



Площадка «Управление профессиональным развитием. Качество ДПО»

Андреева Светлана Юрьевна, проректор КИПК

ЦЕЛИ (ДПО, 2020)

Позиции оценивания целей федерального мониторинга региональных и муниципальных механизмов управления

Региональный уровень	Муниципальный уровень	Документ
по проведению диагностики профессиональных дефицитов педагогов	Представленность муниципальной цели мониторинга качества ДПО	Положение о муниципальном мониторинге (общее)
по проведению аттестации педагогических работников, направленной на повышение эффективности качества педагогической деятельности (изменение модели - оценка 4-х компетенций)	Соответствие муниципальных целей целям региональной системы МК ДПО	
по стимулированию профессионального роста педагогов	Конкретность цели	
по вовлечению педагогов в экспертную деятельность (СМО, супервизия, тьюторство, ОПЭ, что еще?)		Муниципальная программа развития образования
по проведению внешней экспертизы программ ДПО (ЦОС ДПО-отчетность)		
по осуществлению ПП по ОП педагогической направленности		
по реализации различных программ ДПО, разработанных с учётом потребности региона (МЗ, КЗ)		
по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов		
по построению индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов		

ПОКАЗАТЕЛИ (ДПО, 2020)

Позиции оценивания показателей федерального мониторинга региональных и муниципальных механизмов управления (в части ДПО)

Региональный уровень	Муниципальный уровень	Варианты документов
<ul style="list-style-type: none">по повышению квалификации на основе диагностики профессиональных дефицитов	по организации диагностики профессиональных дефицитов педагогов	Приказы, Положение о мониторинге ДПО
<ul style="list-style-type: none">по качеству программ ДПО, разработанных в регионе	по участию в конкурсах профессионального мастерства	
<ul style="list-style-type: none">по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	по организации диагностики профессионального выгорания педагогов	

Какой опыт мы пока имеем?

Мун-т	Раздел «показатели»
1.	Ссылки ведут на раздел Клуб молодого педагога с анкетой по самооценке компетенций, результаты анкетирования, новость 2013 года про конкурс «Учитель года», показатели не представлены
2.	Представлен Приказ об описании методов сбора информации по методической работе, но показатели (приложение к приказу) не представлены
3.	Ссылки ведут на ресурс с анкетами на ПК и выявление проф. дефицитов (ОУ, ДОУ, ШНОР), а в анализе деятельности ММЦ есть доля педагогов (Оу и ДОУ), целью повышения квалификации которых было Устранение профессионального дефицита, но показатели не представлены
4.	ссылка ведет на раздел Мониторинг муниципальной системы образования г. Красноярска с таблицы по каждой ОО (скачивание не доступно), 2 ссылка ведет на раздел Кадровое обеспечение образовательных результатов с полезными в работе документами, показатели и документ с показателями не представлены
5.,6	Ссылки ведут на планы работ УО или на публичные доклады. Показатели не представлены
7. Енисей ский р-он	<ul style="list-style-type: none">• Доля образовательных учреждений, в которых имеется система выявления профессиональных дефицитов педагогических работников.• Доля педагогических работников образовательных учреждений, имеющих и реализующих индивидуальные программы профессионального развития с учетом выявленных дефицитов.• Количество педагогических работников, освоивших дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки в соответствии с индивидуальной программой профессионального развития.• Доля педагогических работников, устранивших профессиональные дефициты.

ИДЕАЛЬНЫЙ ОБРАЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО НАПРАВЛЕНИЮ. КАК ДЕЙСТВОВАТЬ?

1. Запуск цикла управления
2. Обеспечение **взаимосвязи направлений мониторинга** (если есть новые задачи в направлении «работа с талантами», то задача обеспечения профразвития по этому направлению должна появиться. Например, «по учету педагогических работников, прошедших специализированную подготовку по направлению "Выявление, поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодежи» - уже есть показатель, но не везде)
3. **Взаимосвязи ПК и методической работы** (организация заказа на ПК (диагностика или задачи на «вырост»)- обучение- приемка (как?) – сопровождение)
4. В идеале- **согласование целей** муниципального и регионального уровней. Как выглядят документы?

Характеристика механизма	Уровни управления		
	Школьный	Муниципальный	Региональный
Цели	Повышение образовательных результатов обучающихся путем непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов	Развитие кадрового потенциала школ муниципалитета Формирование муниципальной системы методического сопровождения педагогических работников	Создание инфраструктуры для непрерывного развития кадрового потенциала региона, в т.ч. - системы ликвидации дефицита кадров - системы адресного повышения квалификации пед. работников - Системы методического сопровождения пед. работников
Показатели	<ul style="list-style-type: none"> - Доля педагогов в ОО, успешно прошедших оценку ПМ (либо по результатам учеников в рамках объективной системы оценки, либо в рамках специализированных процедур) - Показатели по результатам обучения (только на основе объективных данных) 	<ul style="list-style-type: none"> - Показатели кадрового дефицита - Доля ОО в муниципалитете, в которых большинство педагогов успешно прошли оценку профессионального мастерства - Показатели по результатам обучения (только на основе объективных данных) 	<ul style="list-style-type: none"> - Показатели кадрового дефицита - Доля ОО в регионе, в которых большинство педагогов успешно прошли оценку профессионального мастерства - Показатели по результатам обучения (только на основе объективных данных)
Меры	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение эффективности управления ОО - Перестройка школьного уклада - Внедрение эффективных педагогических технологий и форм образовательной деятельности 	<ul style="list-style-type: none"> - Организация межшкольного взаимодействия для обмена опытом - Мониторинг кадровых потребностей, устранение кадровых дефицитов 	<ul style="list-style-type: none"> - Организация процедур оценки профессиональной компетентности пед. работников - Организация эффективных программ ПК - Мониторинг кадровых потребностей, устранение кадровых дефицитов
			Ф И О К О

ЧТО ПОМЕСТИТЬ В ПЛАН?

Пример к обсуждению: дорожная карта Курской области,
есть сроки, ответственные

- Осуществление мониторинга показателей СПК
- Выявление круга проблем через аналитическую информацию на основе данных муниципальных экспертных комиссий
- Проведение анализа результатов мониторинга СПК
- Разработка рекомендаций на основе анализа результатов мониторинга СПК
- Оказание помощи педагогам и ОО в межаттестационный период
- Проведение мероприятий с различными категориями специалистов по мониторингу качества ПК
- Участие педагогов в профессиональных конкурсах
- Организация повышения квалификации педагогов района

Что уже может Институт по направлению «ДПО»
в разделе «Управление профессиональным развитием»

- Планирование «от показателя»- применение – средства-документы
- Планирование деятельности по показателю «под ключ» (проектирование деятельности- программа обучения персонала.... – экспертиза нормативных документов/деятельности
- Сопровождение диверсификации форматов методической работы
- Конкурсы профмастерства- подготовка к конкурсам «Воспитатель года»,
- Сервисы диагностики трудовых действий (проф.компетенций, дефицитов???)
- Запуск программы переподготовки учителей математики