

**Результат работы группы
в соответствии с целевыми показателями проекта «Учитель будущего»**



В рамках работы группы по реализации регионального проекта «Учитель будущего» в муниципальных организациях проанализировано выполнение целевых показателей в 2019 году и определены шаги дальнейшего продвижения в реализации проекта.

Участниками группы принято решение доработать Дорожные карты каждого ОО по проекту «Учитель будущего» в соответствии с планом реализации целевых показателей. На сегодняшний день оформлен муниципальный заказ на повышение квалификации 43% педагогов и 96% руководителей в первом полугодии 2020 года.

1. Доля учителей общеобразовательных организаций, вовлеченных в национальную систему профессионального роста педагогических работников

Мероприятие	Муниципальный уровень	Уровень образовательной организации
Организация работы с выявленными профессиональными затруднениями педагогов	1. Разработка Комплекса мер по реализации районной системы профессионального роста педагогических работников 2. Организация муниципального заказа на ПК в соответствии с показателями Национальных (региональных) проектов и образовательными дефицитами педагогов. 3. Организация корпоративного заказа ОО в рамках апробации	1. Разработка Комплекса мер по реализации школьной системы профессионального роста педагогических работников 2. Разворачивание работ на уровне ОО по выявлению образовательных дефицитов педагогов на основе анализа детских результатов. 3. Организация заказа на ПК в соответствии с показателями Национальных (региональных) проектов и образовательными дефицитами педагогов.
	1. Обеспечение возможности для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, в том числе в РАОП 2. Вовлечение в реализацию межмуниципального проекта "Обеспечение доступности качественного образования через выявление и внедрение эффективных практик по формированию УУД (ФГ) в образовательных организациях юга края " не менее 50% ОО района 3. Разработка муниципальной модели методической работы	1.Апробация корпоративного заказа ОО (Ермаковская школа №2 и Новоозерновская ОШ) в соответствии с Соглашением ОО КИПК 2. Организация участия педагогов в профессиональных сообществах, программах обмена опытом и лучшими практиками, в том числе в РАОП 3.Разработка модели методической работы ОО
Вовлечение педагогических работников в возрасте до	Вовлечение педагогических работников в возрасте до 35 лет в муниципальные конкурсы	Вовлечение педагогических работников ОО в возрасте до 35 лет в муниципальные конкурсы

35 лет в муниципальные конкурсы профессионального мастерства педагогов	профессионального мастерства педагогов " Учитель года", "Конкурс Молодой учитель-образованию Ермаковского района", "Воспитатель года"	профессионального мастерства педагогов " Учитель года", "Конкурс Молодой учитель-образованию Ермаковского района", "Воспитатель года",
Внедрение, поддержка и продвижение новых технологий и модификаций образовательного процесса через РМО, МО, РАОП	Организация обучения руководителей РМО новым технологиям и модификациям образовательного процесса	Вовлечение педагогических работников ОО в активную работу ШМО, РМО, ТГ по изучению и внедрению в образовательный процесс эффективных технологий.

2. Доля педагогических работников, прошедших добровольную независимую оценку квалификации

Мероприятие	Муниципальный уровень	Уровень образовательной организации
ПК руководителей ОО в разных форматах (с приглашением преподавателей вузов)	<p>1.Информирование руководителей образовательных организаций о новой модели аттестации руководящих кадров</p> <p>2.Организация повышения квалификации управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций)</p> <p>3.Формирование кадрового резерва руководителей образовательных организаций в количестве не менее 5 % от общего числа руководителей образовательных организаций</p> <p>4.Реализация муниципального проекта «Школа кадрового резерва»</p> <p>5.Внедрение корпоративного заказа на основе дефицитарного трудового действия в рамках профессионального стандарта руководителя</p> <p>6.Участие в апробации модели аттестации руководителей образовательных организаций на основе требований профессионального стандарта руководителя с использованием оценочных средств, механизмов общественной оценки и с использованием публичных форм процедуры аттестации</p>	<p>1.Активное включение управленческой команды и слушателей ШКР каждого ОО в повышение квалификации в соответствии с дефицитами, проблемами.</p> <p>2. Формирование кадрового резерва руководителя каждой образовательной организации.</p> <p>3.Участие в апробации модели корпоративного заказа на основе дефицитарного трудового действия в рамках профессионального стандарта руководителя.</p>