

Программа развития системы образования
Красносельского района Санкт-Петербурга
на 2020-2024 годы

Проект «Профессионал»

Задача Программы развития, в рамках которой заявлен проект «Профессионал»:

Способствовать развитию у работников районной системы образования профессиональных компетенций, обеспечивающих решение задач повышения качества образования и индивидуального продвижения всех и каждого ребёнка с учётом запросов, познавательных интересов, особенностей в развитии и здоровье.

Актуальность и краткое описание замысла проекта

С целью обеспечения вхождения Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования и воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности обучающихся необходимо изменение ценностных ориентиров и способов работы педагогов, освоение эффективного педагогического инструментария и внедрение в практику новых решений. Налицо необходимость обновления и (или) формирования профессиональных компетенций, которые обеспечивают опережающую готовность педагогических и руководящих кадров к решению новых профессиональных задач и достижению к 2024 году результатов, обозначенных в национальном проекте «Образование».

В основу разработки проекта «Профессионал» положены целевые ориентиры федерального проекта «Учитель будущего» и ключевые идеи формирующейся национальной системы учительского роста педагогических работников. Проект ориентирован на разработку и внедрение системы управленческих мер, направленных на достижение показателей, обозначенных в этих стратегических документах.

Инновационной составляющей проекта является выстраивание в районной системе образования «Школы возможностей» для всех и каждого ребёнка, живущего в Красносельском районе Санкт-Петербурга. Смыслом и приоритетом образования в «Школе возможностей» является способность человека конструировать свой внутренний мир, ориентируясь в мире культур, оставаясь при этом уникальным и неповторимым; существовать в мире с другими людьми и быть способным к совместному решению разнообразных жизненных проблем; развиваться и совершенствоваться в течение всей жизни. «Школе возможностей», ориентированной на индивидуальность человека, нужны специалисты, умеющие прогнозировать, проектировать, конструировать, организовывать и анализировать процессы развития каждого ребёнка; способные осознанно выстраивать профессиональную деятельность, осмысливать её процессы и результаты, устанавливать соответствие способов своей деятельности поставленным задачам, прогнозировать развитие образовательной действительности. Эта потребность определяет необходимость целенаправленной работы по развитию у руководящих кадров стратегического мышления и умений эффективно управлять качеством образования. В деле профессионального развития педагогов приоритетными становятся задачи формирования у педагогов новых

	<p>профессиональных позиций (менеджера индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, дизайнера педагогических сред, специалиста по управлению качеством образования) и внедрения в практику инструментария, обеспечивающего успешное решение задачи индивидуального развития всех и каждого обучающегося.</p>
<p>Цели и задачи проекта</p>	<p>Цель – создание условий для развития у работников районной системы образования профессиональных компетенций, обеспечивающих решение задач повышения качества образования и индивидуального продвижения всех и каждого ребёнка с учётом запросов, познавательных интересов, особенностей развития и здоровья.</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Внедрить механизмы непрерывного и планомерного повышения квалификации работников районной системы образования на основе интеграции с национальной системой учительского роста. 2. Создать условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций административных команд образовательных организаций и резерва руководителей. 3. Способствовать развитию у педагогов инновационного поведения и формированию новых профессиональных позиций (менеджера индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, дизайнера педагогических сред, специалиста по управлению качеством образования). 4. Совершенствовать профессиональную среду развития педагогических и руководящих кадров посредством использования цифровых технологий и сетевого взаимодействия.
<p>Этапы и сроки реализации проекта</p>	<p>Разработческий (2020 год) Разработка системы мер, направленных на развитие профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников РСО</p> <p>Практический (2020 – 2024 годы) Реализация системы мер, направленных на развитие профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников РСО</p> <p>Аналитический (2024 год) Анализ достижения планируемых результатов проекта и определение перспектив работы.</p>
<p>Источника финансирования</p>	<p>Субсидии финансового обеспечения из регионального бюджета на выполнение государственного задания ГБУ ИМЦ Красносельского района Санкт-Петербурга.</p> <p>Средства из регионального бюджета на реализацию адресных программ повышения квалификации.</p> <p>Внебюджетные средства образовательных организаций.</p> <p>Собственные средства работников образовательных учреждений.</p> <p>Гранты, полученные на реализацию инновационных проектов.</p>
<p>Формы презентации результатов проекта</p>	<p>Ежегодный аналитический отчёт.</p> <p>Презентация результатов на конференциях, семинарах, форумах.</p>

Координатор проекта	ГБУ ИМЦ Красносельского района Санкт-Петербурга.
Сетевое взаимодействие в рамках проекта	<p>ГБУ ИМЦ Красносельского района Санкт-Петербурга</p> <p>Учреждения дополнительного профессионального педагогического образования Санкт-Петербурга.</p> <p>Институт управления образованием Российской академии образования.</p> <p>Учреждения высшего профессионального образования.</p> <p>Учреждения искусства и культуры.</p> <p>Образовательные организации района, реализующие инновационную деятельность и (или) демонстрирующие эффективные педагогические и управленческие практики.</p>
Ожидаемые результаты реализации проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внедрены механизмы непрерывного и планомерного повышения квалификации работников районной системы образования на основе интеграции с национальной системой учительского роста (использование современных цифровых технологий, участие в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, проведение стажировок и др.). 2. Обеспечено планомерное вхождение районной системы образования в национальную систему учительского роста педагогических работников. 3. Созданы условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций административных команд образовательных организаций и резерва руководителей. 4. Обеспечено научно-методическое сопровождение руководителей образовательных учреждений района по вопросам управления качеством образования и прохождения аттестации по должности «руководитель». 5. Сформирован кадровый резерв руководителей образовательных организаций в количестве не менее 10 % от общего числа руководителей образовательных организаций. 6. Разработана система мер, направленных на развитие у педагогов инновационного поведения и формирование новых профессиональных позиций (менеджера индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, дизайнера педагогических сред, специалиста по управлению качеством образования). 7. Профессиональная среда развития педагогических и руководящих кадров обеспечивает удовлетворение индивидуальных образовательных запросов работников районной системы образования. 8. Педагогические работники системы общего, дополнительного образования детей и профессионального образования повышают уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования (ежегодно не менее 10 % от общего числа работников с нарастающим итогом). 9. Разработана система мер для подготовки педагогов к прохождению добровольной независимой оценки квалификации (не менее 10 % от общего числа педагогических работников) 10. Учителя в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы (не менее 70 %).

План ключевых мероприятий проекта

№	Задачи	Ключевые мероприятия					Ответственный	Показатели результативности
		2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год		
1.	Внедрить механизмы непрерывного и планомерного повышения квалификации работников районной системы образования на основе интеграции с национальной системой учительского роста	<p>Выявление механизмов непрерывного и планомерного повышения квалификации работников РСО.</p> <p>Разработка программы сопровождения молодых педагогов.</p>	<p>Апробация механизмов непрерывного и планомерного повышения квалификации работников РСО.</p> <p>Реализация программы сопровождения молодых педагогов.</p> <p>Разработка системы мер для подготовки педагогов к прохождению добровольной независимой оценки квалификации.</p>	<p>Разработка и внедрение механизмов непрерывного и планомерного повышения квалификации работников РСО.</p> <p>Реализация программы сопровождения молодых педагогов.</p> <p>Проведение форума молодых педагогов.</p> <p>Реализация системы мер для подготовки педагогов к прохождению добровольной независимой оценки квалификации.</p>	<p>Применение механизмов непрерывного и планомерного повышения квалификации работников РСО.</p> <p>Реализация программы сопровождения молодых педагогов.</p> <p>Реализация системы мер для подготовки педагогов к прохождению добровольной независимой оценки квалификации.</p>	<p>Применение механизмов непрерывного и планомерного повышения квалификации работников РСО.</p> <p>Реализация программы сопровождения молодых педагогов.</p> <p>Реализация системы мер для подготовки педагогов к прохождению добровольной независимой оценки квалификации.</p>	<p>Отдел образования</p> <p>ИМЦ</p> <p>ОУ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Выявлено не менее трёх механизмов непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогов района. - Обеспечено планомерное вхождение РСО в НСУР. - Организуется непрерывное и планомерное повышение квалификации работников РСО (ежегодно охват не менее 35%). - Педагогические работники РСО повышают уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования (ежегодно не менее 10 % от общего числа работников с нарастающим итогом). - Учителя в возрасте до 35 лет вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы (не менее 70 %). - Разработана система мер для подготовки педагогов к прохождению добровольной независимой оценки

№	Задачи	Ключевые мероприятия					Ответственный	Показатели результативности
		2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год		
								квалификации (не менее 10 % от общего числа педагогических работников до 2024 года).
2.	Создать условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей и управленческих компетенций административных команд образовательных организаций и резерва руководителей.	<p>Разработка программы профессионального роста руководителей ОУ.</p> <p>Разработка программы сопровождения руководителей ОУ к прохождению аттестации.</p> <p>Разработка программы подготовки резерва руководителей.</p>	<p>Реализация программы профессионального роста руководителей ОУ.</p> <p>Реализация программы сопровождения руководителей ОУ к прохождению аттестации.</p> <p>Реализация программы подготовки резерва руководителей.</p>	<p>Реализация программы профессионального роста руководителей ОУ.</p> <p>Реализация программы сопровождения руководителей ОУ к прохождению аттестации.</p> <p>Реализация программы подготовки резерва руководителей.</p>	<p>Реализация программы профессионального роста руководителей ОУ.</p> <p>Реализация программы сопровождения руководителей ОУ к прохождению аттестации.</p> <p>Реализация программы подготовки резерва руководителей.</p>	<p>Конференция руководителей ОУ по вопросам управления качеством образования.</p> <p>Реализация программы сопровождения руководителей ОУ к прохождению аттестации.</p> <p>Реализация программы подготовки резерва руководителей.</p>	Отдел образования ИМЦ	<ul style="list-style-type: none"> - Обеспечено научно-методическое сопровождение не менее 75 % руководителей ОУ по вопросам управления качеством образования. - Обеспечено методическое сопровождение всех руководителей ОУ к прохождению аттестации. - Сформирован кадровый резерв руководителей образовательных учреждений в количестве не менее 10 % от общего числа руководителей.
3.	Способствовать развитию у педагогов инновационного поведения и формированию новых профессиональных позиций (менеджера	<p>Разработка системы мер, направленных на развитие у педагогов инновационного поведения.</p> <p>Разработка и апробация комплекса</p>	<p>Реализация системы мер, направленных на развитие у педагогов инновационного поведения.</p> <p>Реализация комплекса образовательны</p>	<p>Реализация системы мер, направленных на развитие у педагогов инновационного поведения.</p> <p>Реализация комплекса образовательны</p>	<p>Проведение распределённой конференции по вопросам инновационной деятельности.</p> <p>Реализация комплекса образовательны</p>	<p>Реализация системы мер, направленных на развитие у педагогов инновационного поведения.</p> <p>Реализация комплекса образовательны</p>	Отдел образования ИМЦ ОУ	<ul style="list-style-type: none"> - Разработана и реализуется система мер, направленных на развитие у педагогов инновационного поведения. - Не менее 10 % педагогов являются активными участниками инновационной деятельности. - Разработано не менее

№	Задачи	Ключевые мероприятия					Ответственный	Показатели результативности
		2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год		
	индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, дизайнера педагогических сред, специалиста по управлению качеством образования).	образовательных и методических мероприятий, направленных на формирование новых профессиональных позиций.	и методических мероприятий, направленных на формирование новых профессиональных позиций.	и методических мероприятий, направленных на формирование новых профессиональных позиций.	методических мероприятий, направленных на формирование новых профессиональных позиций.	и методических мероприятий, направленных на формирование новых профессиональных позиций.		<p>7 дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, направленных на развитие профессиональных компетенций, обеспечивающих решение задач повышения качества образования и индивидуального продвижения всех и каждого ребёнка с учётом запросов, познавательных интересов, особенностей развития и здоровья.</p> <p>- Обучено не менее 20 % педагогов по вопросам формирования новых профессиональных позиций (менеджера ИОМ обучающихся, дизайнера педагогических сред, специалиста по управлению качеством образования).</p>
4.	Совершенствовать профессиональную среду развития педагогических и руководящих кадров посредством использования цифровых технологий и	Разработка модели профессиональной среды развития педагогических и руководящих кадров. Проектирование системы	Обогащение профессиональной среды развития педагогических и руководящих кадров. Формирование системы дистанционной	Обогащение профессиональной среды развития педагогических и руководящих кадров. Развитие системы дистанционной	Обогащение профессиональной среды развития педагогических и руководящих кадров. Развитие системы дистанционной	Обогащение профессиональной среды развития педагогических и руководящих кадров. Развитие системы дистанционной	ИМЦ ОУ	- Профессиональная среда развития педагогических и руководящих кадров обеспечивает удовлетворение индивидуальных образовательных запросов работников районной системы образования (по результатам анкетирования не менее 80 %

№	Задачи	Ключевые мероприятия					Ответственный	Показатели результативности
		2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год		
	<p>сетевого взаимодействия.</p> <p>Формирование реестра ресурсных возможностей ОУ района и социальных партнёров по вопросам профессионального развития кадров.</p>	<p>дистанционной поддержки педагогических и руководящих кадров РСО.</p> <p>Организация обучения и методического сопровождения работников РСО с использованием ресурсных возможностей ОУ района и социальных партнёров.</p>	<p>поддержки педагогических и руководящих кадров РСО.</p> <p>Организация обучения и методического сопровождения работников РСО с использованием ресурсных возможностей ОУ района и социальных партнёров.</p>	<p>поддержки педагогических и руководящих кадров РСО.</p> <p>Организация обучения и методического сопровождения работников РСО с использованием ресурсных возможностей ОУ района и социальных партнёров.</p>	<p>поддержки педагогических и руководящих кадров РСО.</p> <p>Организация обучения и методического сопровождения работников РСО с использованием ресурсных возможностей ОУ района и социальных партнёров.</p>	<p>поддержки педагогических и руководящих кадров РСО.</p> <p>Организация обучения и методического сопровождения работников РСО с использованием ресурсных возможностей ОУ района и социальных партнёров.</p>		<p>педагогов удовлетворены созданными в РСО условиями для повышения квалификации).</p> <ul style="list-style-type: none"> - В ИМЦ создана система дистанционной поддержки педагогов, направленная на удовлетворение индивидуальных образовательных потребностей педагогических и руководящих кадров РСО. - Ежегодно осуществляется обогащение профессиональной среды развития педагогических и руководящих кадров посредством использования цифровых технологий и сетевого взаимодействия.