

Департамент образования и науки Кемеровской области  
Государственное образовательное учреждение дополнительного профессио-  
нального образования повышения квалификации (специалистов)  
«Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподго-  
товки работников образования»

Согласовано

Начальник ДООиН КО

А. В. Чепкасов

«» \_\_\_\_\_ 2019 г.



Утверждаю

Ректор КРИПК и ПРО

О. Г. Красношлыкова

«» \_\_\_\_\_ 2019 г.



Проект  
«Непрерывный профессиональный рост работников системы  
образования региона»  
(2019–2024 гг.)

Кемерово 2019

**П А С П О Р Т**  
**проекта «Непрерывный профессиональный рост работников системы образования региона»**

**1. Основные положения**

Наименование национального проекта	Образование		
Наименование федерального проекта	Учитель будущего		
Наименование регионального проекта	Учитель будущего		
Наименование направления	Учитель будущего		
Краткое наименование проекта	«Непрерывный профессиональный рост работников системы образования региона»	Срок начала и окончания	1 января 2019 г. – 31 декабря 2024 г.
Научный руководитель проекта	О. Г. Красношлыкова, ректор КРИПКиПРО		
Кураторы проекта	Л. В. Голубицкая, заместитель начальника департамента образования и науки по вопросам муниципальной образовательной политики, содержания общего и дополнительного образования; И. В. Шефер, проректор по приоритетным направлениям развития образования КРИПКиПРО		
Руководитель проекта	В. Г. Черемисина, директор Центра непрерывного профессионального развития работников системы образования КРИПКиПРО		
Администратор проекта	Л. В. Семке, методист Центра непрерывного профессионального развития работников системы образования КРИПКиПРО		
Разработчики проекта	О. Г. Красношлыкова, ректор КРИПКиПРО; И. В. Шефер, проректор по приоритетным направлениям развития образования КРИПКиПРО;		

	В. Г. Черемисина, директор Центра непрерывного профессионального развития работников системы образования КРИПКИПРО
Связь с государственными и региональными нормативными и стратегическими документами	Федеральный Закон «Об образовании в РФ» № 273 от 29.12.2012 г.; Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования»; Национальный проект «Образование»
Интеграция с проектами	Федеральные проекты: «Современная школа», «Цифровая образовательная среда». Региональные проекты: «Развитие и обновление кадрового потенциала региональной системы образования на 2019-2023 гг.», «Дошкольное детство»
Руководители блоков мероприятий	Варова Т. И. – разработка методических рекомендаций по устранению профессиональных дефицитов и удовлетворению профессиональных потребностей РСО; проектирование ИОМ; содержательный контент образовательной платформы competere Вертилецкая И. Г. – разработка методических рекомендаций по устранению профессиональных дефицитов и удовлетворению профессиональных потребностей РСО; проектирование ИОМ; содержательный контент образовательной платформы competere Дорн М. В. – разработка методических рекомендаций по устранению профессиональных дефицитов и удовлетворению профессиональных потребностей РСО; проектирование ИОМ; содержательный контент образовательной платформы competere Константинова Н. А. – разработка методических рекомендаций по устранению профессиональных дефицитов и удовлетворению профессиональных потребностей РСО; проектирование ИОМ; содержательный контент образовательной платформы competere Малкина Е. А. – разработка методических рекомендаций по устранению профессиональных дефицитов и удовлетворению профессиональных потребностей РСО; проектирование ИОМ; обновление нормативно-правовой базы по реализации НПРСО; содержательный контент образовательной

	<p>платформы competere          Петунин О. В. – разработка методических рекомендаций по устранению профессиональных дефицитов и удовлетворению профессиональных потребностей РСО; проектирование ИОМ; обновление нормативно-правовой базы по реализации НПРРСО; содержательный контент образовательной платформы competere          Лебедева Е. П. – разработка методических рекомендаций по устранению профессиональных дефицитов и удовлетворению профессиональных потребностей РСО; обновление нормативно-правовой базы по реализации НПРРСО; проектирование ИОМ; содержательный контент образовательной платформы competere          Черемисина В. Г. – обновление нормативно-правовой базы по реализации НПРРСО; разработка инструментария по выявлению профессиональных дефицитов и потребностей РСО; разработка и реализация модели НПРРСО;</p>
Цель проекта	Обеспечение функционирования модели непрерывного профессионального развития работников системы образования
Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обновить нормативно-правовую базу по реализации непрерывного профессионального развития работников системы образования в регионе.</li> <li>2. Разработать инструментарий по выявлению профессиональных дефицитов и потребностей работников системы образования.</li> <li>3. Разработать и реализовать модель непрерывного профессионального развития работников системы образования.</li> <li>4. Отработать механизмы сетевого взаимодействия с организациями-партнерами</li> </ol>
Ожидаемые результаты реализации проекта	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Охват работников системы образования региона, обучающихся в формах непрерывного образования:             <ul style="list-style-type: none"> <li>в 2020 – не менее 5 %</li> <li>в 2021 – не менее 10 %</li> <li>в 2022 – не менее 20 %</li> </ul> </li> </ol>

	<p>в 2023 – не менее 30 %  в 2024 – не менее 50 %</p> <p>2. Охват работников системы образования региона, прошедших добровольную диагностику по выявлению профессиональных потребностей, дефицитов:</p> <p>в 2020 – не менее 0,8 %  в 2021 – не менее 1,4 %  в 2022 – не менее 2 %  в 2023 – не менее 5 %  в 2024 – не менее 10 %</p>
Продукты реализации проекта	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Нормативно-правовая база по реализации непрерывного профессионального развития работников системы образования в регионе.</li> <li>2. Инструментарий по выявлению профессиональных потребностей и дефицитов работников системы образования.</li> <li>3. Индивидуальные образовательные маршруты по направлениям для удовлетворения профессиональных потребностей или устранения профессиональных дефицитов работников системы образования.</li> <li>4. Рекомендации по устранению профессиональных дефицитов и удовлетворению профессиональных потребностей</li> <li>5. Образовательные мероприятия по удовлетворению профессиональных потребностей и/или устранению профессиональных дефицитов работников системы образования.</li> <li>6. Методические материалы: лучшие управленческие и педагогические практики региона</li> </ol>

## 2. Цель и показатели проекта

**Цель:** Обеспечение функционирования модели непрерывного профессионального развития работников системы образования

№ п/п	Наименование показателя	Тип показателя	Базовое значение		Период, год					
			значение	дата	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1	Положительная динамика участия работников системы образования в формах непрерывного образования, добровольной независимой оценке квалификации	Охват работников системы образования региона, обучающихся в формах непрерывного профессионального образования, %	-	-	-	5	10	20	30	50
		Охват работников системы образования региона, прошедших добровольную диагностику по выявлению профессиональных потребностей, дефицитов, %	-	-	-	0,8	1,4	2	5	10

## 3. Задачи и результаты регионального проекта

N п/п	Наименование задачи, результата	Характеристика результата
1.	Обновить нормативно-правовую базу по реализации непрерывного профессионального развития работников системы образования в регионе.	Обновлена нормативно-правовая база по реализации непрерывного профессионального развития работников системы образования в регионе. Разработаны/скорректированы региональные и локальные положения: 1. Положение о непрерывном профессиональном развитии работников системы образования Кемеровской области

		<p>2. Положение о кредитно-рейтинговой системе повышения квалификации руководящих и педагогических работников</p> <p>3. Положение об индивидуальном образовательном маршруте работника системы образования и др.</p>
2.	Разработать инструментарий по выявлению профессиональных дефицитов и потребностей работников системы образования.	Разработан инструментарий по выявлению профессиональных дефицитов и потребностей работников системы образования
3.	Разработать и реализовать модель непрерывного профессионального развития работников системы образования.	<p>Разработана и реализована модель непрерывного профессионального развития работников системы образования</p> <p>Разработаны методические рекомендации по устранению профессиональных дефицитов и удовлетворению профессиональных потребностей работников системы образования региона.</p> <p>Проектирование и реализация индивидуального образовательного маршрута с возможностью выбора образовательных мероприятий, проводимых КРИПКиПРО и организациями-партнёрами.</p> <p>Разработаны методические материалы для всех категорий работников системы образования региона.</p> <p>1. Охват работников системы образования региона, обучающихся в формах непрерывного образования:</p> <p>в 2020 – не менее 5 %</p> <p>в 2021 – не менее 10 %</p> <p>в 2022 – не менее 20 %</p> <p>в 2023 – не менее 30 %</p> <p>в 2024 – не менее 50 %</p> <p>2. Охват работников системы образования региона, прошедших добровольную диагностику по выявлению профессиональных потребностей, дефицитов:</p> <p>в 2020 – не менее 0,8 %</p> <p>в 2021 – не менее 1,4 %</p> <p>в 2022 – не менее 2 %</p>

		в 2023 – не менее 5 % в 2024 – не менее 10 %
4.	Отработать механизмы сетевого взаимодействия с организациями-партнерами.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Заключены соглашения о сетевом взаимодействии с организациями-партнёрами</li> <li>2. Определены направления сетевого взаимодействия</li> <li>3. Реализованы механизмы сетевого взаимодействия с организациями-партнёрами</li> <li>4. Сформирован пул преподавателей и результативных педагогических практик</li> </ol>

#### 4. Участники проекта

N п/п	Роль в проекте	Фамилия, инициалы	Должность	Занятость в проекте
1.	Руководитель проекта	Черемисина В. Г.	Директор Центра непрерывного профессионального развития работников системы образования КРИПКиПРО	50%
2.	Администратор проекта	Семке Л. В.	Методист Центра непрерывного профессионального развития работников системы образования КРИПКиПРО	50%
3.	Руководитель блока мероприятий	Дорн М. В.	Заведующий кафедрой дошкольного образования КРИПКиПРО	30%
4.	Руководитель блока мероприятий	Варова Т. И.	Методист кафедры проблем воспитания и дополнительного образования КРИПКиПРО	30%
5.	Руководитель блока мероприятий	Вертилецкая И. Г.	Заведующий кафедрой гуманитарных и художественно-эстетических дисциплин КРИПКиПРО	30%
6.	Руководитель блока мероприятий	Константинова Н. А.	Заведующий центром развития иноязычного образования КРИПКиПРО	30%
7.	Руководитель блока мероприятий	Лебедева Е. П.	Доцент кафедры начального общего образования КРИПКиПРО	30%
8.	Руководитель блока мероприятий	Малкина Е. А.	Заведующий кафедрой управления, экономики и правового регулирования в образовании КРИПКиПРО	30%
9.	Руководитель блока мероприятий	Петунин О. В.	Заведующий кафедрой естественно-научных и математических дисциплин КРИПКиПРО	30%
10.	Исполнители проекта	Дорн М. В. Варова Т. И. Вертилецкая И. Г. Константинова Н. А.	Заведующие кафедрами, ЦРИО, методисты, ППС КРИПКиПРО	50%

	Лебедева Е. П. Малкина Е. А. Петунин О. В. Прекина Е. Г. Севидова И. И.		
--	---	--	--

### 5. Актуальность проекта

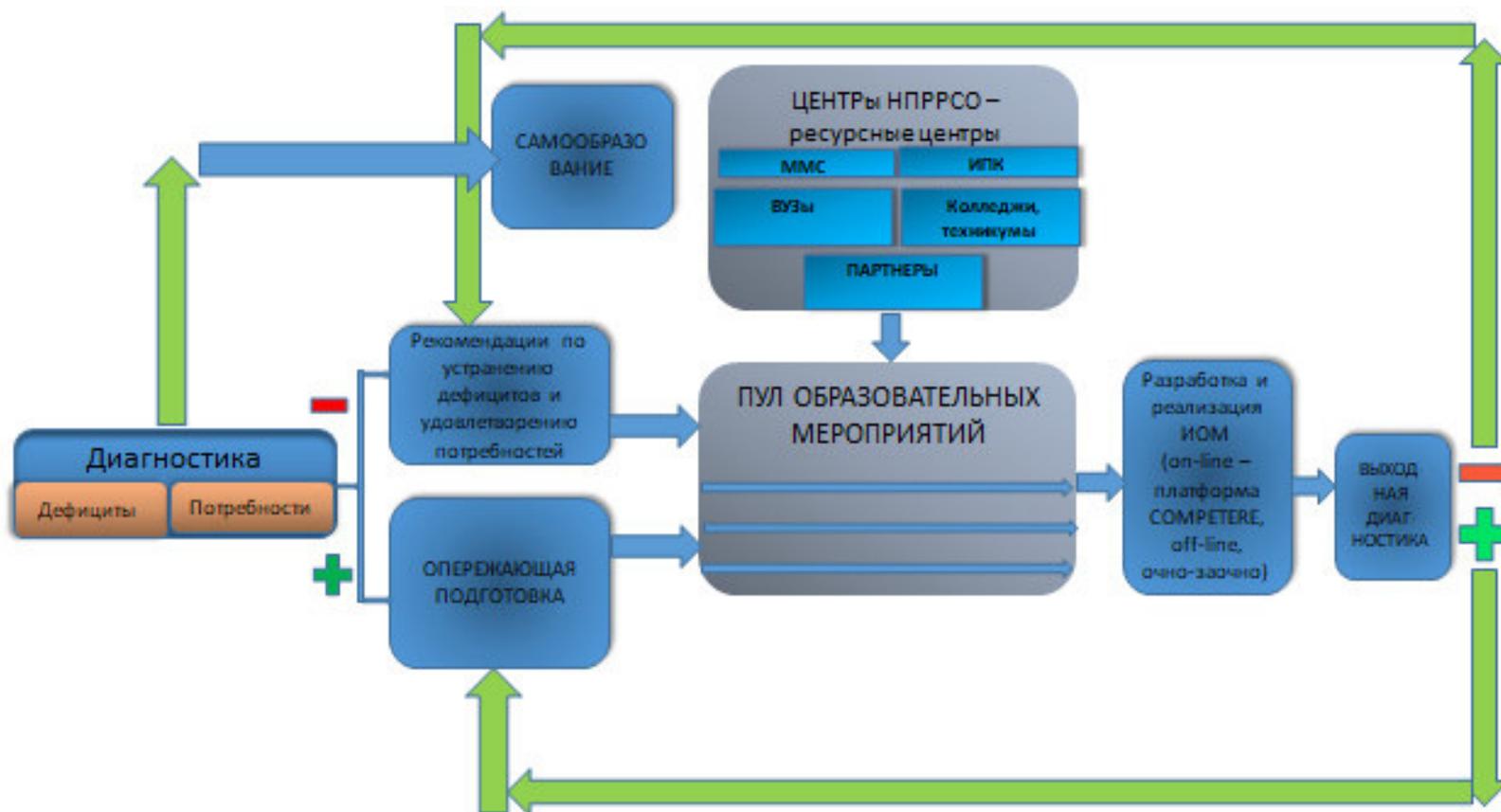
В федеральном проекте «Учитель будущего» определены позиции национальной системы профессионального роста педагогических работников, обеспечивающей непрерывное образование педагогических работников с учетом их потребностей. В свою очередь непрерывное образование педагогических работников направлено на повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ мероприятий различного формата (семинаров, вебинаров, мастер-классов, активностей профессиональных ассоциаций, обмена опытом и лучшими практиками и т.п.)

На сегодняшний день непрерывное профессиональное развитие педагогов региона определено организационной основой, методологической основой и принципами, обеспечивающими становление и развитие профессиональной компетентности руководящих и педагогических кадров. В этой связи особая роль уделяется необходимости пересмотра концептуальной системы взглядов на формирование профессиональных компетенций работников системы образования региона, становления их активной жизненной позиции как основы становления национальной системы профессионального роста педагогов. Очевидна необходимость в повышении уровня профессиональной деятельности работников системы образования региона и определении ключевых компетенций педагогов (предметных, методических, коммуникативных и психолого-педагогических), ориентированных на повышение качества образования.

Разработка и апробация модели «Непрерывное профессиональное развитие работников системы образования в регионе» (рис.1.) будет способствовать:

- ✓ персонализации профессионального роста работников системы образования, и его результативности;
- ✓ созданию необходимых условий для непрерывного роста профессионального мастерства, успешной ликвидации профессиональных дефицитов и удовлетворении профессиональных потребностей (будут разработаны инструментарии по оценке компетенций работников образования и удовлетворении их потребностей; индивидуальные образовательные маршруты для работников образования, включающие различные формы непрерывного профессионального развития педагогов; модули дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и образовательные мероприятия для самостоятельного конструирования индивидуальных образовательных маршрутов; дополнительные профессиональные программы повышения квалификации, с возможностью выбора педагогами от 16

до 200 часов и гибкого временного графика обучения; кредитно-модульная система обучения работников системы образования, включающая систему зачетных единиц);



**Рис. 1. Модель «Непрерывное профессиональное развитие работников системы образования»**

✓ увеличение доли педагогических работников, охваченных реализацией индивидуальных образовательных маршрутов в условиях новой инфраструктуры непрерывного профессионального роста работников системы образования (на базе КРИПКИПРО, сети стажерских, базовых, инновационных площадок);

✓ обновлению содержания, форм сетевого взаимодействия образовательных организаций в системе регионально-муниципальной многоуровневой методической службы, обеспечивающую вариативность и персонификацию непрерывного профессионального роста работников системы образования.

### 5. Календарный план реализации проекта

№ п/п	Содержание работы, мероприятия	Сроки	Ответственные, исполнители	Результаты
1	Разработка модели «Непрерывное профессиональное развитие работников системы образования региона»	Январь – июнь 2019	Черемисина В. Г.	Модель «Непрерывное профессиональное развитие работников системы образования региона»
2	Проведение стратегических сессий с руководителями ММС	Сентябрь 2019 – декабрь 2024	Шефер И. В. Черемисина В. Г.	Программа мероприятий (раз в два месяца)
3	Обновление нормативно-правовой базы: Разработка положений: 1. Положение о непрерывном профессиональном развитии работников системы образования Кемеровской области 2. Положение о кредитно-рейтинговой системе повышения квалификации руководящих и педагогических работников 3. Положение об индивидуальном образовательном маршруте работника системы образования и др.	Декабрь 2019	Черемисина В. Г.	Разработка региональных и локальных положений
4	Участие в разработке инструмента-	Ноябрь 2019 –	Совместно с проек-	Инструментарий по выявлению про-

	рия по определению профессиональных потребностей и дефицитов работников системы образования	Январь 2020	том COMPETERE	фессиональных дефицитов и определению профессиональных потребностей
5	Аналитические справки по обеспечению ПМО и кадрового потенциала в регионе	В течение всего периода реализации проекта	Дорн М. В. Варова Т. И. Вертилецкая И. Г. Константинова Н.А. Лебедева Е. П. Малкина Е. А. Петунин О. В. Прекина Е. Г.	Аналитические справки по обеспечению ПМО и кадрового потенциала в регионе (ежегодно, декабрь)
6	Разработка механизма регистрации участников образовательных мероприятий	Октябрь – Декабрь 2019	Черемисина В. Г. Севидова И. И. Попов П. С.	Разработан и реализуется механизм регистрации участников образовательных мероприятий
7	Заключение соглашений с организациями-партнёрами	Август – Декабрь 2019 Январь-март, 2020	Черемисина В. Г.	Заключены соглашения о сотрудничестве с организациями-партнёрами
8	Разработка образовательных мероприятий, направленных на устранение профессиональных дефицитов и удовлетворения профессиональных потребностей работников системы образования региона	В течение всего периода реализации проекта	Дорн М. В. Варова Т. И. Вертилецкая И. Г. Константинова Н.А. Лебедева Е. П. Малкина Е. А. Петунин О. В. Прекина Е. Г.	Разработаны образовательные мероприятия по устранению профессиональных дефицитов и удовлетворению профессиональных потребностей (ежемесячное обновление 3 ед.)
9	Взаимодействие с российскими издательствами и другими партнёрами	В течение всего периода ре-	Черемисина В. Г.	На образовательной платформе COMPETERE размещены образова-

	ми по заполнению содержательного контента COMPETERE	ализации проекта		тельные мероприятия по устранению профессиональных дефицитов и удовлетворению профессиональных потребностей (ежеквартальное обновление 3 ед.)
10	Проведение методических семинаров с методистами и ППС кафедр по обновлению технологий и содержания обучения работников системы образования	В течение всего периода реализации проекта	Шефер И. В. Иголина Т. Б. Черемисина В. Г. Партнеры	Программа мероприятий (согласно плана работы КРИПКиПРО)
11	Подготовка и рассылка инструктивных писем в муниципалитеты (ММС, образовательные организации) о возможностях электронной регистрации на образовательные мероприятия	Январь 2020	Черемисина В. Г. Сёмке Л. В.	Инструктивные письма о возможностях электронной регистрации на образовательные мероприятия
12	Разработка методических рекомендаций по разработке образовательных мероприятий (для проведения в различных форматах: on-liene, off-liene и др.)	Январь 2020	Черемисина В. Г.	Методические рекомендации по разработке образовательных мероприятий (для проведения в различных форматах: on-liene, off-liene и др.)
13	Разработка дизайн-проекта сертификата участника семинара	Февраль 2020	Черемисина В. Г. Сёмке Л. В.	Дизайн-проект сертификата участника семинара
14	Апробация модели «Непрерывное профессиональное развитие работников системы образования региона»	Апрель Июнь 2020 г.	Дорн М. В. Варова Т. И. Вертилецкая И. Г. Константинова Н.А. Лебедева Е. П. Малкина Е. А. Петунин О. В.	В апробации модели приняли участие более 100 работников системы образования Аналитическая справка по апробации модели

			Прекина Е. Г. Черемисина В. Г.	
15	Реализация модели ««Непрерывное профессиональное развитие работников системы образования региона»»	Ноябрь 2020 – декабрь 2024	Дорн М. В. Варова Т. И. Вертилецкая И. Г. Константинова Н.А. Лебедева Е. П. Малкина Е. А. Петунин О. В. Прекина Е. Г. Севидова И. И. Черемисина В. Г.	Охват работников системы образования региона, обучающихся в формах непрерывного профессионального роста: в 2020 – не менее 5 % в 2021 – не менее 10 % в 2022 – не менее 20 % в 2023 – не менее 30 % в 2024 – не менее 50 % Нормативно-правовая база по реализации непрерывного профессионального роста работников системы образования в регионе Образовательная платформа COMPETERE

### 7. Ресурсное обеспечение проекта

*Административное обеспечение:* руководитель и администратор проекта, рабочая группа; руководители структурных подразделений (организаций) социальных партнеров.

*Кадровое обеспечение:* руководители и кадровый резерв образовательных организаций региона, методисты, преподаватели, сотрудники КРИПКИПРО, представители муниципальных методических служб, муниципальных органов управления образованием (по согласованию), участники профессиональных сообществ региона.

*Информационное обеспечение:* Сайт КРИПКИПРО, Платформа-конструктор «Региональная матрица профессиональных событий», образовательный портал Кузбасса.

*Материально-техническое обеспечение:* техническое оборудование; компьютеры; расходные материалы, канцелярские принадлежности; связь и коммуникации.

*Финансовое обеспечение:* бюджетные средства, участие в грантовой деятельности.

### 8. Возможные риски и пути их преодоления

Возможные риски	Способы снижения рисков
Недостаточная мотивация работников системы образования к реализации непрерывного профессионального роста	Проведение образовательных мероприятий с демонстрацией лучших управленческих и педагогических практик региона
Недостаточная готовность работников системы образования к выявлению и устранению профессиональных дефицитов	Взаимодействие с муниципальными методическими службами по вопросам приоритетных направлений образования, обсуждение Федеральной и региональной нормативной базы на учебно-методическом совете КРИПКиПРО, выявление лучших практик регионов РФ по определению и устранению профессиональных дефицитов работников системы образования
Недостаточная готовность работников системы образования к выбору образовательных мероприятий при реализации индивидуальных образовательных маршрутов	Разработка методических рекомендаций, направленных на разъяснение и возможность выбора образовательных мероприятий региона для устранения профессиональных дефицитов. Реализация кредитно-модульной системы
Недостаточный уровень проведения образовательных мероприятий	Систематическая работа по повышению уровня профессионального мастерства сотрудников кафедр, ЦРИО КРИПКиПРО Проведение методических семинаров для методистов и ППС КРИПКиПРО с привлечением специалистов различных образовательных организаций РФ
Недостаточность финансового обеспечения для реализации мероприятий проекта	Участие в грантах