

ПРОГРАММА ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА

по теме «Развитие национально-региональной системы учительского роста через совершенствование профессиональной компетентности педагогов»

1. Общая информация об образовательной организации

Наименование образовательной организации (по уставу)	Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования»
Фактический адрес образовательной организации	г. Ставрополь, ул. Голенева, 37
Ф.И.О. руководителя образовательной организации	Евмененко Елена Владимировна
Ф.И.О. научного руководителя (при наличии)	Евмененко Елена Владимировна
Контактное лицо по вопросам предоставления заявки	Панасенкова Марина Михайловна
Контактный телефон	8(8652) 997729 (доб.203)
Телефон, факс образовательной организации	8(8652) 997729 (доб.200)
Сайт образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	staviropk.ru
Электронный адрес образовательной организации	skiro2012@yandex.ru

2. Краткое описание инновационного проекта (программы)

«...Необходимо сформировать национальную систему учительского роста, которая определит уровни владения профессиональными компетенциями педагогических работников, подтверждаемые результатами аттестации. Предполагается и учет мнения выпускников общеобразовательных организаций, но не ранее чем через четыре года после окончания ими обучения в таких организациях...»

(Ольга Васильева)

Наименование инновационного проекта (программы)	«Развитие национально-региональной системы учительского роста через совершенствование профессиональной компетентности педагогов»
Основная идея инновационного проекта (программы)	<p>Система Российского образования на современном этапе развития общества претерпевает существенные изменения, связанные со сменой модели культурно-исторического развития. Но какие бы реформы не проходили в системе образования, в итоге они, так или иначе, замыкаются на конкретном исполнителе – школьном учителе. Именно педагог является основной фигурой при реализации на практике основных нововведений. И для успешного введения в практику различных инноваций, для реализации в новых условиях, поставленных перед ним задач педагог должен обладать необходимым уровнем профессиональной компетентности.</p> <p>Деятельность краевой инновационной площадки «Развитие национально-региональной системы учительского роста через совершенствование профессиональной компетентности педагогов» направлена на создание условий для эффективного научно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагога как фактора повышения качества региональной системы образования, отвечающего требованиям современного инновационного социально ориентированного развития региона.</p> <p>Реализация программы краевой инновационной площадки будет способствовать созданию и развитию в крае национально-региональной системы учительского роста через совершенствование профессиональной компетентности педагогов.</p>
Современное состояние исследований и разработок по данному инновационному проекту (программе)	<p>Главная задача образования на современном этапе состоит в подготовке высококвалифицированного педагога, способного непрерывно совершенствовать своё мастерство, мобильно реагировать на изменения, происходящие в мире. Ключевой фигурой, определяющей состояние образования, выступает личность учителя. От уровня его профессиональной компетентности, способности к профессиональному развитию, личностных качеств напрямую зависят результаты успешности ученика. Задача состоит в том, чтобы направление профессионального развития педагога совпало с личностной потребностью в развитии; с требованиями к профессиональной компетентности педагога; с потребностями современной системы школьного образования. Решение этой задачи предполагает включение учителя в систему непрерывного образования на протяжении всей педагогической деятельности, когда идет формирование и совершенствование профессиональной компетентности и как следствие - возможность профессионального роста.</p> <p>Труды многих отечественных и зарубежных ученых рассматривают феномен профессиональной компетентности, такие как: В.А. Сластёнин,</p>

Е.В. Андриенко, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов, И.А. Зимняя, О.Г. Красношлыкова, О.А. Козырева, М.И. Лукьянова, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Л.В. Абдалина, Т.А. Каплунович, Н.Н. Аниськина, И.В. Гребнев, Д.И. Иванов, Т.Е. Исаева, А.К. Маркова, В.В. Краевский, Л.М. Никитина, С.М. Мурзина, Ю.П. Поваренков, В.И. Загвязинский, В.Н. Лебедев, О.А. Булавенко, Е.П. Тонконогая, Е.Н. Бондаренко, В.Г. Воронцова, К.Г. Митрофанов, В.А. Метаева, О.Г. Кукосян, В.Ф. Балашова, А.И. Рублев, Л.К. Глебова, О.А. Юрковец, Н.Л. Солянкина, И.В. Сыромятников, Э.М. Никитин, Н.В. Кузьмина, С.А. Дружилов, Е.А. Ямбург, Д.Б. Хоган, Р. Мейерс, В. Бланк, Дж. Элиот, Дж. Равен и др.

В.Н. Введенский выделяет три уровня профессиональной компетентности педагога:

- *общий* - ключевые и операциональные компетентности;
- *частный* – компетентности конкретной специальности;
- *конкретный* – компетентности отдельного педагога.

При описании модели профессиональной компетентности Введенский В.Н. использует уровневый подход и выделяет следующие компетентности коммуникативную, информационную, регулятивную и интеллектуально-педагогическую компетентности.

Коммуникативная компетентность педагога - профессионально значимое, интегративное качество, основными составляющими компонентами которого являются эмоциональная устойчивость (связана с адаптивностью); экстраверсия (эффективное лидерство); способность конструировать прямую и обратную связь; речевые умения; умение слушать; умение награждать; деликатность; умение делать коммуникацию «гладкой».

Информационная компетентность включает объем информации (знаний) о себе, об обучающихся и их родителях, об опыте работы других педагогов.

Регулятивная компетентность педагога предполагает наличие у него умений управлять собственным поведением. Она включает: целеполагание, планирование, мобилизацию и устойчивую активность, оценку результатов деятельности, рефлексия.

- **компетентность** - это комплекс умений по анализу, синтезу, сравнению, абстрагированию, обобщению, конкретизации, как качества интеллекта, фантазия, гибкость и критичность мышления.

Таким образом, категория **«профессиональная компетентность»** учителя рассматривается как собирательное понятие, определяющее своеобразие личности учителя. Профессиональная компетентность рассматривается как явление постепенной профессионализации учителя. Профессиональная компетентность - это интегральная профессионально-личностная характеристика педагога, и область приложения его профессиональных возможностей.

В современных условиях возросла роль учительского сообщества на уровне восприятия и реализации новаций, основанных на современных технологиях и методиках, поиске новых форм работы, позволяющих создать достойную мотивацию, консолидировать усилия педагогов, направить их на совершенствование профессиональной деятельности и развитие учащихся. В связи с этим важной задачей является проведение мониторинговых исследований, стандартизированных оценочных процедур (федерального, регионального, муниципального и внутришколь-

	<p>ного уровней), направленных на выявление дефицитов педагогической деятельности и проектирование индивидуальной траектории профессионального роста педагога на основе непрерывного образования.</p> <p>Создать систему профессионального роста учителей впервые предложил президент России Владимир Путин в конце 2015 года. Система учительского роста, дифференцирование учительских должностей в зависимости от уровня сложности и ответственности выполняемых трудовых функций, безусловно, должны коррелировать с профессиональными стандартами в сфере образования.</p> <p>Оценка и развитие профессиональной компетентности учителя на разных этапах его профессиональной карьеры является одним из важнейших направлений государственной политики в области образования.</p> <p>В ходе исследования, проведенного по инициативе Рособнадзора, сформулированы принципы построения общероссийской системы профессионального роста учителя, наиболее важными из которых являются следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - система профессионального роста учителя должна быть организована в соответствии с положениями ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС, Профессионального стандарта педагога; - система профессионального роста учителя должна учитывать многообразие форм и видов деятельности в системе образования; - система профессионального роста учителя должна быть комплексной и включать различные взаимосвязанные стандартизированные процедуры и механизмы, в том числе: процедуры оценки компетенций; процедуры повышения квалификации; механизмы профессиональной помощи и поддержки учителей; - оценка компетенций учителя должна основываться на многообразии форм и быть вариативной, выбор форм и направлений оценки должен осуществляться при участии самого учителя. Оценка должна быть преимущественно направлена на повышение уровня профессионализма учителя путем выявления и устранения проблем, связанных с непосредственным выполнением педагогом своих профессиональных обязанностей.
<p>Обоснование значимости реализации инновационного проекта (программы) для развития системы образования Ставропольского края</p>	<p>Президентом Российской Федерации на заседании Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования (23 декабря 2015 года) поставлена задача по формированию национальной системы учительского роста. Выстроить данную систему возможно только с учетом баланса между наличием ресурсов (их количеством и качественным состоянием) и планируемыми потребностями, с учетом существующих вызовов и барьеров. Рост количества и вариативности маршрутов, с помощью которых можно войти в учительскую профессию и развивать свое профессиональное мастерство, позволят создать систему непрерывного профессионального развития.</p> <p>Система повышения квалификации должна быть развивающей образовательной средой, в которой развитие профессиональной компетентности современного педагога - многогранный, сложный процесс, включающий все составляющие образовательного процесса курсовой подготовки, так как любые изменения системы образования в результате замыкаются на конкретном исполнителе - педагоге. От него в конечном итоге зависит социально-экономическое и духовно-нравственное развитие общества.</p> <p>Деятельность краевой инновационной площадки «Развитие на-</p>

ционально-региональной системы учительского роста через совершенствование профессиональной компетентности педагогов» направлена на создание условий для эффективного научно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагога как фактора повышения качества региональной системы образования, отвечающего требованиям современного инновационного социально ориентированного развития Российской Федерации.

Реализация программы краевой инновационной площадки и участие руководящих и педагогических работников в научно-методических мероприятиях, проводимых институтом, будет способствовать повышению профессионального уровня и совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников общеобразовательных организаций в реализации ФГОС, концепций предметных областей и др.

В ходе реализации данного инновационного проекта будут созданы условия для научно-методического обеспечения реализации профессиональных стандартов в области образования.

Подготовленные и изданные учебно-методические пособия, сборники методических рекомендаций с учетом результатов инновационной деятельности будут способствовать решению актуальных для развития региональной системы образования задач и повышению его качества.

Участие научно-педагогических работников СКИРО ПК и ПРО в процессе инновационной деятельности будет способствовать непрерывному профессиональному росту каждого участвующего сотрудника.

Организация совместной работы с научно-исследовательскими лабораториями и вузами при проведении инновационной работы будет способствовать развитию сетевого взаимодействия между научными и образовательными организациями и как следствие – распространению лучших педагогических практик, развитию профессиональной компетентности педагогов, способности качественно решать профессиональные задачи.

Ожидаемыми научно-методическими и практическими результатами станут:

- определение уровня профессиональных компетенций педагогов;
- осуществление комплекса мер по повышению профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, в том числе, обеспечение сопровождения внедрения профессиональных стандартов в области образования;
- выявление и распространение эффективного опыта работы педагогов;
- совершенствование системы обобщения и распространения эффективного педагогического опыта, инновационных достижений субъектов системы образования Ставропольского края, организация трансляции передового педагогического опыта в практику дополнительного профессионального образования;
- создание модели национально-региональной системы учительского роста через совершенствование профессиональной компетентности педагогов в Ставропольском крае.

В результате реализации данного проекта будет осуществлено:

- содействие развитию компетентности педагога, его способности решать профессиональные задачи, обусловленные стратегическими на-

	<p>правлениями обновления современного образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, в том числе, обеспечение сопровождения внедрения профессионального стандарта педагога; - внедрение современных дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), которые соответствуют профессиональным требованиям стандарта; - совершенствование работы методических служб, направленной на профессионально-личностное совершенствование педагога, в том числе посредством развития сетевых профессиональных сообществ; - организация работы внутренней системы оценки качества образования, в том числе путем проведения независимой оценки профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников; - выявление и продвижение эффективных моделей педагогических практик, способствующих непрерывному профессиональному развитию и учительскому росту педагогических работников.
<p>Цели и задачи инновационного проекта (программы)</p>	<p>Цели: разработка комплекса мер, направленных на формирование национально-региональной системы учительского роста с учетом современных тенденций развития системы общего образования и национально-региональной системы оценки качества общего образования.</p> <p>развитие образовательного, информационного и научно-методического пространства как условия непрерывного повышения квалификации и профессионального развития педагогических работников.</p> <p>Задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведение регионального комплексного исследования профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников; - содействие развитию компетентности педагога, его способности решать профессиональные задачи, обусловленные стратегическими направлениями обновления современного образования; - осуществление комплекса мер по повышению профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, в том числе, обеспечение сопровождения внедрения профессиональных стандартов в области образования; - внедрение современных дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), которые соответствуют профессиональным требованиям стандарта; - совершенствование работы методических служб, направленной на профессионально-личностное совершенствование педагога, в том числе посредством развития сетевых профессиональных сообществ; - организация работы внутренней системы оценки качества образования, в том числе путем проведения независимой оценки профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников; - обеспечение научно-методической, информационной поддержки педагогов, образовательных организаций Ставропольского края при внедрении модели учительского роста; - выявление и продвижение эффективных моделей педагогических практик, способствующих росту педагогических работников.
<p>Сроки реализа-</p>	<p>01.04.2018 г.-01.04.2021 г.</p>

ции инновационного проекта	
Основные результаты реализации инновационного проекта (программы)	<p>В ходе реализации проекта:</p> <ul style="list-style-type: none"> - будут созданы условия для определения, формирования и развития профессиональных компетенций педагогов; - разработано информационно-методическое, консультативно-методическое и учебно-методическое сопровождение педагогов. - определены подходы и механизмы реализации элементов национально-региональной системы учительского роста; - разработаны методические рекомендации по вопросам функционирования национально - региональной системы учительского роста; - разработаны и внедрены дополнительные профессиональные программы (повышения квалификации и профессиональной переподготовки).

3. Программа реализации инновационного проекта (программы)

1. Исходные теоретические положения

Президентом Российской Федерации на заседании Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования (23 декабря 2015 года) поставлена задача по формированию национальной системы учительского роста. Выстроить данную систему возможно только с учетом баланса между наличием ресурсов (их количественным и качественным состоянием) и планируемыми потребностями, с учетом существующих вызовов и барьеров.

Для формирования национальной системы учительского роста необходимо опираться на лучшие мировые практики, которые базируются на персонализации систем развития учителя, актуализации систем оценки качества результатов педагогической деятельности, и развитии независимого аудита и системы мотивационных механизмов с учетом существующих вызовов.

Рост количества и вариативности маршрутов, с помощью которых можно войти в учительскую профессию и развивать свое профессиональное мастерство, позволят создать систему непрерывного профессионального развития от вуза до завершения карьеры учителя.

В рамках формирования общенациональной системы профессионального роста учителей необходима разработка механизмов мотивации учителя к непрерывному профессиональному росту.

Мировые тренды развития национальных систем профессионального роста учителей базируются на лучших мировых практиках, персонализации систем развития учителя, актуализации систем оценки качества результатов педагогической деятельности, развитии независимого аудита и рамочном подходе при формировании государственных стандартов.

Правительствами стран мира в рамках государственной политики в сфере формирования систем профессионального роста учителей определены следующие ключевые направления:

- подготовка учителя к решению разнообразных проблем современного образования;

- оценка работы учителя по индивидуальной траектории профессионального роста, базирующаяся на национальных профессиональных рамках учителя;

- повышение качества преподавания;

- система мотивации к профессиональному росту со стороны учителя.

Система повышения квалификации должна быть развивающей образовательной средой, в которой развитие профессиональной компетентности современного педагога - многогранный, сложный процесс, включающий все составляющие образовательного процесса курсовой подготовки, так как любые изменения системы образования в результате замыкаются на конкретном исполнителе - педагоге. От него в конечном итоге зависит социально-экономическое и духовно-нравственное развитие общества.

2.Этапы и сроки реализации инновационного проекта (программы)

Первый этап (теоретический) – апрель 2018 года –декабрь 2018 года.

Второй этап- (деятельностный)-январь 2019 года- январь 2021 года.

Третий этап (рефлексивный)- февраль 2021 года-апрель 2021 года.

3.Содержание и методы реализации инновационного проекта (программы)

Разработка модели, включающей выработку подходов и механизмов реализации элементов национально-региональной системы учительского роста в условиях учреждения дополнительного профессионального образования. Создание региональной системы учительского роста. Разработка методических рекомендаций по вопросам реализации региональной системы учительского роста. Создание временных научно-исследовательских коллективов по вопросам изучения профессиональных компетенций учителей. Подготовка и издание научно-методических сборников.

4.Прогнозируемые результаты по каждому этапу

№	Содержание деятельности (согласно этапам)	Ожидаемый результат	Продукты инновационной деятельности	Ответственный исполнитель
1.	Первый этап (теоретический): Организация работы рабочей группы по подготовке инновационного проекта. Корректировка инновационного проекта после обсуждения планов работы групп. Анализ состояния проблемы.	Создание рабочей группы, подготовка текста проекта. Программа инновационной деятельности. Эмпирический материал для проведения мониторинга компетенций педагогических работников края	Программа инновационной деятельности. Эмпирический материал для проведения мониторинга компетенций педагогических работников края	М.М. Панасенкова, О.Н. Хижнякова, Т.А.Устименко, зав.кафедрами

	<p>Изучение теоретической базы и практического опыта проблемы создания региональной системы учительского роста.</p> <p>Выявление ресурсных и организационных условий по реализации проектной идеи.</p> <p>Разработка пакета нормативной документации (программа инновационной деятельности, план работы и др.). Формирование рабочих групп по реализации проекта.</p>			
2.	<p>Второй этап - (деятельностный):</p> <p>Разработка модели, включающей выработку подходов и механизмов реализации элементов национально-региональной системы учительского роста в условиях учреждения дополнительного профессионального образования.</p> <p>Разработка методических рекомендаций по вопросам реализации региональной системы учительского роста.</p> <p>Создание временных научно-исследовательских коллективов по вопросам изучения профессиональных компетенций учителей. Подготовка и издание научно-методических сборников.</p> <p>Разработка дополнительных профессиональных программ по-</p>	<p>Промежуточные отчеты о деятельности КИП.</p> <p>Методические рекомендации для руководителей и педагогических работников.</p>	<p>Пакет диагностических материалов по изучению профессиональных компетенций учителя. Результаты диагностических исследований.</p> <p>Методические рекомендации для руководителей и педагогических работников. Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки для педагогических работников</p>	<p>М.М. Панасенкова, О.Н. Хижнякова, Т.А. Устименко, зав.кафедрами</p>

	<p>вышения квалификации и профессиональной переподготовки на основе данных результатов мониторинга по исследованию компетенции учителей. Выработка эффективных механизмов в реализации модели учительского роста.</p> <p>Внедрение методик оценки психолого-педагогических компетенций учителей</p>			
3.	<p>Третий этап (рефлексивный):</p> <p>Рефлексия результатов инновационной работы,</p> <p>корректировка дальнейших действий по реализации проекта с учетом полученных результатов.</p> <p>Обобщение и распространение опыта работы по реализации инновационного проекта на краевом уровне. Описание и методические рекомендации по внедрению разработанной модели учительского роста.</p> <p>Проведение семинаров и краевой конференции с целью обобщения и распространения опыта. Публикация материалов о деятельности КИП на официальном сайте СКИРО ПК и ПРО.</p>	<p>Итоговый отчет о деятельности КИП. Научно-методические сборники.</p> <p>Подготовлены аналитические материалы о реализации инновационного проекта. Презентация результатов проекта на Координационном совете</p>	<p>Результаты мониторинга компетенций педагогических работников края. Итоговый отчет о деятельности КИП. Научно-методические сборники</p>	<p>М.М. Панасенкова, О.Н. Хижнякова, Т.А. Устименко, зав.кафедрами</p>

5. Средства контроля и обеспечения достоверности результатов

Результаты инновационной деятельности СКИРО ПК и ПРО будут представляться в ежегодных промежуточных отчетах, а также размещены на сайте института.

Предмет мониторинга	Средства мониторинга
Внутренние ресурсы (образовательные, кадровые, информационно-техническое обеспечение)	Анализ
Потребности руководящих и педагогических работников в дополнительном профессиональном образовании	Анкетирование, мониторинг
Изучение профессиональных компетенций учителей	Предметные контрольные срезы. Результаты анализируются по сопоставлению с периодом до начала реализации проекта.
Интерес к деятельности инновационной площадки со стороны участников образовательной деятельности СКИРО ПК и ПРО и образовательных учреждений.	Статистика с сайта (количество посещений, география посещений сайта).
Востребованность внедряемой модели	<p>Количество педагогов, принимающих участие в реализации программы инновационной деятельности.</p> <p>Количество педагогов, прошедших аттестацию на первую и высшую квалификационную категорию.</p> <p>Количество сформированных учебно-методических материалов.</p> <p>Доля вновь разработанных и реализуемых дополнительных профессиональных образовательных программ.</p>

Промежуточные результаты мониторинга будут представлены на сайте СКИРО ПК и ПРО.

6.Календарный план реализации инновационного проекта (программы) с указанием сроков реализации по этапам и перечня конечной продукции (результатов)

№	Задачи	Перечень запланированных мероприятий	Сроки проведения	Исполнитель	Ответственный
Первый этап (теоретический) – апрель 2018 года – декабрь 2018 года.					
1.	Разработка и внедрение современных дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), которые соответствуют профессиональным требованиям стандарта	Изучение теоретической базы и практического опыта проблемы создания региональной системы учительского роста. Разработка дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации и профессиональной переподготовки).	2018-2020 гг.	Все участники КИП	
2.	Организация работы внутренней системы оценки качества образования, в том числе путем проведения независимой оценки профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников	Разработка инструментария для проведения исследования компетенций учителей Подготовка и проведение процедур исследования компетенций учителей. Внедрение методик оценки психолого-педагогических компетенций учителей. Анализ и обсуждение результатов исследования компетенций учителей.	2018-2020 гг.	Все участники КИП	
Второй этап- (деятельностный)-январь 2019 года- январь 2021 года.					
1.	Осуществление комплекса мер по повышению профессионального уровня педагогов	Проведение семинаров и краевой конференции с целью обобщения и распро-	2019-2021 гг.	Все участники КИП	

	ческих работников общеобразовательных организаций, в том числе, обеспечение сопровождения внедрения профессиональных стандартов в области образования	странения опыта. Организация и проведение курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки			
2	Совершенствование работы методических служб, направленной на профессионально-личностное совершенствование педагога, в том числе посредством развития сетевых профессиональных сообществ	Создание временных научно-исследовательских коллективов по вопросам изучения профессиональных компетенций учителей. Подготовка и издание научно-методических сборников.	2019-2020 гг.	Все участники КИП	
3	Обеспечение научно-методической, информационной поддержки педагогов, образовательных организаций Ставропольского края при внедрении модели учительского роста	Разработка рекомендаций по использованию результатов исследования компетенций учителей. Публикация материалов в научно-методическом журнале «Вестник СКИРО ПК и ПРО». Размещение на сайте СКИРО ПК и ПРО актуальной информации по развитию системы учительского роста.	2019-2021 гг.	Все участники КИП	
4.	Содействие развитию компетентности педагога, его способности решать профессиональные задачи, обусловленные стратегическими направлениями обновления современного образования	Разработка методических рекомендаций по созданию индивидуального образовательного маршрута педагога. Разработка модели, включающей выработку подхо-	2019-2021 гг.	Все участники КИП	

		<p>дов и механизмов реализации элементов национально-региональной системы учительского роста в условиях учреждения дополнительного профессионального образования.</p> <p>Разработка методических рекомендаций по вопросам реализации региональной системы учительского роста</p>			
Третий этап (рефлексивный)- февраль 2021 года-апрель 2021 года.					
1.	Выявление и продвижение эффективных моделей педагогических практик, способствующих росту педагогических работников.	<p>Обобщение и распространение опыта работы по реализации инновационного проекта на краевом уровне. Описание и методические рекомендации по внедрению разработанной модели учительского роста.</p>	2021 г.	Все участники КИП	

7.Перечень научных и(или) учебно-методических разработок по теме инновационного проекта (программы)

1. Базовые компетентности педагога (требования профессионального стандарта) // Методическая работа в школе.– М., 2010. – Вып. 2. – С. 5-15.
2. Вызовы и перспективы формирования общенациональной системы профессионального роста и развития учителя// Бюллетень о сфере Образования, март 2016.
3. Годник, С.М. Становление профессиональной компетентности учителя: учебное пособие /С.М.Годник, Г.А.Козберг.– Воронеж: Воронежский государственный университет, 2004. – 346 с.
4. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 гг.»: Постановление Правительства РФ №295 от 15 апреля 2014 г. –<http://www.government.ru/programs/202/events>.
5. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 гг. : Распоряжение Правительства РФ от 29 декабря 2014 г. № 2765-р // Вестник образования. –2015. –№ 3. –С. 9-65
6. Коджаспирова Г.М. Культура профессионального самообразования педагога. - Москва, 2010. - 390 с.
7. Концепция исследования компетенций учителей. Электронный ресурс: режим доступа: https://edu.rtsoko.ru/rsoko/proko/fediss/Shared%20Documents/konc_isl_uch.pdf
8. Модель Национальной системы учительского роста Электронный ресурс: режим доступа: <https://multiurok.ru/blog/modiel-natsional-noi-sistiemy-uchitel-skogho-rosta.html>
9. О национальной системе учительского роста (НСУР). Электронный ресурс: режим доступа: <https://multiurok.ru/blog/o-natsional-noi-sistiemie-uchitel-skogho-rosta-nsur.html>
10. Профессиональная компетентность педагога Профессиональная компетентность педагога <https://refdb.ru/look/2938715.html>

8.Проблемно-ориентированный анализ деятельности образовательной организации, на базе которой планируется открытие инновационной площадки

Важными характеристиками современного педагога является постоянное самообразование, самосовершенствование, самокритичность, эрудиция, овладение новыми современными информационно-коммуникационными технологиями, готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям и т.п. В стремительно изменяющемся мире главным профессиональным качеством становится для педагога умение учиться. То есть его непрерывное образование, проводимое через методическую работу в образовательной организации, и другие образовательные организации, в том числе дополнительного профессионального образования.

Приказом Минтруда России от 18.10.2013 г. № 544Н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» зарегистрированным в Минюсте России 06.12.2013 г.) установлены основные требования к квалификации учителя.

Профессиональный стандарт ставит многие задачи, которые ранее учителю решать не приходилось. Все это учитель должен научиться. В школах должна начаться системная подготовка, используя ресурсы методической работы - на педсоветах, методических объединениях, круглых столах, проводится внутренний аудит для оценки соответствия учителей требованиям профессионального стандарта. Однако массовый характер методических мероприятий не может дать положительного результата. Требуется содержательные и организационные изменения по развитию профессионализма педагогов, которые обеспечат непрерывный и персонифицированный характер повышения квалификации педагогов ОО.

Совершенствование системы дополнительного профессионального образования, обеспечивающей инновационное развитие системы образования Ставропольского края, осуществляется на основе обновления содержания и структуры программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Большинство программ построено по модульному принципу. С целью совершенствования образовательной деятельности института, с учетом современных требований к организации дополнительного профессионального образования и оптимизации учебного процесса, программы дополнительного профессионального образования реализовываются в очной форме с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

В СКИРО ПК и ПРО все программы дополнительного профессионального образования разработаны с учетом квалификационных требований к должностям педагогических работников, введением ФГОС основного общего образования, ФГОС дошкольного образования, ФГОС образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, концепций отдельных предметных областей, совершенствования системы оценки качества образования, выявленных потребностей педагогов и их работодателей в процессе общероссийских и региональных мониторинговых исследований.

СКИРО ПК и ПРО осуществляется повышение квалификации по 98 образовательным программам дополнительного профессионального образования (повышение квалификации) в объеме 36, 72 и 108 часов и по 4 программам профессиональной переподготовки. Все образовательные программы обсуждены на заседаниях кафедр и утверждены на Ученом совете Института.

Курсовые мероприятия носят практико-ориентированный характер, что обеспечивается за счет стажировочной части программ на базе образовательных организаций Ставропольского края. Результативность выполнения образовательной организацией государственного задания в части реализации дополнительных профессиональных программ составляет 99,9%.

Научно-исследовательская и научно-методическая деятельность профессорско-преподавательского состава СКИРО ПК и ПРО осуществляется в процессе:

- повышения научной квалификации профессорско-преподавательского состава института;
- повышения профессиональной квалификации научно-педагогических работников СКИРО, ПК и ПРО;
- научных мероприятий (конференции, семинары, вебинары, съезды, круглые столы и др.);
- инновационной деятельности;
- участия сотрудников института в научно-практических мероприятиях различного уровня;
- мероприятий, нацеленных на повышение количества и качества публикаций сотрудников института;
- научно-методической, научно-исследовательской и издательской деятельности.
- организации консультационной деятельности, проведения научной экспертизы программ, проектов, рекомендаций, других документов и материалов по профилю деятельности Института и в соответствии с приоритетными направлениями развития регионального образования;
- обеспечения качества реализуемых программ дополнительного профессионального образования.

В 2016 году СКИРО ПК и ПРО продолжал деятельность как краевая инновационная площадка по теме: «Научно-методическое сопровождение профессиональной деятельности педагога как фактор повышения качества региональной системы образования».

Актуальность инновационной работы определялась необходимостью сопровождения перехода образовательных организаций Ставропольского края на новые ФГОС и достижения главной стратегической цели регионального образования - повышения качества образовательных услуг.

В результате научно-исследовательской работы СКИРО ПК и ПРО в 2016 году были подготовлены и представлены педагогической общественности:

1. Методические рекомендации по разработке дошкольными образовательными организациями локальных нормативных правовых актов в условиях реализации Федерального закона №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») // - сост.: И.М. Гриневич – Ставрополь: СКИРО ПК и ПРО, 2016- 83 с.

2. «Трудные вопросы истории России»: цена победы СССР в Великой Отечественной войне»: сборник методических материалов / Под общ. ред. Е.В. Евмененко. - Ставрополь: ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, 2016 г. - с. 34

3. Развитие познавательной активности обучающихся при подготовке к ГИА / авт. – сост.: И.А. Боброва, Е.Н. Францева. – Ставрополь: СКИРО ПК и ПРО, 2016. – 89 с.

4. Организация психолого-педагогической помощи детям, пережившим жестокое обращение (методические рекомендации)// - сост.: М.М. Панасенкова,

И.Н. Микулан, И.А. Боброва, Е.Н. Францева – Ставрополь: СКИРО ПК и ПРО, 2016- 138 с.

5. Профилактика распространения идеологии терроризма и экстремизма в образовательной среде. Методическое пособие /Кихтенко Л.Ф., Койбаев Р.С. Ставрополь: СКИРО ПК и ПРО, 2016- 80 с.

6. Атлас краевых инновационных площадок./под общ.ред. М.М.Панасенковой-Ставрополь: СКИРО ПК и ПРО, 2016.-283 с.

7. Мониторинг образовательной деятельности младших школьников в условиях реализации ФГОС НОО (4 кл.). Методическое пособие /под ред. О.Н. Хижняковой – Ставрополь, 2016. - 254 с.

8. Методика организации исследовательской деятельности обучающихся по биологии. Методическое пособие/авт-сост.Н.Н.Сабельникова-Бегашвили, Е.В. Дамианова.- Ставрополь: ГБУ ДПО СКИРО ПК и ПРО, 2016.- 74 с.

9.Концепция развития образовательной организации с учетом роли инновационной деятельности в процессе ее развития.

Оценка и развитие профессиональной компетентности учителя на разных этапах его профессиональной карьеры является одним из важнейших направлений государственной политики в области образования.

В мае 2016 года Российская академия образования предложила для профессионально-общественного обсуждения Проект национальной системы учительского роста. Ключевые идеи этого проекта напрямую связаны с Профессиональным стандартом педагога. Самодвижение и саморазвитие педагога - это та доминанта, которая определяет суть профессионального стандарта педагога и проекта национальной системы учительского роста.

Вопросы профессионального роста всегда вызывают неподдельный интерес педагогического сообщества. И это закономерно, так как именно профессиональный учительский рост определяет развитие педагога. Новое время диктует новые направления работы, определяет новые требования к профессии. Только сообщество коллег, единомышленников в полной мере объективно сможет определить профессиональный возраст педагога.

Сегодня актуальной проблемой является разработка и внедрение государственных механизмов построения карьеры педагога, единой системы аттестации педагогических работников.

Рост профессиональной компетентности педагога, адекватный меняющимся условиям деятельности и соответствующий тенденциям развития современного образования, обеспечивается персонифицированным методическим сопровождением в ОО, наполненным новыми методами, формами и технологиями.

Оценка и развитие профессиональной компетентности учителя на разных этапах его профессиональной карьеры является одним из важнейших направлений государственной политики в области образования.

Система профессионального роста учителя включает:

- процедуры оценки;
- процедуры повышения квалификации;

- механизмы профессиональной помощи и поддержки учителей;
- механизмы развития среды профессионального общения.

Цель региональной системы учительского роста: развитие образовательного, информационного и научно-методического пространства повышения квалификации педагогических работников с учетом результатов оценочных процедур. Создание системы стимулов для профессионального роста учителей на основе общефедеральной (объективной и независимой) оценки уровня необходимой квалификации учителей.

Концептуальные основы формирования национально-региональной системы учительского роста

Вызовы, определяющие изменения условий работы учителя:

Вызов 1. Переход на Федеральный государственный образовательный стандарт общего образования.

Вызов 2. Рост численности учащихся, приходящихся на одного учителя.

Вызов 3. Необходимость совершенствования механизмов мотивации педагогов.

Вызов 4. Необходимость совершенствования системы аттестации педагогических работников.

Вызов 5. Наличие поручения Президента РФ;

Вызов 6. Потенциальный общественный запрос учителей на профессиональный рост в рамках профессии.

Программно-методическое обеспечение

- концептуальная переориентация программ дополнительного профессионального образования (повышение квалификации и профессиональная переподготовка) руководящих и педагогических работников с учетом результатов педагогических измерений;

- обновление переориентация программ дополнительного профессионального образования (повышение квалификации и профессиональная переподготовка) с учетом необходимости развития компетенций по проектированию и реализации образовательных программ;

- включение в программы модуля «Формирование национально-региональной системы учительского роста» с целью мотивации профессионального саморазвития;

- дифференциация программ дополнительного профессионального образования (повышение квалификации и профессиональная переподготовка) в зависимости от запросов и потребностей слушателей;

- модернизация профессионального развития с учетом результатов педагогических измерений.

Научно-методическое обеспечение

- развитие конкурсного движения и предконкурсного сопровождения;
- выявление и продвижение эффективных моделей педагогических практик;
- развитие сетевых профессиональных сообществ;
- изучение и распространение опыта проектирования индивидуальной траектории профессионального роста;
- разработка методических рекомендаций по подготовке к процедуре оценки компетенций в рамках аттестации.

Информационное сопровождение

- использование информационного ресурса регионального научно-методического журнала «Вестник СКИРО ПК и ПРО»;
- наполнение сайта СКИРО ПК и ПРО актуальной информацией по развитию системы учительского роста.

Принципы развития учительского потенциала:

- Принцип "зоны ближайшего развития",
- Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм профессионального развития,
- Принцип мобильности обучения,
- Принцип стимулирования,
- Принцип развития механизмов диагностики и профессиональной помощи на основе результатов оценки, в том числе, на основе адресного повышения квалификации,
- Принцип тьюторского сопровождения.

Оценка компетенций учителя как часть национально-региональной системы учительского роста

В ходе исследования будут разработаны Опросники для разных категорий учителей, включающие вопросы, направленные на выявление опыта работы и квалификации учителя и особенностей выполнения им профессиональных обязанностей.

Организационная структура формирования национально-региональной системы учительского роста представлена в схеме 1.

Формирование национально-региональной системы учительского роста



Личная капитализация педагога: лидерские качества, высокая позитивная мотивация, обладание общероссийской идентичностью:

- Понимание особенностей возрастного развития учащихся, умение изучать индивидуальные особенности детей и учитывать их в организации учебного процесса;

- Знание предмета и методики обучения этому предмету, включая представления о проблемных местах курса, типичных ошибках и затруднениях обучающихся;

- Владение современными методами и способами организации учебной деятельности.

Обеспечение профессионального роста учителей на основании объективных результатов будет осуществляться за счет использования отчетов о результатах оценочных процедур, а также учета профессиональных дефицитов, выявленных в ходе анализа аттестационных материалов.

Задачи системы повышения квалификации педагогических кадров:

- Диагностика профессиональных проблемных зон учителей;

- Построение индивидуальной траектории повышения квалификации учителя;
- Развитие методической компетенции учителя, внедрение современных технологий обучения;
- Практикоориентированность дополнительного профессионального образования;
- Модернизация содержания обучения: усиление предметной составляющей;
- внедрение курса по современным подходам к оцениванию учебных достижений обучающихся.

Стратегическая задача: разработка региональной модели повышения квалификации педагогических работников с учетом результатов оценочных процедур.

В ходе реализации инновационного проекта будет:

- проведено региональное комплексное исследование профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников;
- обеспечено развитие компетентности педагога, его способности решать профессиональные задачи, обусловленные стратегическими направлениями обновления современного образования;
- осуществлен комплекс мер по повышению профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, в том числе, обеспечение сопровождения внедрения профессиональных стандартов в области образования;
- осуществлено внедрение современных дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), которые соответствуют профессиональным требованиям стандарта;
- проведена работа по совершенствованию деятельности методических служб, направленной на профессионально-личностное совершенствование педагога, в том числе посредством развития сетевых профессиональных сообществ;
- обеспечена научно-методическая, информационная поддержка педагогов, образовательных организаций Ставропольского края при внедрении модели учительского роста;
- выявлены и внедрены эффективные модели педагогических практик, способствующих росту педагогических работников.

10. Прогноз возможных отрицательных последствий (рисков) реализации инновационного проекта и средства их компенсации

№	Наименование рисков	Описание рисков	Механизмы минимизации рисков
1	Несовершенство нормативно-правовой базы	Изменения федерального и (или) регионального законодательства	Оперативное реагирование на изменение нормативно-правовой базы
2	Нежелание партнеров участвовать в	Неготовность педа-	- выявить дополни-

	реализации проекта	гогических и руководящих работников ОО к взаимодействию. Отсутствие конкретных возможностей налаживания взаимовыгодных отношений между собой. Формальный характер подхода к диагностическим процедурам	тельные ресурсы; - площадки для взаимодействия; - донести преимущества взаимодействия в рамках участия в проекте; - использование экспертов при проведении диагностических процедур.
3	Модель подготовки не дает результативного изменения уровня готовности педагогических и руководящих кадров к профессиональной деятельности	Не понимание сути проекта. Конец проекта – конец деятельности; Не могут оценить результаты деятельности и проекта в целом.	Привлечение к разработке и реализации проекта специалистов с большим опытом подготовки педагогических и руководящих работников. Привлечение новых ресурсов для реализации проекта
4	Негативное общественное мнение	Преобладающее скептическое отношение к новым формам повышения квалификации и аттестации. Предвзятое мнение о конкретных партнерах – участниках проекта. Завышенные ожидания	Расширение информационного пространства за счет сети Интернет, периодических изданий, СМИ
5	Организационные риски	Нарушение сроков реализации проекта. Незапланированный выход партнеров из участия в проекте. Трудности при реализации отдельных этапов проекта	Четкая регламентация реализации проекта. Мобильность в ходе реализации проекта. Подписание партнерских соглашений
6	Форс-мажор	Обстоятельства непреодолимой силы	Разработка сценариев неблагоприятной ситуации. Тщательный анализ текущих ситуаций

11.Обоснование устойчивости результатов инновационного проекта (программы)

Устойчивость результатов проекта «Развитие национально-региональной системы учительского роста через совершенствование профессиональной компетентности педагогов» характеризуется:

- актуальностью проекта в связи с разработкой Национальной системы учительского роста, основанной на долгосрочных государственных и региональных программах развития образования;
- потребностью в совершенствовании профессиональных компетенций учителей;
- возможностью распространения опыта работы СКИРО ПК и ПРО на образовательные организации края;
- повышением потенциала педагогических кадров.

Реализация проекта предполагает разработку комплекса мер, направленных на формирование системы учительского роста с учетом современных тенденций развития системы общего образования.

Распространение инновационного опыта позволит обеспечить профессиональному педагогическому сообществу:

- повышение профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, в том числе, обеспечение сопровождения внедрения профессионального стандарта педагога;
- внедрение современных дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), которые соответствуют профессиональным требованиям стандарта;
- совершенствование работы методических служб, направленной на профессионально-личностное совершенствование педагога, в том числе посредством развития сетевых профессиональных сообществ;
- внутреннюю систему оценки качества образования, в том числе путем проведения независимой оценки профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников.

Ректор

Е.В.Евмененко