



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПРИКАЗ**

08.01.2021

г. Липецк

№ 523

Об утверждении Региональной модели  
профессионального развития педагогических  
работников Липецкой области

В соответствии с распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», и в целях обеспечения развития системы профессионального развития педагогических работников Липецкой области на основе эффективных механизмов его управления

**п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Региональную модель профессионального развития педагогических работников Липецкой области согласно приложению 1.
2. Утвердить Региональные показатели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Липецкой области согласно приложению 2.
3. Отделу работы с кадрами системы образования управления образования и науки Липецкой области (Полянский В.В.), ГАУ ДПО Липецкой области «Институт развития образования» (Шуйкова И.А.), ОКУ «Центр мониторинга и оценки качества образования Липецкой области» (Жданов С.А.), муниципальным органам управления образованием учитывать настоящий приказ при организации мониторинговых исследований и мероприятий по профессиональному развитию педагогических работников.
4. Муниципальным органам управления образованием направлять в ГАУ ДПО Липецкой области «Институт развития образования» отчет по Региональным показателям системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Липецкой области согласно приложению 2.

Начальник управления

Л.А. Загеева



Приложение 1  
к приказу управления образования и науки  
Липецкой области «Об утверждении  
Региональной модели профессионального  
развития педагогических работников  
Липецкой области»

Региональная модель профессионального развития  
педагогических работников Липецкой области

В основу Региональной модели профессионального развития педагогических работников Липецкой области (далее – Модель) заложена система научно-методического сопровождения педагогических работников в повышении квалификации и непрерывном развитии их профессионального мастерства. Модель разработана в соответствии с Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжением Минпросвещения России от 06.08.2020 № Р-76.

*Актуальность* создания Модели определяется значимостью профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования. Поддержка педагога, способного решать задачи национальной образовательной политики, становится возможной только в ситуации построения единой и непрерывной вариативной системы адресного методического сопровождения учителя. Разработка Модели вызвана необходимостью обеспечения непрерывного характера профессионального развития педагогических кадров в условиях системных изменений в образовании Российской Федерации.

Модель основывается на следующих *принципах*:

- соответствие деятельности системы профессионального развития педагогических работников Липецкой области приоритетным задачам в сфере развития образования;
- активное сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности;
- ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников в условиях быстрого развития общества и системы образования;
- координация и интеграция деятельности методических служб различного уровня.

*Цель Модели*: формирование и обеспечение функционирования единого научно-методического пространства педагогических работников и управленческих кадров Липецкой области в соответствии с приоритетными задачами в области образования.



### *Задачи Модели:*

- выстроить систему профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в Липецкой области;
- обеспечить эффективное повышение квалификации и профессионального мастерства педагогических работников;
- внедрить в процесс профессионального развития педагогических работников программы формирования различных компетенций с учетом задачи по улучшению результатов участия российских школьников в международных исследованиях качества образования (PISA, TIMSS, PIRLS);
- разработать формы адресной поддержки и сопровождения учителей в возрасте до 35 лет и впервые три года работы;
- внедрить форматы электронного и дистанционного образования;
- создать условия для овладения навыками использования современных цифровых технологий;
- разработать программы «на опережение» с учетом задач развития системы образования;
- сформировать персональные траектории профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций;
- организовать программы повышения квалификации и программы переподготовки педагогических работников и управленческих кадров (в т.ч. в формате стажировок) в соответствии с запросами и с учетом выявленных профессиональных дефицитов;
- реализовать программы наставничества педагогических работников;
- руководить деятельностью инновационных площадок по реализации проектов, в том числе сетевых;
- информировать педагогическую общественность об основных тенденциях развития образования.

В результате реализации Модели *будут обеспечены:*

- открытость, мобильность и гибкость системы дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров;
- сконструировано новое, актуальное и востребованное содержание дополнительных профессиональных программ, прошедшее внешнюю экспертизу и сертификацию;
- развитие профессиональных компетенций педагогов, приобретение ими новых квалификаций, повышение трудовой мобильности за счет удовлетворения профессиональных запросов и компенсации дефицитов;
- обеспечена мониторинговая деятельность в системе дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников, ее анализ с принятием адресных рекомендаций и управленческих решений;



- широко внедрена сетевая и «горизонтальная» форма повышения квалификации педагогических и управленческих работников;
- достигнута удовлетворенность педагогов качеством реализованных программ дополнительного профессионального образования.

Основные направления системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Липецкой области

1. Выявление профессиональных потребностей и дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.  
*Цель:* обеспечение условий для диагностики компетенций, выявление профессиональных потребностей и дефицитов педагогических работников.  
*Задачи:*
  - внедрение и совершенствование методик по диагностике и выявлению профессиональных потребностей и дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;
  - организация условий для прохождения педагогическими работниками и управленческими кадрами диагностик по выявлению профессиональных потребностей и дефицитов.
2. Стимулирование и поддержка профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров.  
*Цель:* побуждение педагогических работников к профессиональному росту и развитию, формирование различных траекторий карьерного роста педагогических работников.  
*Задачи:*
  - развитие профессиональных педагогических сообществ и ассоциаций;
  - вовлечение педагогических работников и управленческих кадров в конкурсы профессионального мастерства, фестивали, форумы, научно-практические мероприятия по обмену опытом;
  - вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
  - осуществление профилактики профессионального выгорания педагогов (внесение в учебный план дисциплин / модулей по повышению стрессоустойчивости, сохранению психологического здоровья и т.п.);
  - информирование педагогической общественности об основных тенденциях образования.
3. Обеспечение эффективного повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников.  
*Цель:* создание и оценка оптимальных условий для эффективного повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников.



*Задачи:*

- расширение форматов повышения квалификации (современные цифровые технологии, участие в программах по обмену опытом и лучшими практиками, использование региональных стажировочных площадок, сетевая форма реализации программ дополнительного профессионального образования, «горизонтальное обучение»);
- разработка программ «на опережение» с учетом глобальных вызовов и задач развития системы образования;
- внедрение программ по формированию компетенций с учетом задачи по улучшению результатов участия российских школьников в международных исследованиях качества образования;
- осуществление внешней оценки качества программ дополнительного профессионального образования;
- включение программ в Единый федеральный портал дополнительного профессионального педагогического образования.

4. Построение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

*Цель:* построение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

*Задачи:*

- выявление запросов педагогических коллективов и отдельных педагогов, определение направлений их повышения квалификации и профессионального развития;
- формирование персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе результатов мониторинговых исследований;
- разработка персонифицированных программ дополнительного профессионального образования;
- консультационная поддержка при возникновении затруднений в освоении содержания дополнительных профессиональных программ;
- реализация программ наставничества педагогических работников;
- выстраивание системы методического сопровождения педагогических работников.

5. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

*Цель:* совершенствование системы профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

*Задачи:*

- внедрение механизмов стажировки на базе ведущих образовательных организаций;

- методическое сопровождение и оказание практической помощи в освоении программ профессиональной переподготовки.

6. Поддержка молодых педагогов.

*Цель:* развитие системы поддержки молодых педагогов.

*Задачи:*

- развитие среды для профессионального роста и активизации творческого потенциала молодых педагогов Липецкой области;
- организация и проведение мероприятий, позволяющих молодым педагогам получить первый опыт участия в профессиональном конкурсном движении;
- внедрение в образовательный процесс различных форм адресной поддержки и сопровождения молодых педагогов;
- функционирование системы сопровождения молодых педагогов (личностная, социально-педагогическая, психологическая адаптация; нормативно-правовая поддержка).



Приложение 2  
к приказу управления образования и науки  
Липецкой области «Об утверждении Региональной  
модели профессионального развития  
педагогических работников Липецкой области»

Региональные показатели системы обеспечения профессионального развития  
педагогических работников Липецкой области

№	Наличие региональных показателей		Методы сбора информации	Единица измерения	Срок предоставления	Ответственный
	Показатель	Индикатор				
1	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров	1.1. Доля педагогических работников, принявших участие в мониторинге выявления профессиональных потребностей и дефицитов, в общей численности педагогических работников Липецкой области	документальный анализ, статистическая отчетность	%, один знак после запятой	ежеквартально нарастающим итогом	ГАУ ДПО ЛО «ИРО», ОКУ ЦМОКО, муниципальные органы управления образованием
		1.2. Доля образовательных организаций, принявших участие в мониторинге выявления профессиональных потребностей и дефицитов педагогических работников и управленческих кадров, в общем количестве образовательных организаций Липецкой области	документальный анализ, статистическая отчетность	%, один знак после запятой	ежеквартально нарастающим итогом	ГАУ ДПО ЛО «ИРО», ОКУ ЦМОКО, муниципальные органы управления образованием

2	Стимулирование и поддержка профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров	2.1. Количество проведенных мероприятий регионального уровня в рамках функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров	документальный анализ	единицы	ежеквартально нарастающим итогом	ГАУ ДПО ЛО «ИРО», муниципальные органы управления образованием
		2.2. Доля образовательных организаций Липецкой области, принявших участие в программах повышения квалификации управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей), в общем количестве образовательных организаций Липецкой области	документальный анализ, статистическая отчетность	%, один знак после запятой	ежеквартально нарастающим итогом	ГАУ ДПО ЛО «ИРО», муниципальные органы управления образованием
		2.3. Доля педагогических работников, ставших экспертами / тьюторами, в общей численности педагогических работников, участвующих в мониторинге	мониторинг участия	%, один знак после запятой	ежегодно	ГАУ ДПО ЛО «ИРО», ОКУ ЦМОКО, муниципальные органы управления образованием



3	Обеспечение эффективного повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников	3.1. Доля педагогических работников общеобразовательных организаций Липецкой области, прошедших повышение квалификации, в т.ч. в ЦНППМПР, в общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций Липецкой области	статистическая отчетность	%, один знак после запятой	ежемесячно и ежегодно нарастающим итогом	ГАУ ДПО ЛО «ИРО», муниципальные органы управления образованием
		3.2. Педагогические работники и управленческие кадры системы общего, дополнительного образования детей и профессионального образования Липецкой области, повысивших уровень профессионального мастерства по дополнительным профессиональным программам, в общей численности педагогических работников системы общего, дополнительного образования детей и профессионального образования Липецкой области	статистическая отчетность	%, один знак после запятой	ежемесячно и ежегодно нарастающим итогом	ГАУ ДПО ЛО «ИРО», муниципальные органы управления образованием
		3.3. Количество программ, включенных в Единый федеральный портал дополнительного профессионального педагогического образования	информационный ресурс	единицы	ежегодно	ГАУ ДПО ЛО «ИРО»

4	Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров	4.1. Доля педагогических работников Липецкой области, для которых были разработаны индивидуальные образовательные маршруты, в т.ч. в ЦНППМПР, в общей численности педагогических работников Липецкой области	документальный анализ, статистическая отчетность	%, один знак после запятой	ежеквартально нарастающим итогом	ГАУ ДПО ЛО «ИРО», муниципальные органы управления образованием
		4.2. Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников, в общем количестве школ Липецкой области	документальный анализ, статистическая отчетность	%, один знак после запятой	ежеквартально нарастающим итогом	ГАУ ДПО ЛО «ИРО», муниципальные органы управления образованием
		4.3. Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства, в общем количестве школ Липецкой области	документальный анализ, статистическая отчетность	%, один знак после запятой	ежеквартально нарастающим итогом	ГАУ ДПО ЛО «ИРО», муниципальные органы управления образованием
5	Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	5.1. Доля педагогических работников Липецкой области, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности, в т.ч. в ЦНППМПР, в общей численности педагогических работников Липецкой области	документальный анализ, статистическая отчетность	%, один знак после запятой	ежеквартально нарастающим итогом	ГАУ ДПО ЛО «ИРО», муниципальные органы управления образованием
6	Поддержка молодых педагогов	6.1. Количество проведенных мероприятий регионального уровня для молодых педагогов	документальный анализ	единицы	ежегодно	ГАУ ДПО ЛО «ИРО», муниципальные органы управления образованием