



**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ**

**ПРИКАЗ**

Об утверждении Комплексной программы обновления кадров для общеобразовательных учреждений, включая развитие системы непрерывной подготовки и повышения квалификации учителей и Плана мероприятий Комплексной программы обновления кадров для школ, включая развитие системы непрерывной подготовки и повышения квалификации учителей

г. Ханты-Мансийск

« 26 » августа 2014 г.

№ 1130

Во исполнение подпункта 10 пункта 1 Перечня поручений Президента Российской Федерации Пр-3086 от 27 декабря 2013 года

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

**1. Утвердить:**

1.1. Комплексную программу обновления кадров для общеобразовательных учреждений, включая развитие системы непрерывной подготовки и повышения квалификации учителей (приложение 1).

1.2. План мероприятий Комплексной программы обновления кадров для школ, включая развитие системы непрерывной подготовки и повышения квалификации учителей (приложение 2).

2. Рекомендовать муниципальным органам, осуществляющим управление в сфере образования, руководствоваться утвержденными документами (приложение 1, 2) при обновлении кадров для общеобразовательных учреждений и развития системы непрерывной подготовки и повышения квалификации учителей.

3. Руководителям образовательных организаций: государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования Ханты-Мансийского автономного –

Югры «Сургутский государственный педагогический университет», государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Сургутский государственный университет Ханты-Мансийского автономного – Югры», бюджетного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного – Югры «Нижневартовский социально-гуманитарный колледж», автономного учреждения профессионального образования Ханты-Мансийского автономного – Югры «Ханты-Мансийский технолого-педагогический колледж», автономного учреждения дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного – Югры «Институт развития образования» обеспечить исполнение Плана мероприятий Комплексной программы обновления кадров для школ, включая развитие системы непрерывной подготовки и повышения квалификации учителей.

4. Назначить координатором исполнения Плана мероприятий Комплексной программы обновления кадров для школ, включая развитие системы непрерывной подготовки и повышения квалификации учителей, отдел профессионального образования, науки и аттестации педагогических кадров Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (М.Г. Шалунова).

5. Отделу профессионального образования, науки и аттестации педагогических кадров Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (М.Г. Шалунова) довести до сведения муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования и подведомственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры настоящий приказ.

6. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя директора – начальника Управления непрерывного профессионального образования и науки Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры Безуевскую В.А.

Директор Департамента



Л.Н. Ковешникова

**Комплексная программа обновления кадров для общеобразовательных учреждений, включая развитие системы непрерывной подготовки и повышения квалификации учителей с учетом положений комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, утвержденной во исполнение подпункта 10 пункта 1 Перечня поручений Президента Российской Федерации Пр-3086 от 27 декабря 2013 г.**

Достижение цели образования зависит не столько от возможностей самих обучающихся, не только от того насколько оптимально сформировано содержание образования и как организован и построен дидактический процесс, но и от педагога-ключевой составляющей в структуре современных педагогических систем.

Именно от педагога (воспитателя, учителя, преподавателя) от уровня его профессионализма, его целенаправленной повседневной деятельности во многом зависит сегодня результат образования.

Количество учителей в общеобразовательных учреждениях Югрына 1 октября 2013 года составляет 15480 чел. Для автономного округа, как и для России в целом, характерно абсолютное преобладание педагогов-женщин – в 2013 году доля педагогов-женщин составила 89,1% (этот показатель имеет тенденцию к увеличению).

Доля учителей с образованием не ниже среднего профессионального составляет 99,4%. Ситуация по возрастному цензу педагогических кадров системы образования выглядит неоднозначно. С одной стороны, учителя в Югре имеют высокую квалификацию: доля учителей с высшим образованием составляет 88%. В то же время доля лиц, достигших пенсионного возраста, в общей численности учителей общеобразовательных учреждений составляет 25,6%, т.е. фактически каждый четвертый школьный педагог работает, находясь на пенсии. На старение кадров указывает и 53% педагогов со стажем работы свыше 20 лет на фоне доли молодых специалистов со стажем работы до 5 лет 12,4%. В условиях изменения стандартов образования, появления новых образовательных технологий, в том числе основанных на использовании современных информационных средств, образование, полученное несколько десятков лет назад, несколько утрачивает свою актуальность.

В дошкольном образовании работает 9870 педагогов. Доля воспитателей с образованием не ниже среднего профессионального составляет 99,2%. Однако, количество имеющих высшее образование значительно ниже, чем в школах – 60%. При этом доля молодых специалистов 14,5, а доля лиц, достигших пенсионного возраста, 21%.

В дополнительном образовании работает 1721 педагог. Доля педагогов с образованием не ниже среднего профессионального составляет 94,6%. Однако, количество имеющих высшее образование значительно выше, чем в детских садах – 75%. При этом доля молодых специалистов и доля лиц, достигших пенсионного возраста находятся на уровне 19%.

С целью обеспечения педагогическими кадрами образовательных учреждений, с учетом строительства и ввода в эксплуатацию новых образовательных учреждений планомерно растет прием в вузы и колледжи по направлению подготовки «Образование и педагогика». Прием по направлению подготовки «Образование и педагогика» за последние 3 года увеличен в 1,5 раза. В 2014 году за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для получения высшего образования по специальности «Образование и педагогические науки» выделено 335 мест по очной форме

и 75 мест по заочной форме вузам на территории автономного округа, 360 мест по очной форме и 180 мест по заочной форме для получения среднего педагогического образования в колледжах.

Для обеспечения потребности в специалистах направления «Дошкольное образование» в ряде колледжей автономного округа открыта подготовка в соответствии с заявками администрации муниципального образования. В настоящее время такая подготовка ведется в Междуреченском аграрном колледже, Югорском политехническом колледже, в шести филиалах Ханты-Мансийского технолого-педагогического колледжа (Лянтор, Советский, Пыть-Ях, Нягань, Белоярский, Сургут).

Однако простое количественное увеличение приема приток кадров в конкретный муниципалитет и конкретный детский сад или школу не обеспечит, для этого необходим *целевой прием*. В связи с этим Департамент образования и молодежной политики автономного округа в декабре 2011 года обратился в адрес Глав муниципальных образований с предложением заключить соглашение о совместной деятельности по подготовке педагогических кадров на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. В данном соглашении определен порядок взаимодействия Администрации муниципального образования и Департамента образования и молодежной политики автономного округа по целевой подготовке специалистов по укрупненной группе специальностей «Образование и педагогические науки». На начало 2014 года соглашения о совместной деятельности по подготовке педагогических кадров на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры заключены со всеми муниципальными образованиями автономного округа.

В 2013 году по договорам о целевом приеме поступило 68 студентов, что составило 26 % от контрольных цифр приема граждан на обучение за счет бюджета автономного округа. В 2014 году доля целевых мест по направлению подготовки «Образование и педагогика» увеличена до 60% от контрольных цифр приема граждан на обучение за счет бюджета автономного округа. Практику целевой подготовки педагогических кадров предстоит расширять.

Укомплектованность штатов в учреждениях образования остается стабильной – 98,9%. Наиболее востребованы в 2013 и 2014 годах воспитатели дошкольных учреждений, учителя начальных классов, математики, музыки и физической культуры. Вместе с тем, указанное количество вакансий не вполне объективно отражает ситуацию с кадрами, т.к. практически все педагоги работают более чем на 1 ставку, существуют так называемые «скрытые вакансии», куда входят работающие пенсионеры, педагоги, приближающиеся к пенсионному возрасту.

Вакансии, в первую очередь, закрываются за счет молодых специалистов. Так, в 2013 году выпуск молодых педагогов из вузов и колледжей на территории автономного округа составил 523 человека, из которых 33% (173 человека) закончили учреждения СПО, а 67% (350 человек) – выпускники вузов. Такое количество выпускников фактически полностью соответствует потребности региона в педагогических кадрах. Процент трудоустройства молодых педагогов по специальности значительно превышает средний показатель трудоустройства выпускников педагогических вузов по России (35%) В Югре общая доля выпускников педагогического профиля, трудоустраивающихся по специальности, составляет 72% для выпускников вузов и 56% для выпускников колледжей. Меры, предпринимаемые правительством по *повышению социального и профессионального статуса педагога* (существенное увеличение заработной платы, социальные льготы, качественное улучшение материально-технической базы образовательных учреждений), играют существенную роль в принятии решения выпускником о месте будущей работы.

В настоящий период времени происходят серьезные изменения в оценке педагогической деятельности, которые нашли отражение:

- в профессиональном стандарте «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

- в новом Порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Введение профессионального стандарта педагога неизбежно повлечет за собой изменение программ подготовки и переподготовки в высшей школе, колледжах и в учреждениях повышения квалификации.

В основные профессиональные образовательные программы подготовки педагогов в вузах и колледжах автономного округа должны быть включены новые модули, реализация которых позволит повысить качество выпускников таких программ, направить их практическую подготовку к реализации профессиональной деятельности, сформировать компетенции, необходимые для реализации программ общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами. Кроме того, необходимо разработать программы, позволяющие в короткие сроки обучить привлеченных в систему образования выпускников непедагогических вузов, мотивированных к педагогической деятельности, создать вариативные маршруты подготовки педагогических кадров.

Услуги повышения квалификации педагогов сегодня предоставляют Институт развития образования (г. Ханты-Мансийск), Сургутский государственный и Сургутский педагогический университеты (г. Сургут). В государственное задание этих учреждений включается услуга «Повышения квалификации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений». Наиболее активным поставщиком услуг повышения квалификации является Институт развития образования. В 2013 году 58% педагогических работников, прошедших повышение квалификации, обучались в Институте. Доли Сургутских университетов практически равны, и составляют около 21% слушателей в каждом.

Анализ количества прошедших курсы повышения квалификации, как в численном выражении, так и в процентном соотношении показывает, что наименее охваченной группой являются педагогические работники дошкольных образовательных учреждений, что связано с малым количеством предлагаемых программ соответствующего профиля.

Анализ проведенных курсов в разрезе территорий показывает, что Институт развития образования охватывает все территории, Сургутский педагогический университет – 13 территорий и Сургутский государственный университет – 10 территорий. При этом, наиболее труднодоступные Белоярский и Березовский районы обеспечили в 2013 году повышение квалификации более чем 25% педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, а Когалым, Нягань, Пыть-Ях, Урай и Мегион не достигли уровня 20%.

Все эти проблемы свидетельствуют о том, что в модернизации на сегодняшний день нуждаются как институты повышения квалификации, так и система в целом. Эффективность обновления системы повышения квалификации может быть достигнута, если обучение будет проходить на основе лично мотивированных принципов повышения квалификации, а организационные формы, образовательные технологии будут адекватно отражать достижения андрагогики. Принципиальным направлением развития системы повышения квалификации является стопроцентная ориентация на заказ усложнение информационного обслуживания потребителей услуг. На сегодняшний день в автоматизированной системе управления повышением квалификации ([pk.doinhmaso.ru](http://pk.doinhmaso.ru)) уже реализована электронная система заказа со стороны педагогов. Далее необходимо отладить систему долгосрочных заказов и корректировку текущих заказов и сделать это так, чтобы заказчики услуг были удовлетворены реакцией институтов повышения квалификации на их потребности.

Таким образом, современная модель региональной системы повышения квалификации работников образования будет выстраиваться за счет:

1. Отработке механизма согласования деятельности разных субъектов системы образования (региональный орган управления образованием, институт повышения квалификации, муниципальные системы образования, образовательные учреждения, отдельные работники системы образования).

2. Создания электронного сервиса повышения квалификации (возможность предоставить каждому работнику образования округа всю информацию, обеспечивающую систему планирования собственной программы развития педагога, включающую в себя индивидуальную образовательную программу и ее ресурсное обеспечение).

3. Разработки системы участия в программах и мероприятиях через онлайн и видеотрансляции, в том числе в мероприятиях регионального и федерального уровней.

Еще одним элементом системы непрерывной подготовки и повышения квалификации педагогов является процедура аттестации педагогических кадров. В 2011-2012 годах ежегодно аттестацию проходили 3,6-4 тыс. педагогических работников. В 2013 году аттестовались 4,9 тыс. педагогов. В 2014 году количество аттестованных прогнозируется более 5 тыс. человек. На организацию и проведение процесса аттестации Правительством автономного округа в 2014 году выделено 10,9 млн. рублей.

По состоянию на 1 июня 2014 году 61% педагогических работников имеют первую и высшую квалификационную категорию, 19,5% аттестованы на соответствие занимаемой должности или имеют вторую квалификационную категорию.

Максимальное количество педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, работает в школах (23,7%), минимальное - в детских дошкольных учреждениях (12%).

Вместе с тем, в системе образования работают 2545 педагогов (8-10% на каждом уровне образования), которые имеют вторую квалификационную категорию, присвоенную до вступления в силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 «О Порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений». Эти работники имели необходимые правовые основания аттестоваться на первую либо высшую квалификационную категорию за более чем двухлетний период действия вышеуказанного порядка, однако не приняли такого решения. Наиболее вероятной причиной этого является отсутствие результатов деятельности, соответствующих критериям присвоения категории.

Отсутствует какая-либо квалификационная категория у 5893 человек, что составляет 30% педагогов в учреждениях дополнительного образования, 28% педагогов детских садов, 17% педагогов школ. Сопоставляя эти данные с количеством молодых специалистов в учреждениях образования (5-8% в зависимости от уровня образования), становится очевидно, что аттестация по-прежнему частью педагогического сообщества воспринимается как средство контроля и не рассматривается педагогами как стимул совершенствования и развития профессиональной компетентности.

С учетом утверждения Министерством образования и науки Российской Федерации нового Порядка проведения аттестации педагогических работников (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276) предстоит разработка и внедрение новой модели аттестации, пересмотр критериев с использованием методик оценки компетенций и учета профессионального опыта. Предстоит усовершенствовать:

1. организационно-содержательные и информационно-технологические условия региональной модели аттестации;
2. критериально-оценочный инструментарий;
3. подготовку и сертификацию организаторов процесса аттестации и экспертов;

4. программы автоматизации части аттестационных процедур и мониторинговых исследований в области аттестации.

Выделенные проблемы определяют круг основных задач развития кадрового потенциала системы образования, отраженные в Комплексной программе обновления кадров для общеобразовательных учреждений, включая развитие системы непрерывной подготовки и повышения квалификации педагогов.

Основной стратегической целью программы является обеспечение перехода к активной кадровой политике, направленной на развитие педагогического потенциала системы образования автономного округа.

Для достижения стратегической цели должны быть решены следующие задачи:

- выстраивание системы подготовки педагогических кадров организационных условий их реализации в соответствии с профессиональным стандартом педагога, региональным профессиональным стандартом педагога;

- переход на новый порядок и процедуры аттестации педагогических кадров, обеспечивающие объективную государственную оценку уровня профессиональной компетентности и результатов профессиональной практической деятельности;

- создание региональной модели повышения квалификации педагогических кадров, обеспечивающей непрерывный процесс профессионального и личностного роста педагога, возможность выбора образовательных программ, системы сертификации профессиональных квалификаций;

- внедрение системы моральных стимулов поддержки учительства, обеспечивающих в школах сохранение лучших педагогов, привлекающих в школу новое поколение учителей, вовлекающих в педагогический процесс специалистов из различных областей экономики (не обязательно педагогов), направляющих деятельность педагогов и руководителей к поиску эффективных форм и направлений деятельности для достижения качественных результатов, отвечающих приоритетам регионального развития.

Достижение стратегической цели и решение стратегических задач программы обеспечиваются за счет реализации организационных мероприятий, приведенных в таблице, в период с 2014 по 2018 годы.

## ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ

Комплексной программы обновления кадров для школ, включая развитие системы непрерывной подготовки и повышения квалификации учителей

№ п/п	Мероприятие	Ожидаемый результат	Сроки	Ответственные
1.	Экспериментальное внедрение стандарта профессиональной деятельности педагога (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)			
1.1.	Дифференциация профессионального стандарта, состава профессиональных действий, знаний, умений на 4 уровня профессионального развития	Описание четырех уровней профессионального стандарта, состава профессиональных действий, знаний, умений, включая уровень выпускника системы подготовки педагогических кадров Методические рекомендации для руководителей образовательных учреждений по формированию должностных обязанностей с использованием региональных профессиональных стандартов (функциональных карт) по педагогическим специальностям.	2 квартал 2015 года	Сургутский государственный педагогический университет Ханты-Мансийский технологический педагогический колледж Нижевартовский социально-гуманитарный колледж
1.2.	Разработка модели и технологии самооценки педагогами ответственности компетенций профессионального стандарта	Методические рекомендации для педагогов по самооценке своей квалификации с использованием требований профессионального стандарта	3-4 квартал 2015 года 1-2 квартал 2016	Сургутский государственный педагогический университет Ханты-Мансийский технологический педагогический колледж Нижевартовский социально-



					гуманитарный колледж Муниципальные органы управления образованием
1.3.	Разработка мониторинга соответствия уровня профессиональных компетенций педагогических работников уровням требований профессионального стандарта	Инструментарий мониторинга соответствия уровня профессиональных компетенций педагогических работников уровням требований профессионального стандарта	3-4 квартал 2015 года	Сургутский государственный педагогический университет	
1.4.	Проведение мониторинга соответствия уровня профессиональных компетенций педагогических работников уровням требований профессионального стандарта	Анализ результатов мониторинга профессиональных компетенций педагогических работников уровням требований. Формирование перечня направлений повышения квалификации педагогических работников с учетом выявленных затруднений педагогов	3-4 квартал 2015 года, далее - ежегодно	Депобразования и молодежи Югры Сургутский государственный педагогический университет Институт развития образования Муниципальные органы управления образованием	
1.5.	Разработка и внедрение программы постдипломного сопровождения профессиональной деятельности молодых специалистов	Программа постдипломного сопровождения профессиональной деятельности молодых специалистов. Включающая инструментарий определения возможных проблем и механизмы помощи молодым педагогам в период их адаптации к рабочей среде. Учебно-методические материалы, позволяющие наставникам организовать индивидуальное сопровождение молодого педагога в соответствии с программой	2 квартал 2016 года	Сургутский государственный педагогический университет Муниципальные органы управления образованием	
1.6.	Организация цикла вебинаров по внедрению программы постдипломного сопровождения профессиональной деятельности молодых специалистов	Формирование группы муниципальных тьюторов, прошедших обучение и владеющих технологией индивидуального сопровождения молодого педагога	3-4 квартал 2016 года, далее - ежегодно	Депобразования и молодежи Югры Сургутский государственный педагогический университет	
<b>2. Модернизация педагогического образования</b>					
2.1.	Модернизация перечней компетенций	Обновленный перечень компетенций	3-4 квартал 2015	Сургутский	

выпускника педагогической программы с учетом требований профессионального стандарта	выпускника педагогической программы, позволяющей молодому педагогу приступить к профессиональной деятельности	года	государственный педагогический университет Ханты-Мансийский технологический педагогический колледж Нижевартовский социально-гуманитарный колледж
2.2. Модернизация программ среднего профессионального образования, программ бакалавриата и магистратуры по направлению «Образование и педагогические науки» на основе обновленного перечня компетенций выпускника педагогической программы, включая новое учебное содержание, новые технологии обучения	Обновление не менее 3 программ каждого уровня по направлению «Образование и педагогические науки»	2016-2017 годы	Сургутский государственный педагогический университет Сургутский государственный университет Ханты-Мансийский технологический педагогический колледж Нижевартовский социально-гуманитарный колледж
2.3. Организация повышения квалификации преподавателей, привлекаемых к модернизации программ среднего профессионального образования, программ бакалавриата и магистратуры по направлению «Образование и педагогические науки»	Формирование рабочей группы преподавателей высокой квалификации	2015 год	Сургутский государственный педагогический университет Сургутский государственный университет Ханты-Мансийский технологический педагогический колледж Нижевартовский социально-гуманитарный колледж

2.4.	Открытие базовых кафедр учреждений высшего и среднего профессионального образования в общеобразовательных организациях	Увеличение доли практической подготовки в программах среднего профессионального образования, программах бакалавриата по направлению «Образование и педагогические науки»	2014 - 2015 год	Сургутский государственный педагогический университет Ханты-Мансийский технологический педагогический колледж Нижевартовский социально-гуманитарный колледж Муниципальные органы управления образованием
2.5.	Разработка и апробация программы переподготовки и программ магистратуры для лиц, мотивированных к педагогической и управленческой деятельности в образовательных учреждениях, но не имеющих педагогического образования	Разработанные программы программ переподготовки и программ магистратуры: «Менеджмент в образовании», «Организация и управление учебной работой в образовательной организации», «Организация и управление воспитательной работой в образовательной организации», «Организация и управление учебно-методической работой в образовательной организации», «Преподаватель по соответствующему профилю»	2016 год	Сургутский государственный педагогический университет Институт развития образования
<b>3. Разработка и внедрение региональной персонализированной модели повышения квалификации педагогических работников</b>				
3.1.	Определение актуальных направлений повышения квалификации педагогических работников с учетом требований к трудовым действиям, знаниям, умениям, определенным профессиональным стандартом педагога; экспертной оценки профессиональным сообществом; обобщенных результатов аттестации педагогических кадров	Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, устанавливающий перечень направлений повышения квалификации педагогических работников на год или среднесрочный период	2 квартал ежегодно	Департамент образования и молодежи Югры Сургутский государственный педагогический университет Институт развития образования
3.2.	Разработка требований к структуре, содержанию и условиям реализации	Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского	3 квартал 2014 года	ДоИМП Сургутский

программ повышения квалификации педагогических работников	автономного округа – Югры, устанавливающий требования к структуре, содержанию, формам, срокам и технологиям реализации программ повышения квалификации педагогических работников		государственный педагогический университет Институт развития образования
3.3. Обучение преподавателей – разработчиков программ повышения квалификации и экспертов с целью обеспечения единых подходов к разработке и реализации программ повышения квалификации	Формирование группы экспертов, прошедших обучение и владеющих технологиями экспертизы на профессиональном уровне	3 квартал 2014 года – 2 квартал 2015 года	Депобразования и молодежи Югры Сургутский государственный педагогический университет Институт развития образования
3.4. Разработка и ежегодное обновление программ повышения квалификации педагогических работников по актуальным направлениям на основе установленных требований к структуре, содержанию, формам, срокам и технологиям реализации программ повышения квалификации педагогических работников	Ежегодно обновляющийся банк программ повышения квалификации педагогических работников	ежегодно 2 квартал	Сургутский государственный педагогический университет Институт развития образования Сургутский государственный университет Ханты-Мансийский технологический педагогический колледж Нижевартовский социально-гуманитарный колледж
3.5. Внедрение программного обеспечения управления повышением квалификации на портале rk.doinhnao.ru	Программное обеспечение управления повышением квалификации на портале rk.doinhnao.ru, позволяющее педагогам автоматизировано выбирать программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, организаторам – обрабатывать заявки педагогов на дополнительное	3 -4 квартал 2014 года	Депобразования и молодежи Югры Институт развития образования

	профессиональное образование, формировать группы и хранить результаты обучения	ежегодно по кварталу	Депобразования и молодежи Югры
3.6.	Формирование государственных заданий, подведомственным учреждениям, имеющим лицензию на программы профессионального образования педагогической направленности на основе заявок, поступивших от педагогических работников в автоматизированной системе управления повышением квалификации на портале <a href="http://pk.doi.npnao.ru">pk.doi.npnao.ru</a>	ежегодно 4 квартал	Депобразования и молодежи Югры
3.7.	Разработка и внедрение пакета юридических документов, регламентирующих отношения между участниками системы повышения квалификации	1 квартал 2015 года	Депобразования и молодежи Югры Институт развития образования Муниципальные органы управления образованием
3.8.	Разработка региональной нормативной базы по внедрению персонализированной модели повышения квалификации педагогических работников	1 квартал 2015 года	Депобразования и молодежи Югры
3.9.	Организация обучения педагогических работников по wybranым программам повышения квалификации	ежегодно по отдельному графику	Сургутский государственный педагогический университет Институт развития образования Сургутский государственный университет Ханты-Мансийский технологический педагогический

				колледж Нижневартовский социально- гуманитарный колледж Муниципальные органы управления образованием
3.10.	Мониторинг результативности региональной персонализированной модели повышения квалификации педагогических работников	Анализ результатов внедрения региональной персонализированной модели повышения квалификации педагогических работников, внесение изменений в нормативные акты (при необходимости)	ежегодно	Депобразования и молодежи Югры
<b>4. Разработка и внедрение региональной модели аттестации педагогических работников</b>				
4.1.	Разработка региональной нормативной базы по новому порядку аттестации	Приказ Департамента образования и молодежной политики автономного округа, устанавливающий формы и процедуры аттестации, Положение об аттестационной комиссии Методические рекомендации по внедрению нового порядка аттестации педагогических работников	4 квартал 2014 года	Депобразования и молодежи Югры
4.2.	Модернизация и внедрение программного обеспечения ресурса att.doinhmaso.ru, обеспечивающего автоматизацию процессов документирования аттестационных процедур	Модернизированное по требованиям нового порядка аттестации программное обеспечение ресурса att.doinhmaso.ru, позволяющее вести прием заявлений, назначение экспертов, формирование протоколов комиссии, отчетов и аттестационных листов	4 квартал 2014 года	Депобразования и молодежи Югры Институт развития образования
4.3.	Разработка и внедрение программного обеспечения экспертизы профессиональной деятельности педагога, обеспечивающего автоматизацию сбора и обработки информации о результатах экспертизы в процессе аттестации	Программное обеспечение деятельности эксперта, позволяющее автоматизировано обрабатывать и хранить результаты экспертизы профессиональной деятельности педагога в процессе аттестации	1 полугодие 2015 года	Депобразования и молодежи Югры Институт развития образования
4.4.	Разработка региональной системы подготовки и повышения квалификации экспертов по аттестации педагогических	Образовательная программа повышения квалификации экспертов, методические материалы для проведения экспертизы,	3 -4 квартал 2014 года	Депобразования и молодежи Югры Институт развития образования

	<b>работников общего образования</b>	<b>включая инструментарий оценивания</b>		<b>образования</b> Сургутский государственный педагогический университет
4.5.	Обучение экспертов с целью обеспечения единых подходов при проведении экспертизы педагогической деятельности в системе образования автономного округа	Формирование групп экспертов, прошедших обучение и владеющих технологией экспертизы на профессиональном уровне	3 квартал 2014 года – 2 квартал 2-15 года	Институт развития образования Сургутский государственный педагогический университет Муниципальные органы управления образованием
4.6.	Разработка системы тьюторского сопровождения подготовки педагогических работников общего образования к аттестации	Образовательная программа повышения квалификации тьюторов, муниципальных координаторов для подготовки педагогических работников к аттестации, учебно-методические материалы	3-4 квартал 2014 года	Депобразования и молодежи Югры Институт развития образования Муниципальные органы управления образованием
4.7.	Обучение муниципальных и отраслевых тьюторов с целью обеспечения единых подходов при проведении экспертизы педагогической деятельности в системе образования автономного округа	Формирование групп муниципальных и отраслевых тьюторов, муниципальных координаторов прошедших обучение и владеющих технологией экспертизы на профессиональном уровне	3-4 квартал 2014 года	Институт развития образования Муниципальные органы управления образованием
4.8.	Разработка финансовых нормативов, обеспечивающих введение нового порядка аттестации	Приказ Департамента образования и молодежной политики автономного округа, устанавливающий финансовые нормативы, обеспечивающие введение нового порядка аттестации	4 квартал 2014 года	Депобразования и молодежи Югры
4.9.	Общественное обсуждение новой региональной модели аттестации педагогических работников	Размещение проектов нормативных документов на сайте Департамента образования и молодежной политики. Проведение заседаний аттестационной комиссии.	3-4 квартал 2014 года	Депобразования и молодежи Югры Муниципальные органы управления образованием
4.10.	Апробация региональной модели аттестации педагогических работников	Проведение аттестации педагогов по новой модели в пилотном режиме по	3-4 квартал 2014 года	Депобразования и молодежи Югры

		согласованию с муниципальными органами управления образованием			
4.11.	Проведение аттестации педагогических работников	Аттестация педагогических работников ежегодно	Аттестация не менее 5 тысяч педагогических работников ежегодно	ежегодно	Депобразования и молодежи Югры
4.12.	Мониторинг внедрения региональной модели аттестации педагогических работников	Анализ результатов внедрения региональной модели аттестации педагогических работников, внесение изменений в нормативные акты (при необходимости)		ежеквартально	Депобразования и молодежи Югры
<b>5. Повышение престижа педагогических профессий</b>					
5.1.	Организация целевого приема на педагогические направления подготовки по соглашениям с муниципалитетами	Гарантированное обеспечение педагогическими кадрами образовательных организаций		ежегодно	Депобразования и молодежи Югры Муниципальные органы управления образованием
5.2.	Реализация проекта «Вернись в родную школу педагогом»	Подготовка качественного состава абитуриентов, ориентированных на педагогическую деятельность из числа учащихся школ региона		ежегодно	Сургутский государственный педагогический университет Муниципальные органы управления образованием
5.3.	Региональный студенческий конкурс «Педагогический дебют»	Выявление талантливых и творчески ориентированных на предстоящую профессиональную деятельность студентов; обеспечение профессионального общения студенчества педагогических специальностей		ежегодно	Сургутский государственный педагогический университет
5.4.	Региональный конкурс «Учитель года»	Повышение социального статуса различных категорий педагогических работников, тиражирование передового педагогического опыта		ежегодно	Сургутский государственный педагогический университет Муниципальные органы управления образованием
5.5.	Региональный конкурс социальной рекламы «Мой учитель»	Привлечение внимания общества к профессии Учитель, повышение		2015 год	Депобразования и молодежи Югры



		<b>социального статуса педагога</b>		Сургутский государственный педагогический университет Муниципальные органы управления образованием
5.6.	Проведение муниципальных конкурсов педагогических проектов молодых педагогов «Молодой учитель»		Выявление талантливых и творчески ориентированных молодых педагогов; тиражирование передового педагогического опыта	2015