|  |
| --- |
| Технологическая карта проекта |
| **Консалтинговая модель непрерывного повышения педагогического мастерства как средство формирования профессиональных компетентностей**  | Федеральный, региональный проекты «Учитель будущего», в рамках которых реализуется проект образовательной организации «Консалтинговая модель непрерывного повышения педагогического мастерства как средство формирования профессиональных компетентностей» в целях обеспечения непрерывного характера профессионально-личностного развития педагогических работников путем внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников. |
| Краткое описание актуальности и замысла проекта по обеспечению целевого показателя | Актуальность разработки консалтинговой модели повышения квалификации как средства формирования профессиональных компетентностей педагога однозначна. Обновление профессиональных компетенций и повышение уровня подготовки управленческих и педагогических кадров требуют большей степени мобильности и гибкости системы повышения квалификации, отвечающей на запросы педагогов и образовательных организаций. Необходима не только полномасштабная модернизация методической работы, но и ее переориентация на специфику этих запросов.В системе повышения квалификации по-прежнему широко распространен метод «трансляции» знаний, хотя педагог может получать значительный их объем самостоятельно. И очевидно, что институт повышения квалификации в сегодняшнем формате при такой организации процесса обучения не будет успешным в исполнении роли тьютора. Для этого нужны принципиально новые информационные и методологические ресурсы, а также новый организационный механизм.Важную роль в создании условий для непрерывной актуализации и расширения профессиональных знаний педагогических работников в течение всей производственной карьеры, в том числе для удовлетворения образовательных потребностей и запросов, адаптации к меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, подготовки к выполнению новых видов профессиональной деятельности будет играть консалтинговый центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.Занятия в консалтинговом центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников школы будут реализованы путем:* обновления профессиональных знаний и навыков посредством программ повышения квалификации в РИРО;
* организации стажировок, предполагающих приобретение профессиональных и организаторских качеств для выполнения профессиональных обязанностей на основе полученных знаний и навыков в процессе освоения приёмов, метод, технологий образовательной деятельности;
* «горизонтального обучения» педагогических работников - система P2P (англ. peer-to-peer - «равный равному»), обучение внутри педагогического коллектива школы.

Разрешение противоречий возможно на основе разработки консалтинговой модели повышения квалификации как средства формирования необходимых профессиональных компетентностей педагога. |
| Цель  | Обеспечение непрерывного характера профессионально-личностного развития педагогических работников путем внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников. |
| Задачи  | Задача 1. Разработать консалтинговую модель непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на основе субъектного запроса педагога. Задача 2. Обеспечить принятия педагогическими работниками системы ценностей современного образования: идеологии ФГОС, НСУР, профессионального стандарта «Педагог».Задача 3. Внедрить прогрессивные методы и средства проектирования и реализации образовательных программ.Задача 4. Транслировать лучшие практики, направленные на эффективную реализацию Проекта, на региональном, всероссийском уровне. |
| Результат проектной деятельности |
| Продукт проектной деятельности | Будет разработана консалтинговая модель ПК, ориентированная на преобразование педагогической практики на основе современного уровня профессионализма учителя.Учитель освоит: * основы рефлексивного самоанализа;
* проектирование образовательной деятельности с позиции системного подхода и системообразующих факторов (единство целей, концепций и т.д.);
* овладеет прогнозированием и видением этапов проектируемого педагогической деятельности, возможных трудностей и конечного продукта деятельности;

-научится выстраивать последовательность коррекционных действий; -овладеет технологическим подходом на основе диагностики на всех этапах деятельности её результатов;-адаптируется к инновационной деятельности на интегративном уровне. |
| Критерии оценки с ориентиром на целевой показатель Программы развития (по годам реализации проекта) | * доля педагогов, готовых к участию в новой модели аттестации педагогических кадров:

2020 - 5%2021 - 20%2022 -40%2023 - 80%2024 - 100%* доля педагогов, реализующих индивидуальный план профессионального роста по персонифицированным программам ДПО с целью устранения профессиональных дефицитов:

2020 - 50%2021 - 60%2022 -70%2023 - 80%2024 - 100%* доля педагогов, участвующих в конкурсах педагогического мастерства, методических разработок, авторских программ различных уровней, к общему количеству участников:

2020 - 20%2021 - 30%2022 -50%2023 - 60%2024 - 70%* доля педагогических работников, освоивших программы непрерывного повышения профессионального мастерства с использованием информационного ресурса «одного окна»:

2020 - 0%2021 - 5%2022 -10%2023 - 20%2024 - 50%* доля педагогических работников, использующих федеральную информационно-сервисную платформу цифровой образовательной среды (федеральные цифровые платформы, информационные системы и ресурсы) для «горизонтального» обучения и неформального образования:

2020 - 5%2021 - 20%2022 - 30%2023 - 50%2024 - 70% |
| Контрольные точки реализации проекта и формы отчетности (мероприятия, сроки) |
| Подготовительный этап (до 20.01.2019) |  |
| Основной этап (2019 – 2024 годы) (до 01.09.2019 г.-организационный, до 01.09.2024 г.-деятельностный) | 1. Организация формального образования.
* повышение квалификации по профилю педагогической деятельности педагогический работник может проходить в обособленном структурном подразделении ГАУ ДПО ЯНАО «РИРО» (Федеральный закон, ст. 57 ч.5 п.2) (один раз в три года);
* профессиональная переподготовка, предполагающая приобретение дополнительных знаний и навыков, необходимых для осуществления нового вида профессиональной деятельности и получения новой квалификации (по необходимости);
* устранять выявленные профессиональные дефициты на базе центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников или самостоятельно в соответствии с разработанными индивидуальными программами профессионального развития.
1. Организация неформального образования.
* обеспечить участия педагогов: в работе методических объединений различного характера, методических семинаров, практикумов, методических дней, круглых столов, переговорных площадок; в работе вебинаров, ВКС на различных уровнях и т.д. (по плану); проведение и посещение мастер-классов;
* оказание адресной практической помощи педагогам по корректировке методической темы, ИППР и организация работы по ним на технологическом уровне (методика и технология педагогических исследований, обеспечивающих получение и анализ достоверного материала) (по необходимости);
* организация участия в формах методической работы, направленной на развитие профессиональной компетентности педагогов (годичная команда, педагогические чтения, образовательный лайфхак, конференции, проекты, конкурсы и т.д.)
* организация индивидуальной консультационной работы для педагогов по вопросам организации образовательных отношений, решения профессиональных затруднений педагогов;
* организация занятий консалтингового центра для педагогов в форме методической оперативки (1 раз в 2 недели, по плану).
1. Осуществление информального образования организованного через самообразование педагога.
 |
| Аналитико-коррекционный этап (до 20.12.2024 года) | Транслировать лучшие практики, направленные на эффективную реализацию Проекта, на региональном, всероссийском уровне. |
| Форма представления результатов | Проведение ежегодных научно-практических семинаров, круглых столов, публикации научных статей, учебно-методических материалов, участие в конкурсах профессионального мастерства. |