

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

10 октября 2019 г.

№ 1419

Об утверждении концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области

В целях обеспечения реализации мероприятий, проводимых в рамках утвержденного паспорта региональной приоритетной программы «Образование» и паспорта регионального проекта «Учитель будущего» в период с 2019 по 2024 гг. (протокол № 7 от 11.12.2018 г. заседания президиума координационного совета по проектному управлению в органах исполнительной власти Тульской области), а также на основании соглашения о реализации регионального проекта «Учитель будущего» на территории Тульской области № 073-2019_У50071-1 от 07.02.2019 п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить концепцию непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области по модели I-SMART Skills (далее – Концепция) (приложение).

2. Руководителям органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, руководителям государственных образовательных организаций Тульской области, подведомственных министерству образования Тульской области, обеспечить реализацию Концепции.

3. Якуниной Инне Евгеньевне, ректору ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО», подготовить проект соглашения о сотрудничестве сети центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и организовать работу по заключению соглашения в срок до 15.11.2019 г.

3. Честных Анне Сергеевне, руководителю МКУ «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников города Тулы», Лаухиной Татьяне Сергеевне, руководителю МКУ «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических

работников (методический центр)», Дедук Людмиле Вячеславовне, руководителю МКУ ДПО МО Плавский район «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников», подготовить проект договора о сотрудничестве и организовать работу по заключению договоров внутри кластера в соответствии с Концепцией в срок до 30.11.2019 г.

3. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя министра - директора департамента образования министерства образования Тульской области Е.Ю. Пчелину.

**Министр образования
Тульской области**

А.А. Шевелева

Концепция непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области по модели I-SMART Skills

Обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования; воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций – стратегические цели развития отечественного образования на период до 2024 года, отраженные Президентом Российской Федерации в Указе от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». Указанные цели заявлены в национальной программе «Образование», которая послужила основанием для разработки и реализации региональной приоритетной программы «Образование» и регионального проекта «Учитель будущего» в рамках соглашения о реализации регионального проекта «Учитель будущего» на территории Тульской области от 07.02.2019 № 073—2019 У50071–1.

Мировые тенденции в образовании диктуют необходимость построения в нашей стране образовательной системы XXI века, основным предназначением которой является выстраивание тесной взаимосвязи между процессом развития способностей личности (сфера образования) и оптимальным использованием человеческих ресурсов (сфера экономики). Новая образовательная система должна непрерывно обновляться, тем самым предоставляя обучающимся новые образовательные возможности. Образовательный процесс в такой системе поддерживается новыми

образовательными технологиями и постоянно модернизируемым содержанием, ориентированным на практику и меняющуюся социокультурную ситуацию. Образовательная система основывается на ценностях современной цивилизации, и ее эффективное функционирование должна обеспечивать современная педагогика.

Важнейшим элементом образовательной системы является учитель, обладающий профессиональными компетентностями и компетенциями, владеющий актуальными образовательными технологиями и вовлеченный в активный процесс поддержания функционирования и развития данной системы.

Создание эффективных механизмов восполнения профессиональных дефицитов в рамках функционирования национальной системы профессионального роста педагогических работников – одна из приоритетных задач регионального проекта «Учитель будущего» региональной приоритетной программы «Образование», которую можно решить через создание и функционирование в регионе центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

Профессиональная компетентность педагога в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данной профессии (ФГОС СПО, ВО, профессиональный стандарт педагога), может быть представлена как сложная структура, состоящая из взаимосвязанных между собой групп компетентностей: предметной, психолого-педагогической, методической, коммуникативной, цифровой, рефлексивной (Я-концепция).

Одним из факторов, определяющих качество образования, является содержание предметных компетенций педагога, составляющих группу предметной компетентности. Они представляют собой педагогическую адаптированную, интегрированную систему научных знаний; способов деятельности (умения действовать по образцу); опыта творческой деятельности в форме умения принимать эффективные решения в проблемных ситуациях; опыта эмоционально-ценностного отношения к

природе, обществу и человеку. Очевидно, что составляющие предметной компетентности учителей различных учебных дисциплин имеют определенные доминанты, что обусловлено спецификой предмета и методикой его преподавания.

Группа методической компетентности предполагает сформированность у педагогов умения проводить глубокий, системный анализ социально-педагогических условий осуществления педагогической деятельности, проектировать педагогический процесс в соответствии с целеполаганием, осуществлять эффективный отбор современных образовательных технологий, форм, способов, приемов, средств для организации профессиональной деятельности.

Эффективная организация профессиональной деятельности педагога невозможна без психолого-педагогической компетентности. Компетенции, входящие в состав данной группы, ориентированы на способность педагога учитывать в педагогической деятельности комплекс возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся, создавать условия здоровьесбережения обучающихся, осуществлять воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Ребенок – центр образовательной системы, учитель – его элемент, от эффективного взаимодействия, сотрудничества, партнерства которого с детьми, родителями (законными представителями), коллегами и социумом во многом зависит продуктивное решение профессиональных задач. Данные компетенции педагога составляют группу коммуникативной компетентности.

Для современного российского учителя актуальной становится еще и проблема недостаточного владения цифровыми навыками, которые традиционно рассматриваются как компетенции в области применения персональных компьютеров, а между тем в их число должны быть включены и навыки грамотного пользования информационно-коммуникационными

сетями и технологиями, и приобретение необходимых знаний и опыта, и умение передать их обучающимся. По мере повсеместного создания в образовательных организациях цифровой обучающей среды недостаточное владение цифровыми навыками оборачивается для педагога профессиональным дефицитом, требующим незамедлительного восполнения. Группа цифровой компетентности является неотъемлемой частью профессиональной компетентности современного педагога, включающей в себя компетенции педагога не только в использовании, но и создании собственных цифровых ресурсов, создании дидактических материалов с помощью ИКТ.

Эффективность непрерывного профессионального развития педагога во многом определяется способностью педагога проводить глубокий анализ собственной деятельности, оценивать степень сформированности у себя профессиональных компетенций, входящих в состав всех перечисленных групп компетентностей, разрабатывать программу саморазвития и умения презентовать свой опыт, транслировать собственные педагогические находки. Данные компетенции входят в состав группы компетентности «Я-навыки» или «Я-концепция».

Все группы компетентностей и компетенций тесно взаимосвязаны между собой и образуют единую систему, базирующуюся на модели I-SMART Skills». Данная система лежит в основе концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области (рис. 1-8).

SMART-skills учителя

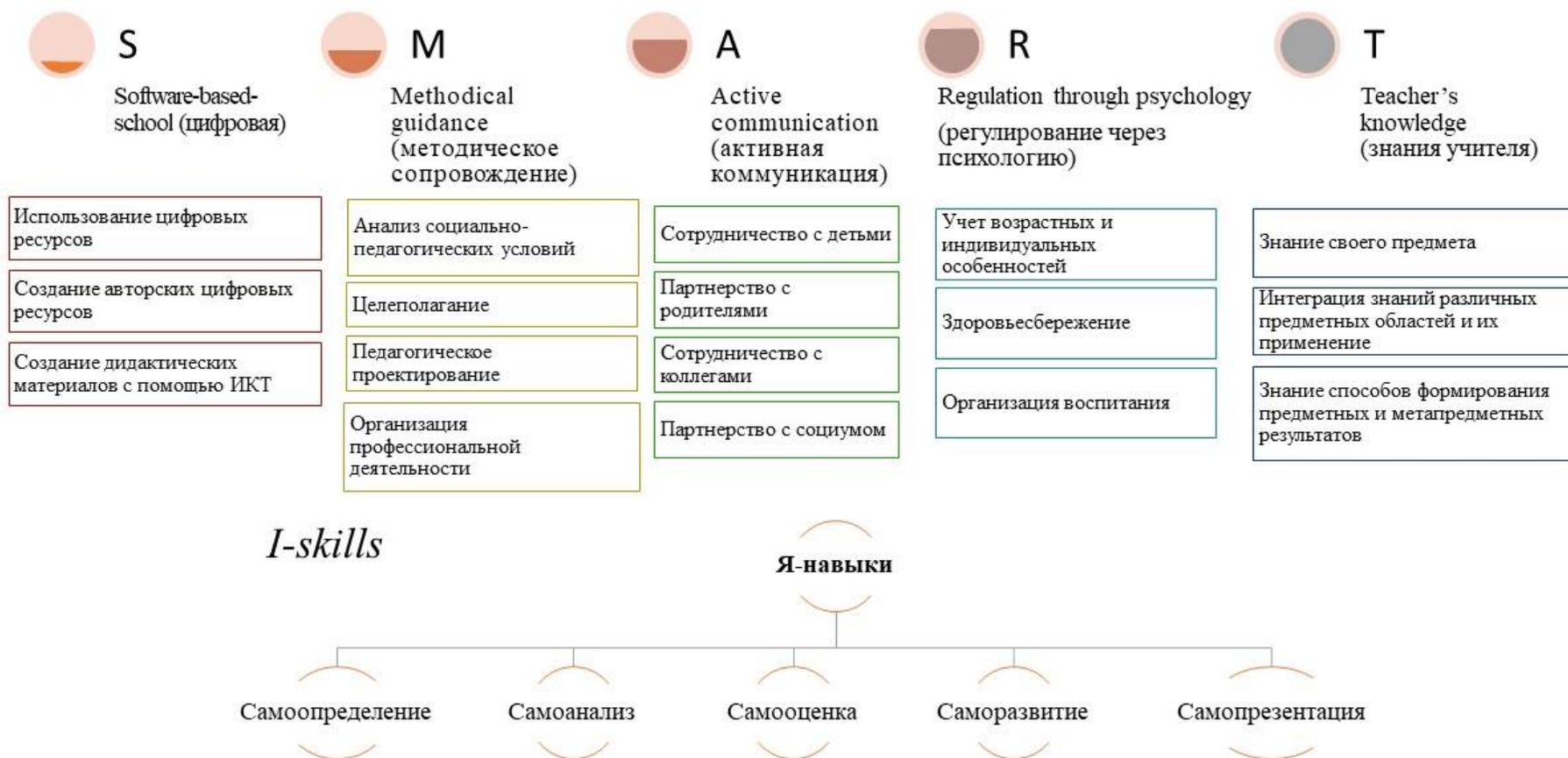


Рис. 1. Система профессиональных компетенций педагога по модели I-SMART Skills

SMART-skills руководителя образовательной организации

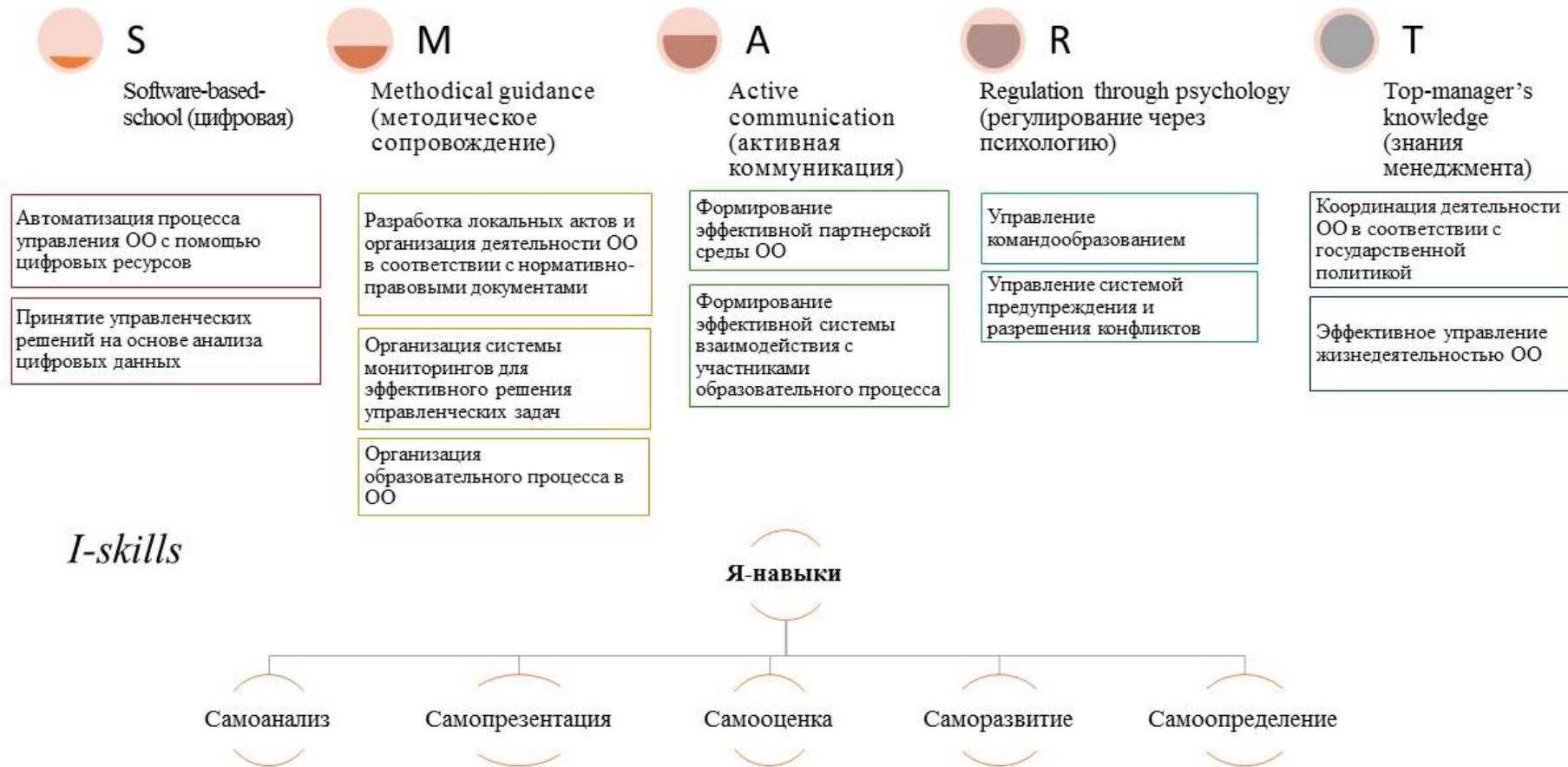
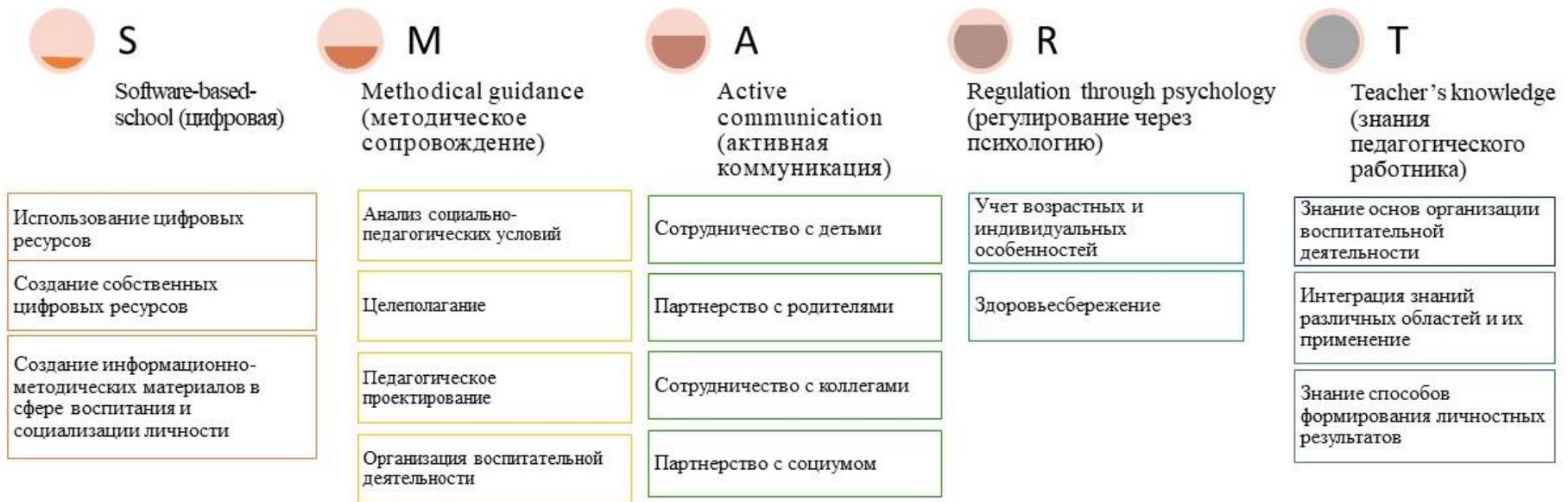


Рис. 2. Система профессиональных компетенций руководителя образовательной организации по модели I-SMART Skills

SMART-skills специалиста в сфере воспитания



I-skills



Рис. 3. Система профессиональных компетенций специалиста в сфере воспитания по модели I-SMART Skills

SMART-skills педагога дополнительного образования детей и взрослых

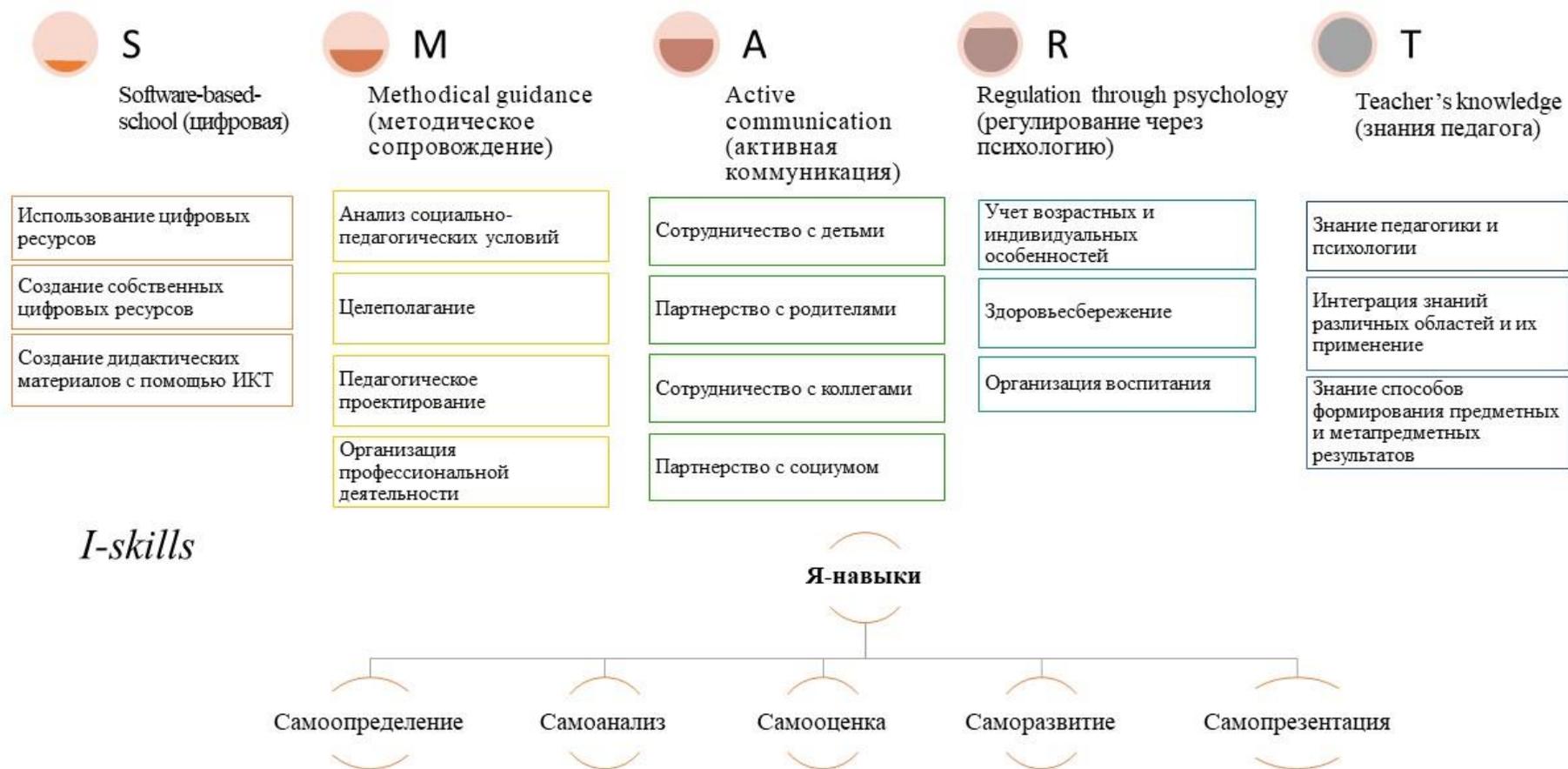
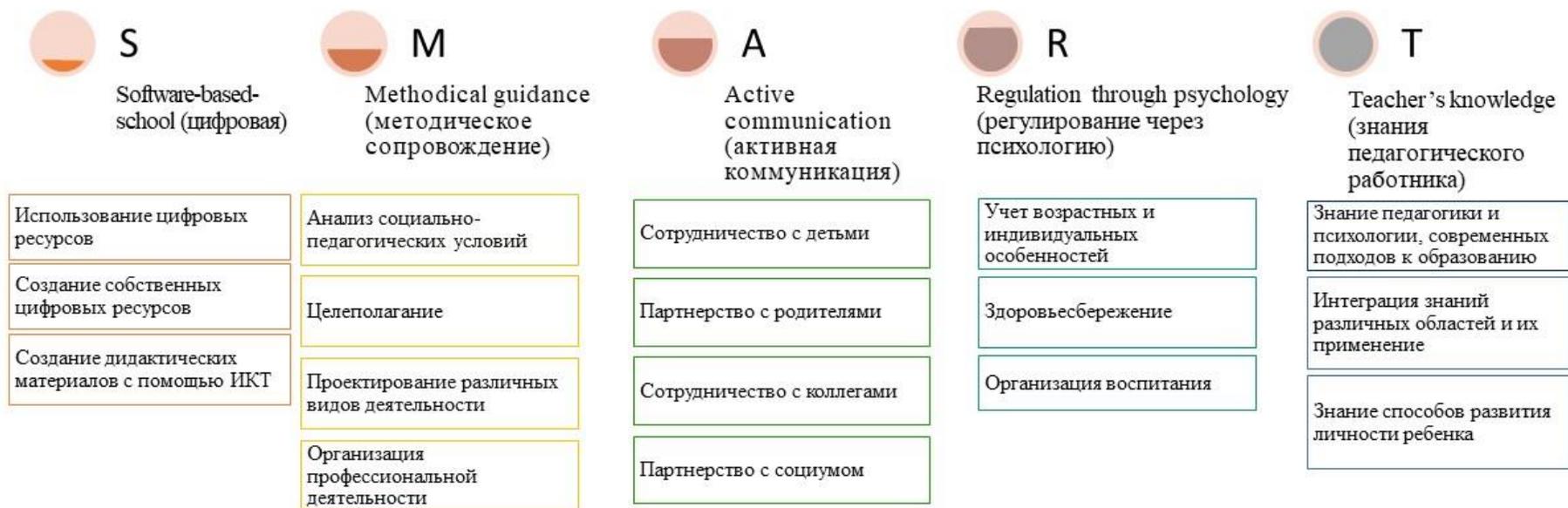


Рис. 4. Система профессиональных компетенций педагога дополнительного образования детей и взрослых по модели I-SMART Skills

SMART-skills воспитателя ДООУ

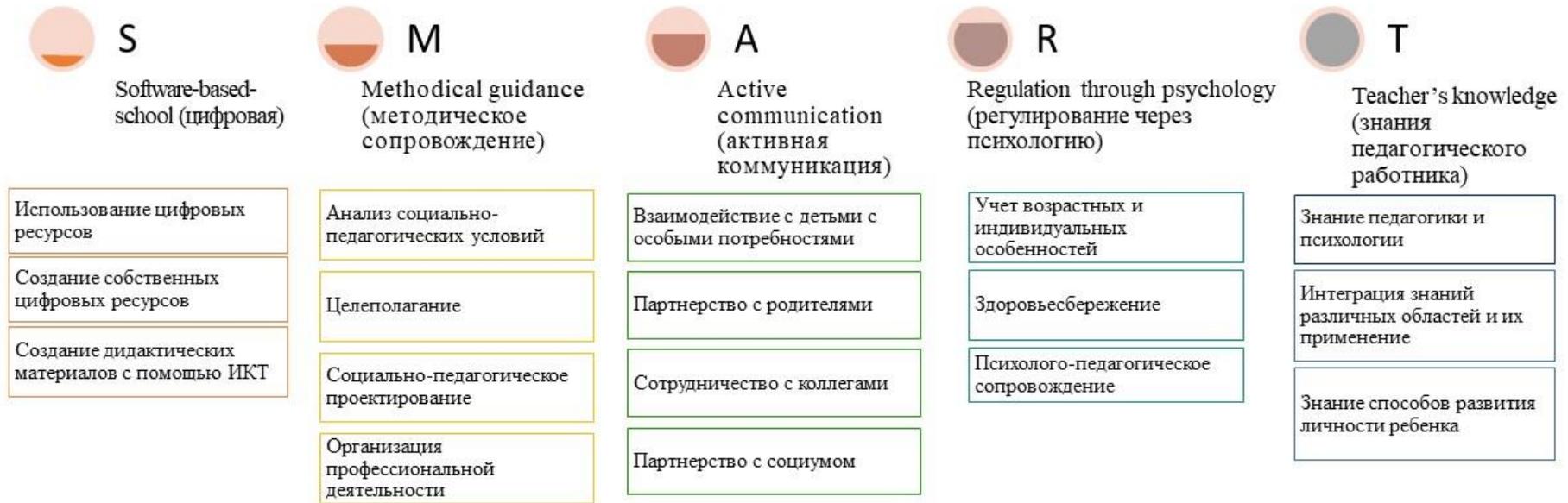


I-skills



Рис. 5. Система профессиональных компетенций воспитателя дошкольных образовательных организаций по модели I-SMART Skills

SMART-skills дефектолога

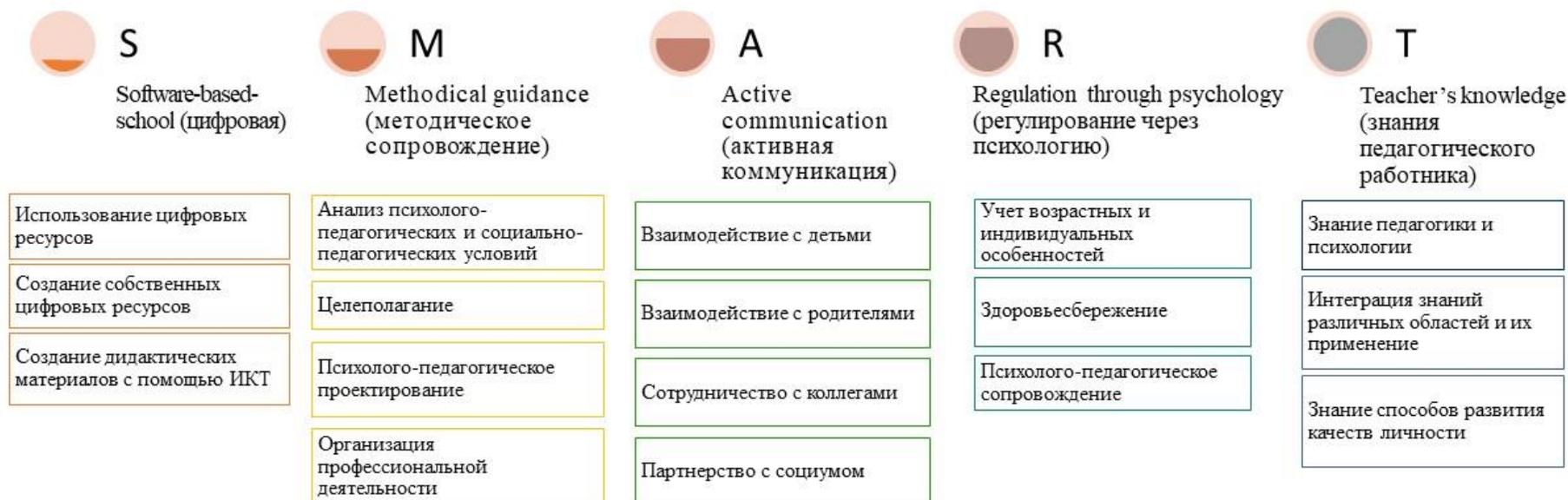


I-skills



Рис. 6. Система профессиональных компетенций дефектолога (логопеда) по модели I-SMART Skills

SMART-skills педагога-психолога



I-skills



Рис. 7. Система профессиональных компетенций педагога-психолога по модели I-SMART Skills

SMART-skills преподавателя СПО

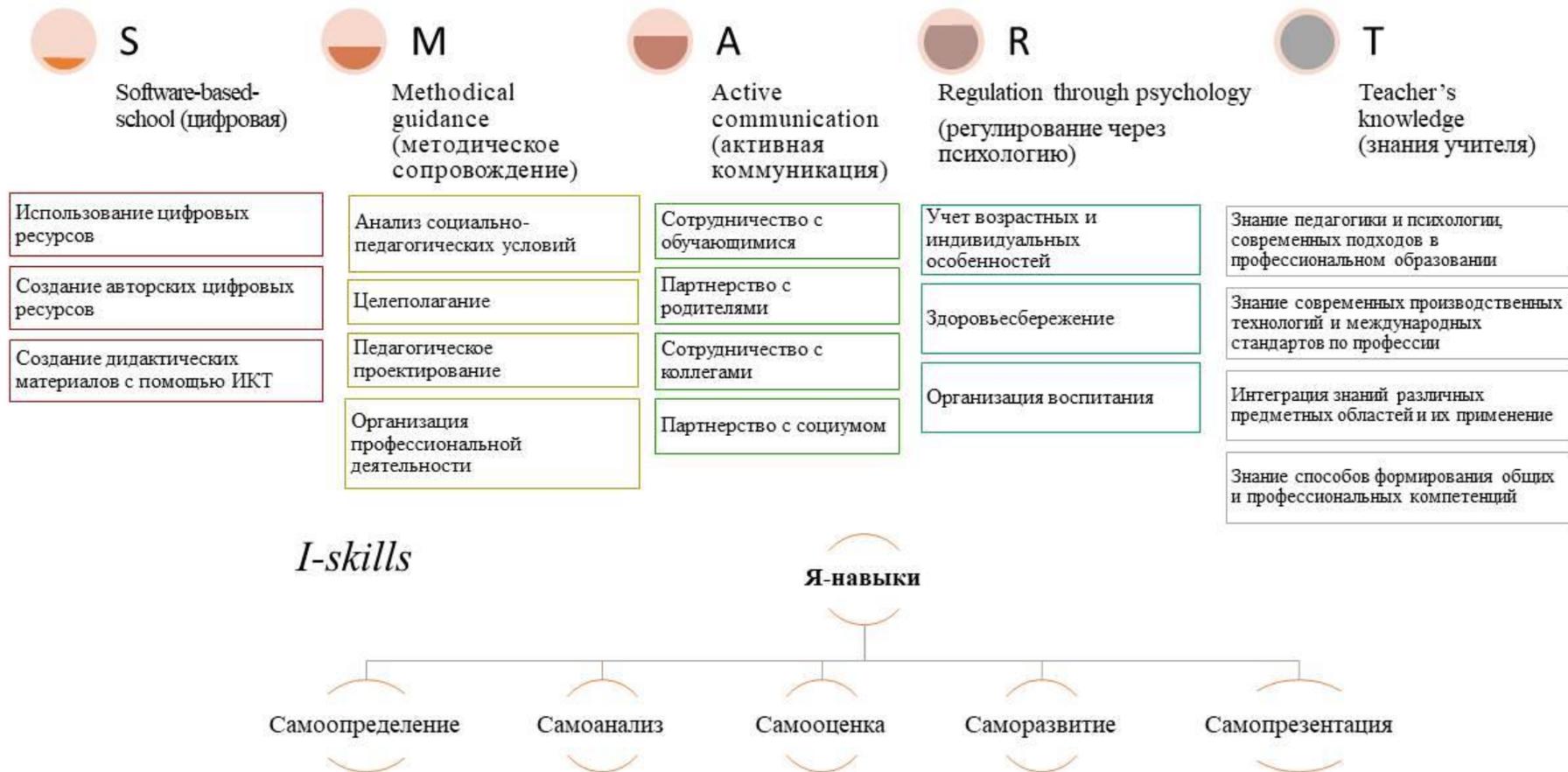


Рис. 8. Система профессиональных компетенций преподавателя среднего профессионального образования по модели I-SMART Skills

Развитие профессиональной компетентности является приоритетной задачей дополнительного профессионального образования. Профессиональная компетентность – это достаточно высокий уровень профессионального мастерства, мерило деловых качеств специалиста. Профессиональное мастерство как комплексное явление выражается в способности человека не только к творческому выполнению своих обязанностей, но и к самореализации в профессиональной деятельности собственных сущностных сил, к гармоническому сочетанию мастерства с широким мировоззренческим подходом к анализу и решению проблем.

Таким образом, высшей характеристикой профессионального развития личности, обеспечивающей ее способность к продуктивному, творчески-созидательному труду, является профессиональное мастерство как соответствие знаний, умений, навыков, а также всей ценностной системы человека уровню общественных ожиданий от данной профессии, качеству социальной и профессиональной среды. Профессиональное мастерство характеризует личностные и социальные возможности человека, его способность выбирать оптимальные и соответствующие конкретной ситуации способы деятельности, оно основано на высокой квалификации личности, а также определяется нравственным целеполаганием трудовой деятельности.

Главным признаком профессионального мастерства на ранней стадии развития профессиональной деятельности выступает профессионализм как способность квалифицированно и творчески выполнять свои профессиональные обязанности. Профессионализм – это определенный уровень сформированности мастерства.

Профессиональное мастерство как комплексное явление выражается в способности человека не только к творческому выполнению своих обязанностей, но и к самореализации в профессиональной деятельности собственных сущностных сил, гармоническому сочетанию мастерства с широким мировоззренческим подходом к анализу и решению проблем. Современный педагог-профессионал должен видеть свою профессию во всей совокупности ее широких социальных связей, предъявляемые к ней и ее представителям

требования, ее содержание и специфику, ориентироваться в круге педагогических задач и быть готовым разрешать их в меняющихся социальных условиях.

Педагогическое мастерство выражает высокий уровень развития педагогической деятельности, владение педагогической технологией и в то же время личность педагога в целом, его опыт, гражданскую и профессиональную позицию. Мастерство педагога – это синтез личностно-деловых качеств и свойств личности, определяющий высокую эффективность педагогического процесса (рис. 9).

Структурная схема профессионального мастерства педагога

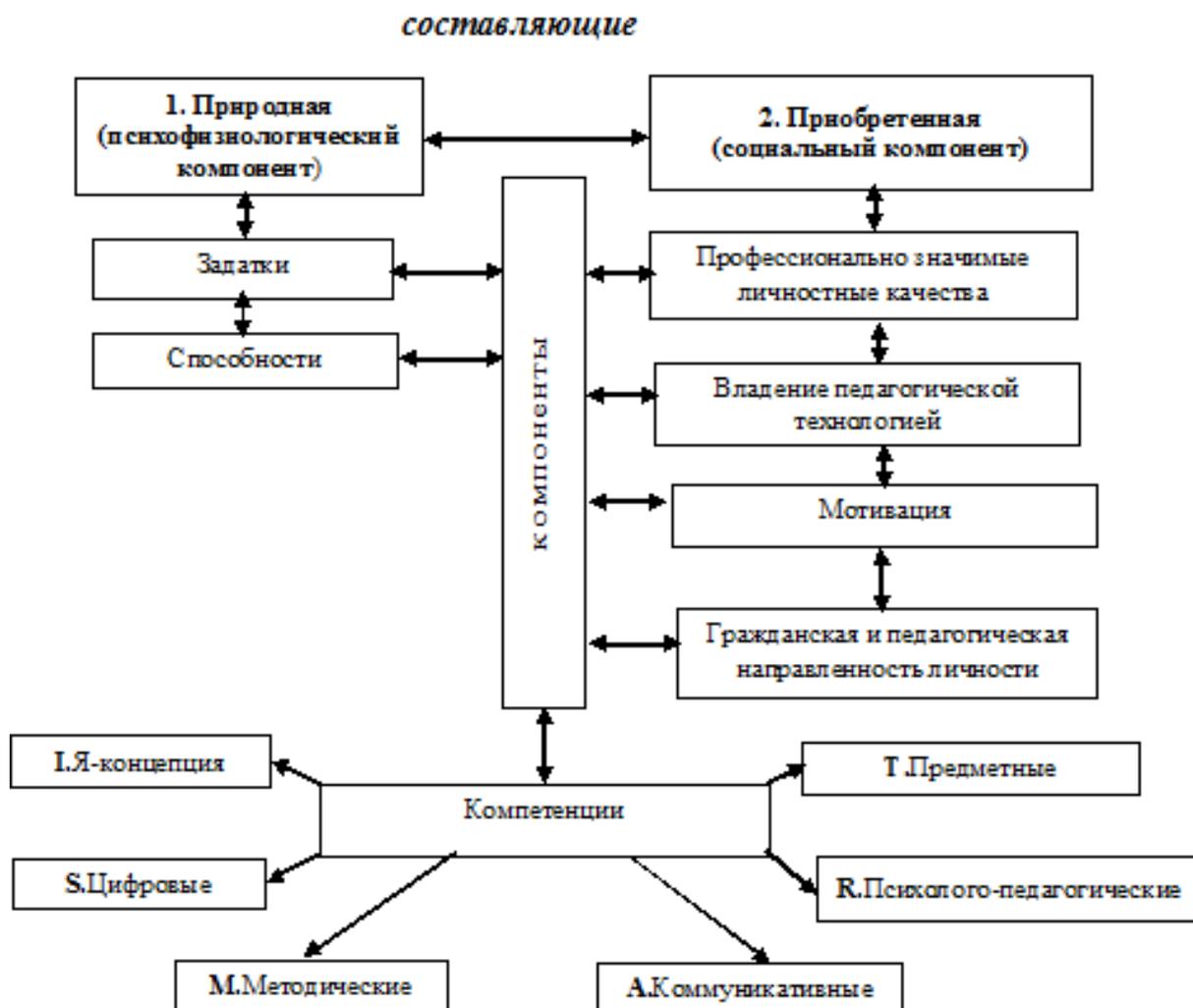


Рис. 9. Структурная схема профессионального мастерства педагога

Основываясь на положениях кадрового менеджмента, можно выделить социально-психологические и психолого-педагогические условия эффективного развития профессиональных компетенций:

1. Каждый учитель должен ясно понимать цели, т.е. каким образом повышение квалификации повлияет на его работу, результаты обученности обучающихся, а также скажется на будущем карьерном росте.

2. Администрация школы должна создать климат, способствующий непрерывному профессиональному развитию, а это подразумевает активное участие педагогов в процессе развития профессиональных компетенций; стремление к познанию нового, анализу своих достижений и ошибок; желание отвечать на вопросы. Организации с подобным поощряющим и поддерживающим климатом называются «самообучающимися».

3. Процесс развития компетенций следует разбивать на последовательные этапы с закреплением практических навыков, приобретенных на каждом из них.

4. Необходима внешняя положительная оценка сформированности компетенций.

Оценка степени развития профессиональных компетенций должна осуществляться с помощью инструментов диагностики и обязана отвечать ряду требований:

- ✓ системность и структурированность в соответствии с целевыми установками;
- ✓ объективность (результаты должны отражать реальное состояние дел, личностный фактор должен быть минимизирован);
- ✓ информация должна поступать в форме, доступной для восприятия, переработки и понимания;
- ✓ валидность;
- ✓ оперативность и достаточность информации.

Существует трудность диагностирования сформированности компетенций. Диагностику невозможно производить с помощью только тестов, ситуационных

оценочных средств. В связи с этим требуется использование иного инновационного оценочного инструментария.

Оценка, когнитивной составляющей компетенции включает два компонента: знаниевый, который служит для определения уровня сформированности теоретических и методологических знаний в предметной области и функциональный, позволяющий оценить уровень сформированности умений в области применения знаний в практической деятельности и способность принятия решений в различных ситуациях.

Личностная составляющая компетенции рассматривает мотивационный и ценностный компоненты личности, собственное отношение к профессиональной деятельности. Данный компонент определяется социальными компетенциями и личностным отношением к деятельности.

Деятельностный компонент компетенции характеризует умения осуществления профессиональной деятельности, связи с этим умения, связанные с владением информационно-коммуникационными технологиями рассматриваются как существенный компонент содержания профессиональной подготовки работника образования. Объективная оценка компонентов компетенции основана на отборе форм и критериев оценки, разработке форм и фондов оценочных средств, которые позволяют определить уровень сформированности компетенции.

Фонд оценочных средств формируется комплектом диагностических материалов, предназначенных для оценки компетенций работников образования.

Фонд оценочных средств включает диагностические и контрольные материалы для различных видов оценки профессиональных компетенций.

Выделяют следующие инструменты диагностики сформированности профессиональной компетентности и компетенций работника образования:

- ✓ контекстные задачи;
- ✓ педагогические тесты;
- ✓ тесты с использованием рабочих примеров;
- ✓ тесты способностей;

- ✓ современные личностные тесты;
- ✓ разноуровневые задания.

Результатом диагностики сформированности профессиональной компетентности работника образования является определение уровней компетенций.

Используется шкала перевода результатов диагностики сформированности компетенции по уровням в баллы (для построения профилограммы сформированности компетенций):

Уровень	Процент	Баллы
низкий	0-60	1-6
средний	61-85	7-8
высокий	85-100	9-10

С целью осуществления мониторинга уровня сформированности компетенций работника образования используется комплексный показатель уровня сформированности:

$$Kq = \sum_{i=1}^b Ka_i / b$$

где Ka – коэффициенты сформированности профессиональных компетенций,
 b – число коэффициентов.

Например, для компетенции Software-based-schooling (цифровая):

Компетенции	Уровень
Использование цифровых ресурсов	80
Создание собственных цифровых ресурсов	75
Создание дидактических материалов с помощью ИКТ	60

Тогда уровень сформированности компетенции Software-based-schooling:

$$Kq = \frac{80 + 75 + 60}{3} = 72\%$$

соответствует «среднее» количество баллов 7

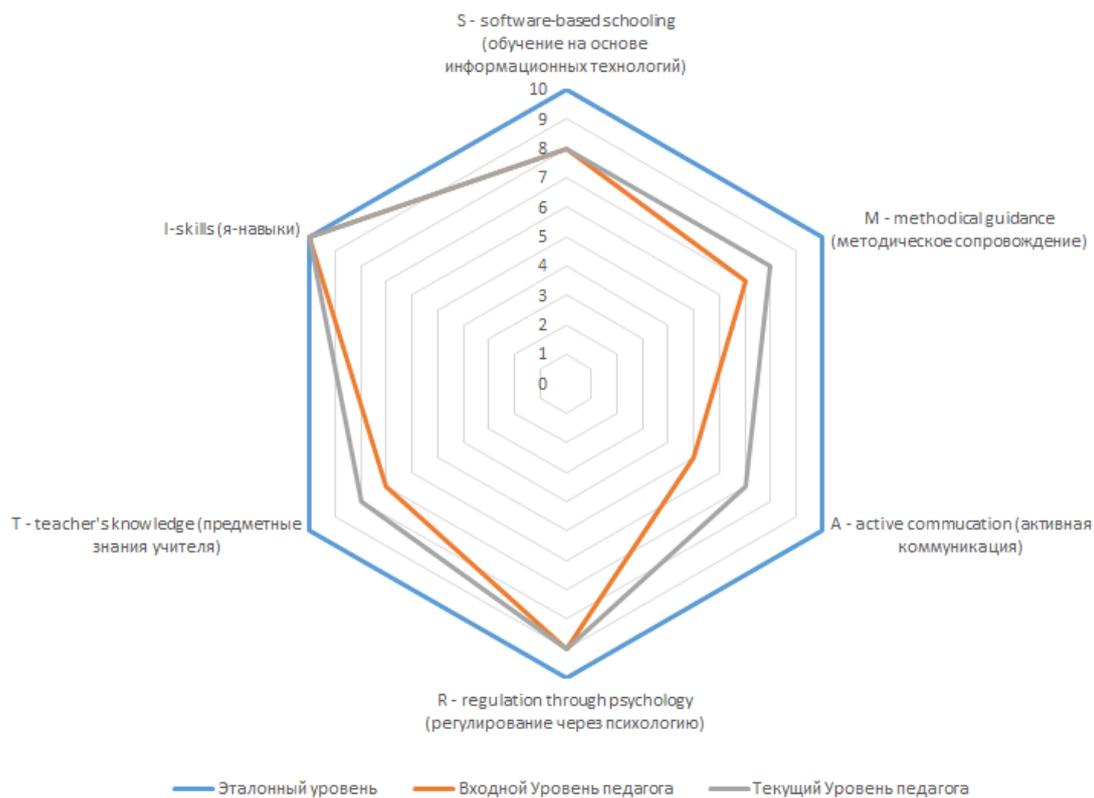
Для визуализации показателей сформированности компетенций используется их представление в виде профилограммы.

Пример оценки сформированности компетенций в виде профилограммы:



Изменение профилограммы сформированности компетенций происходит в результате непрерывного профессионального развития педагога.

Пример динамического изменения профилограммы сформированности компетенций:



Под непрерывным образованием понимают организационно обеспеченную систему государственных и общественных институтов, а также соответствующий потребностям личности и всего общества процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение жизни.

Помимо этого, непрерывным образованием считают образование, которое обеспечивается на протяжении всей жизни человека единством и целостностью всей системы образования; созданием необходимых условий для самообразования, всестороннего развития личности; совокупностью согласованных, преемственных, дифференцированных образовательных программ различных ступеней и уровней, которые гарантируют гражданам реализацию права на образование и предоставляют возможность получать общеобразовательную и профессиональную подготовку, переподготовку, а также повышать свою квалификацию на протяжении всей жизни.

В современном понимании сущность непрерывного образования позволяет выделять несколько основных его функций, а именно: профессиональную, личностную и социальную.

Профессиональная функция заключается в том, что обеспечивает у взрослого человека развитие необходимых профессиональных компетенций и квалификаций, а также способствует формированию у взрослого человека новых профессиональных возможностей и в целом увеличению его трудовой динамики.

Личностная функция способна обеспечивать удовлетворение индивидуальных познавательных потребностей взрослого человека, его интересов, увлечений и зачастую сопровождает его повседневную жизнь.

Социальная функция способна дополнять и обогащать процесс взаимодействия взрослого человека с социумом, экономической сферой, государством в целом посредством ознакомления с новыми видами деятельности, языком, культурой, общечеловеческими ценностями, современными и инновационными технологиями социального взаимодействия, в том числе информационными, формируя при этом грамотность взрослого человека в различных сферах.

Таким образом, в рамках непрерывного образования педагога происходит его непрерывное профессиональное развитие.

Опираясь на отечественный и зарубежный опыт организации повышения квалификации, исходя из имеющихся условий в региональной образовательной сфере, фундаментом региональной концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников следует считать следующие основные принципы:

1. Приоритет самостоятельного обучения.
2. Принцип совместной деятельности.
3. Принцип индивидуализации.
4. Принцип направленности на проблемные вопросы практики.
5. Принцип демократичности взаимоотношений администрации и педагогов.
6. Создание условий для деятельности педагога и т.д.

Цель: создание условий для развития профессиональных компетенций учителя в целях достижения высокого профессионального развития и соответствующего учительского роста.

Задачи:

1. Создать условия для развития профессиональных компетенций учителей.
2. Разработать механизмы мотивации учителя к профессиональному росту.
3. Обеспечить научно-методическое сопровождение развития профессиональных компетенций учителя.
4. Подготовить учителей региона к новой процедуре аттестации.

Ключевой идеей концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников становится создание в образовательной среде «точек роста» для профессионального и карьерного «лифта» педагогов, занятых в региональной системе образования. Создание центров непрерывного повышения

профессионального мастерства педагогических работников призвано обеспечить адекватное реагирование и адаптацию педагогов к изменяющимся условиям на основе сочетания формального, неформального и информального образования.

Деятельность центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников должна быть в первую очередь сконцентрирована на:

- ✓ реализации формального и неформального образования в системе дополнительного профессионального развития;
- ✓ реализации образовательных программ «эксклюзивного» содержания;
- ✓ организации, сопровождении и развитии программ стажировок;
- ✓ формировании и сопровождении деятельности площадок для развития профессиональных педагогических сообществ;
- ✓ внедрении моделей «горизонтального обучения»;
- ✓ активном использовании цифровых технологий при реализации образовательных проектов.

Концепция непрерывного профессионального развития педагогических работников включает в себя модель эффективного обучения: макрообучения (macro learning) и микрообучения (micro learning).

Macro learning – система формального обучения педагогов, включающая обучение по профессиональным образовательным программам и дополнительным профессиональным программам, подтверждающееся получением соответствующих документов об образовании.

Micro learning – система неформального обучения педагогов, включающая комплекс образовательных мероприятий (каскадных воркшопах, тренингах, обучающих семинарах, образовательных сессиях, стратегических сессиях), учебно-методических мероприятий (региональных педагогических мастерских, мастер-классах, учебно-методических семинарах), научно-методических мероприятий (форумах, фестивалях, научно-практических конференциях, педагогических чтениях, научно-методических семинарах, круглых столах), конкурсах профессионального мастерства, взаимообучения и самообразования.

Государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Тульской области «Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Тульской области» (ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО») является ведущим региональным учебно-методическим и научно-методическим центром профессионального развития педагогических работников, реализующим формальное и неформальное обучение. Все дополнительные профессиональные программы, реализуемые ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО», построены по модульному принципу и ориентированы на современные запросы региональной системы образования и самих педагогов, их реализация осуществляется с использованием дистанционных технологий, онлайн обучения, в том числе и в форме стажировок на базе региональных стажировочных площадках, а также через сетевые формы реализации программ осуществляется индивидуализация обучения на основе выявления профессиональных дефицитов.

В основу концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников региона положен кластерный подход, в соответствии с которым в регионе создается 4 центра повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – Центр) (рис. 10).

На базе ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО» создается Центр, который является головным учреждением, отвечающим за формальное образование работников образования региона (организацию и проведение курсов повышения квалификации, стажировок, профессиональной переподготовки) и неформальное образование, а также за координацию деятельности всей сети центров.

В процессе непрерывного профессионального развития педагог имеет возможность:

- ✓ актуализировать знания и развить компетенции в области применения передовых образовательных технологий, получить представление о наиболее успешных и перспективных образовательных трендах как в мировой, так и в отечественной педагогической практике;

- ✓ выявить степень владения профессиональными компетенциями и оценить возможности их развития;
- ✓ разнообразить спектр цифровых навыков для применения их в повседневной профессиональной деятельности;
- ✓ получить направление для дальнейшего профессионального развития по уникальной образовательной траектории.

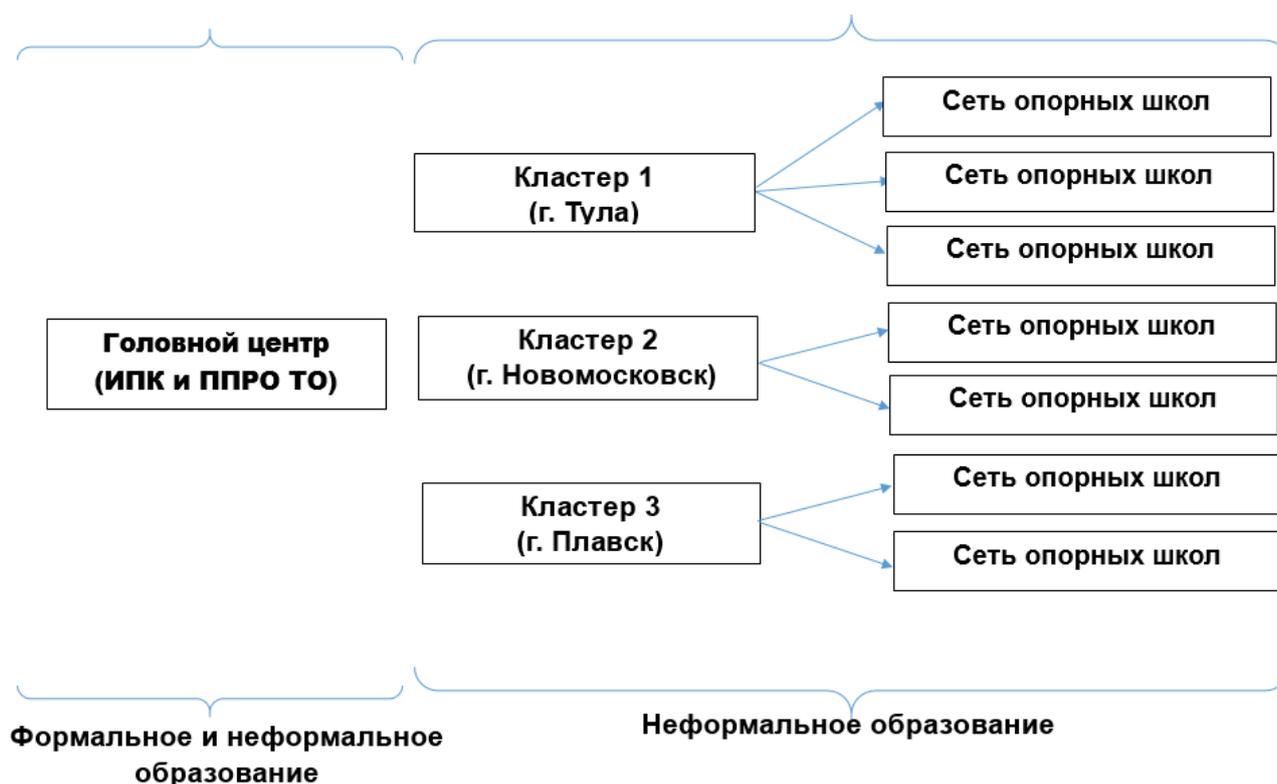


Рис. 10. Кластерная модель создания центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Тульской области

На базе трех муниципальных учреждений – центров сопровождения деятельности системы образования (г. Тула, г. Новомосковск, г. Плавск) создаются Центры, отвечающие за неформальное образование педагогических работников региона. Для реализации неформального образования в кластере создается сеть опорных школ, являющимися в том числе региональными стажировочными и инновационными площадки.

Для функционирования сети центров и разделения полномочий подписывается многостороннее соглашение о деятельности Сети. Каждый кластер, в свою очередь подписывает многосторонний договор с опорными

школами о деятельности кластера, включая муниципальные образования, входящие в кластер (рис. 11).

Центры в своей деятельности ориентированы на результаты диагностики профессиональных компетенций педагогических работников и анализ запросов педагогических работников на овладение новыми профессиональными компетенциями.

Для оценки степени профессионального мастерства педагогических работников по модели I-SMART Skills требуется создание единой электронной системы, консолидирующей данные о профессиональных дефицитах педагогических работников, выявляемых в результате входящего стандартизированного тестирования вначале формального обучения, а также в ходе оценочных процедур в рамках добровольной оценки квалификации и профессионального мастерства.

Комплексный анализ результатов диагностики позволит выявить профессиональные дефициты педагогов и для каждого из них спроектировать индивидуальную траекторию профессионального развития и роста, включающую рекомендации по мероприятиям формального и неформального обучения педагога регионального, муниципального и школьного уровней. На разных уровнях с учетом прежде всего профессиональных дефицитов педагогов, а также запросов региона, работодателей, родителей (законных представителей), обучающихся формируются планы мероприятий формального и неформального обучения, образующие впоследствии единую систему непрерывного профессионального развития работников образования Тульской области (рис. 12).



Рис. 11. Схема создания центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на основе кластерного подхода

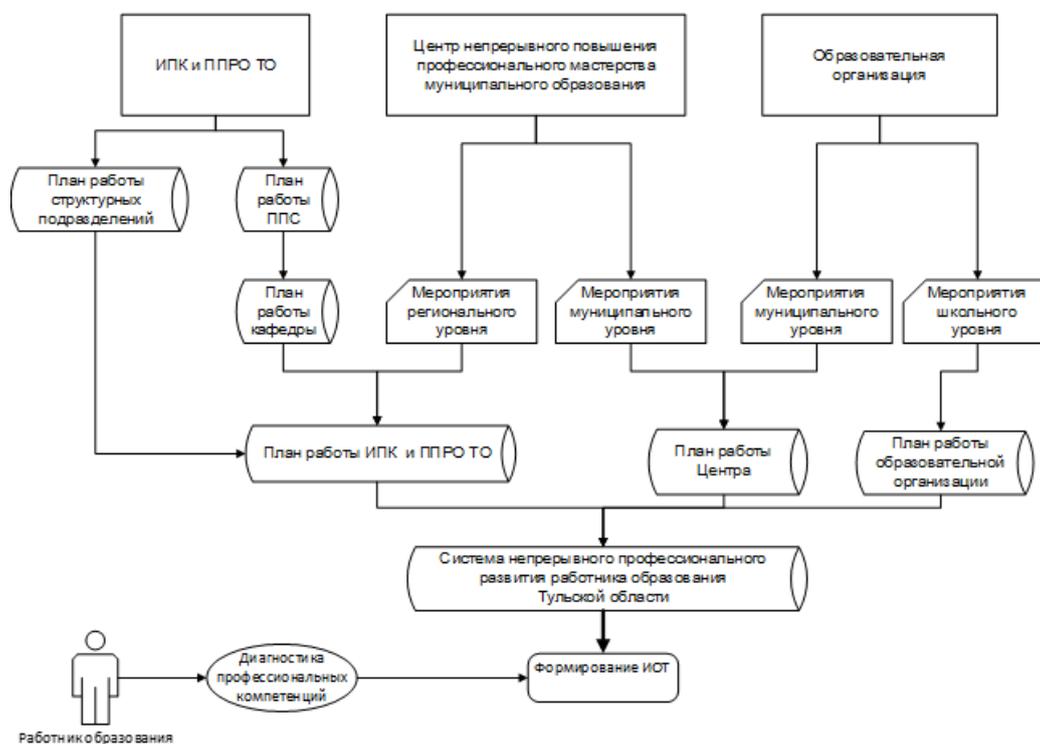


Рис. 12. Схема формирования индивидуальной образовательной траектории в рамках концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников по модели I-SMART Skills

Индивидуальная образовательная траектория профессионального развития педагога включает мероприятия регионального, муниципального и школьного уровней формального и неформального обучения педагога общим объемом 250 часов в год. Основными критериями и показателями данного объема часов являются:

1) длительность мероприятия в академических часах:

– для макрообучения (формальное обучение: освоение образовательным программам высшего образования, программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре, дополнительных профессиональных программ) минимальная длительность составляет 16 часов;

– для микрообучения минимальная длительность составляет 2 часа.

2) весовая категория мероприятия в зависимости от его уровня (только для микрообучения):

– внутришкольный – 1;

– муниципальный – 1,2;

– региональный – 1,8;

- межрегиональный – 2;
- всероссийский – 2,5;
- международный – 3.

3) весовая категория формы и уровня участия педагога в мероприятиях:

- слушатель – 1;
- выступление с докладом на секции – 1,5;
- выступление с докладом на пленарном заседании – 2;
- участник конкурса – 1;
- участник очного тура – 1,5
- призер конкурса – 2;
- победитель конкурса – 3.

Центр, созданный на базе ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО», берет на себя функции анализа диагностики профессиональных компетенций педагогических работников, оказывает им помощь в построении индивидуальных образовательных маршрутов, организует обучение по программам профессиональной переподготовки, повышения квалификации и модулям, которые реализуются в форме стажировок, задействует ресурс профессиональных сообществ педагогов на уровне региона и муниципальных образований и руководителей образовательных организаций для «горизонтального обучения».

Эффективность реализации горизонтальной модели обучения педагогических работников Тульской области повышается благодаря системе наставничества, внедрение которой в педагогический коллектив апробируется в регионе по трем ключевым направлениям: наставник-учитель, старший наставник, ведущий наставник, и конкурсы профессионального мастерства.

Методическая работа в центрах неразрывно связана с деятельностью профессиональных отделений Ассоциации педагогических работников Тульской области по содействию развития региональной системы образования, с использованием форматов постоянного обмена опытом и лучшими практиками. Педагогические работники – члены профессиональных объединений осуществляют свою деятельность на добровольной основе, движимые общими

интересами, связанными с решением задач профессионального роста, в процессе общения и обсуждения значимых для них профессиональных проблем, в том числе в рамках сетевого взаимодействия через цифровое пространство.

Внедрение в рамках непрерывного профессионального развития педагогических работников механизмов сопровождения и поддержки педагогов в возрасте до 35 лет позволяет задействовать дополнительные стимулы для привлечения молодых и амбициозных специалистов в образовательные организации через создание условий для их профессиональной и социально-бытовой адаптации, привлечь к педагогической деятельности лучших выпускников организаций среднего профессионального и высшего образования.

В ходе реализации концепции ожидаются следующие результаты:

- укрепление кадрового потенциала регионального образовательного пространства;
- создание региональной системы учительского роста;
- создание региональной системы профессионального роста педагогических работников, способствующей привлечению молодых специалистов;
- удовлетворенность всех участников образовательного процесса предоставляемыми услугами.

Риски реализации концепции:

1. Нормативные-правовые:

- неполнота или отсутствие нормативно-правовых документов, регламентирующих деятельность и ответственность субъектов образовательного процесса и образовательной организации в целом.

2. Материально-технические:

- недостаточна материально-техническая база для внедрения модели.

3. Социально-педагогические:

- недостаточность профессиональной инициативы и компетентности у отдельных педагогов;
- неготовность отдельных учителей к профессиональному и карьерному росту.