



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
Хабаровского края
(Минобрнауки Хабаровского края)

РАСПОРЯЖЕНИЕ

08.11.2023 № 1433

г. Хабаровск

Об утверждении концепции непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников сферы образования Хабаровского края до 2026 года

Во исполнение целевых показателей национального проекта "Образование", государственной программы Хабаровского края "Развитие образования в Хабаровском крае", утвержденной Постановлением Правительства Хабаровского края от 5 июня 2012 г. № 177-пр, в целях удовлетворения образовательных потребностей и профессионального развития педагогических работников и руководящих кадров сферы образования Хабаровского края:

1. Утвердить прилагаемую концепцию непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников сферы образования Хабаровского края до 2026 года (далее – Концепция).

2. Управлению общего образования и науки министерства образования и науки края совместно с краевым государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования "Хабаровский краевой институт развития образования имени К.Д. Ушинского", заинтересованными органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования в трехмесячный срок разработать план мероприятий по реализации Концепции на 2024 – 2026 годы.

3. Рекомендовать органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, руководителям образовательных организаций, подведомственных министерству образования и науки Хабаровского края, организовать деятельность по непрерывному профессиональному развитию педагогических работников и руководящих кадров образовательных организациях Хабаровского края в соответствии с Концепцией.

4. Контроль за выполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя министра – начальника управления общего образования министерства образования и науки Хабаровского края.

Министр

В.Г. Хлебникова

УТВЕРЖДЕНА
распоряжением министерства
образования и науки
Хабаровского края
от "03" 11 2023 г. № 1433

КОНЦЕПЦИЯ

непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников сферы образования Хабаровского края до 2026 года

1. Общие положения

1.1. Концепция непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников сферы образования Хабаровского края до 2026 года (далее – Концепция) является стратегическим документом по реализации модели непрерывного профессионального развития, определения способов и форм профессионального роста в процессе непрерывного образования работников сферы образования с учетом анализа их потребностей в совершенствовании профессиональных компетенций.

Концепция описывает систему взаимосвязанных и интегрированных между собой принципов и направлений образовательной деятельности, обеспечивающих сопровождение педагогических и руководящих работников сферы образования в непрерывном развитии профессионального мастерства через формальное, неформальное и информальное образование.

Концепция разработана в рамках исполнения:

Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года";

Национального проекта "Образование", утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);

распоряжения Министерства Просвещения Российской Федерации от 15 декабря 2022 г. № Р-303 "О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174";

приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 23 декабря 2022 г. № 1167 "О федеральных инновационных площадках";

постановления Правительства Хабаровского края от 5 июня 2012 г. № 177-пр "О государственной программе Хабаровского края "Развитие образования в Хабаровском крае";

регионального проекта "Педкластер 27" (утвержден на заседании координационного совета по модернизации педагогического образования, протокол от 21 мая 2021 г. № 1);

распоряжения министерства образования и науки Хабаровского края от 3 декабря 2021 г. № 1552 "Об утверждении Комплекса мер по развитию кадрового ресурса отрасли "Образование" Хабаровского края на 2021 – 2025 годы".

Разработка Концепции вызвана необходимостью обеспечения непрерывного характера профессионального развития педагогических и руководящих работников сферы образования в условиях системных изменений, в условиях развития образовательного суверенитета Российской Федерации.

Значимую роль в непрерывном профессиональном развитии педагогических и руководящих работников сферы образования, готовых отвечать на вызовы современности, имеет система дополнительного профессионального образования. В современных условиях обостряется противоречие между объективными требованиями, предъявляемыми обществом к педагогическим и руководящим работникам сферы образования, и возможностями их разрешения в системе дополнительного профессионального образования, сохраняются проблемы, препятствующие непрерывному процессу развития педагогических работников:

слабая связь между социальной востребованностью высокого уровня профессионализма работника образования по ряду современных направлений развития образования и реальным обеспечением повышения его квалификации;

присутствие в системе дополнительного профессионального образования значительной части устаревших, монологических, пассивных форм повышения квалификации;

преобладание массовых форм повышения квалификации над индивидуальными;

прерывистость системы повышения квалификации, не основанной на синтезе формального, неформального и информального форм образования;

несформированность модели диагностики профессиональных потребностей и дефицитов педагогических и руководящих работников сферы образования;

несоответствие содержания и форматов дополнительных профессиональных программ индивидуальным потребностям и запросам педагогических и руководящих работников.

Разрешение указанных противоречий требует формирования и применения новых моделей к функционированию системы непрерывного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров, учитывающей персонифицированный подход, их индивидуальные возможности, профессиональные дефициты и потребности.

Система дополнительного профессионального образования призвана обеспечить введение персонифицированного повышения квалификации педагогических и руководящих работников, развитие профессиональных педаго-

гических сообществ, активное использование интерактивных и цифровых технологий. При разработке и реализации дополнительных профессиональных программ педагогических и руководящих работников образовательных организаций края необходимо учитывать уровень качества образования и результаты диагностики профессиональных дефицитов.

Основными векторами непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников станут:

стимулирование педагогических и руководящих работников сферы образования к непрерывному профессиональному развитию через выявление профессиональных дефицитов и образовательных потребностей, построения индивидуального образовательного маршрута;

организационно-правовое, кадровое, научно-методическое обеспечение персонафицированного повышения квалификации педагогических и руководящих работников сферы образования, направленное на устранение профессиональных дефицитов (предметных, методических, психолого-педагогические, личностных, коммуникативных, управленческих) и удовлетворение профессиональных потребностей;

обеспечение непрерывного характера развития профессионального мастерства педагогических работников и руководящих кадров сферы образования в рамках деятельности профессиональных педагогических сообществ, развития системы наставничества, инновационной и проектной деятельности.

1.2 Понятия, используемые в Концепции.

Педагогический работник, педагог – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

Руководящий работник сферы образования – физическое лицо, которое в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляют руководство этой организацией, в том числе выполняют функции ее единоличного исполнительного органа. К руководящим работникам сферы образования в Концепции относятся: руководитель организации, заместитель руководителя организации, руководитель структурного подразделения организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

Профессиональное педагогическое сообщество – объединение педагогических работников с общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне образовательной организации, органа местного самоуправления, субъекта Российской Федерации, Российской Федерации;

Индивидуальный образовательный маршрут – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа

и общего времени освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, их личностные ресурсы, педагогические и управленческие условия образовательной организации, в которой они работают, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования;

Профессиональные компетенции – способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач;

Региональный методический актив – объединение региональных методистов, сформированное из числа лиц, прошедших диагностику профессиональных компетенций и повышение квалификации в области методической поддержки педагогических работников;

Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров – комплекс образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития. Может осуществляться как в процессе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, так и в рамках неформального образования педагогических работников и управленческих кадров.

2. Цель и задачи Концепции

2.1. Цель: обеспечение единого образовательного пространства непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций края, направленного на достижение целей государственной образовательной политики.

2.2. Задачи:

совершенствование механизмов управления системой непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций края;

внедрение цифровой платформы диагностики профессиональных дефицитов и потребностей педагогических и руководящих работников образовательных организаций края;

внедрение трехэтапной модели повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций края в системе дополнительного профессионального образования;

внедрение механизмов взаимодействия элементов системы методического сопровождения педагогических и руководящих работников образовательных организаций края, обеспечивающих построение и прохождение индивидуального образовательного маршрута с учетом результатов диагностики профессиональных дефицитов и потребностей;

развитие сетевого взаимодействия с ведущими образовательными организациями.

3. Основные принципы Концепции

3.1. Персонификации и адресности, обеспечивающие педагогическим работникам и управленческим кадрам возможность формировать индивидуальный образовательный маршрут повышения квалификации по устранению профессиональных дефицитов и удовлетворению образовательных запросов, персональную ответственность за выбор траектории своего развития и самосовершенствования, а также обеспечивающие вариативность, разнообразие, многоуровневый характер дополнительных профессиональных программ, предусматривающих адресную поддержку;

3.2. Непрерывности образования, обеспечивающий право на "образование через всю жизнь"; предполагающий непрерывное совершенствование профессиональных знаний, навыков, умений, компетенций педагогическим работникам и управленческим кадрам с учетом меняющихся требований к профессиональной деятельности и запросов рынка труда;

3.3. Развитие дополнительного профессионального образования как научно-методического ресурса, фонда обмена лучшими образовательными практиками, эффективного способа освоения новых ниш в образовательном пространстве, создания условий для научного и творческого роста личности педагогических работников и управленческих кадров;

3.4. Сетевого сотрудничества в дополнительном профессиональном образовании, предусматривающего расширение взаимодействия внутри самой образовательной организации и построение новых связей и отношений между образовательными организациями общего, дополнительного, среднего профессионального, высшего образования в единой системе непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников;

3.5. Включенности в процессы дополнительного профессионального образования лидеров образования, представителей регионального методического и управленческого активов;

3.6. Стимулирования педагогов к повышению качества профессиональной деятельности и к личностно-профессиональному росту, расширению спектра профессиональных позиций и ролей;

3.7. Инновационности, направленный на оперативное реагирование инновационных процессов, происходящих в обществе; структурными и содержательными преобразованиями в дополнительном профессиональном образовании; проектирование и конструирование новой образовательной среды, технологий, инновационных образовательных практик.

4. Основные направления реализации Концепции

4.1. Решение задач Концепции предусматривает:

Организационно-правовое обеспечение и качество управления процессами непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций края;

развитие научно-методического обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций края;

внедрение трехэтапной модели непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций края;

совершенствование персонифицированного образования для педагогических и руководящих работников образовательных организаций края в условиях непрерывного профессионального развития;

развитие кадрового обеспечения системы дополнительного профессионального образования;

развитие сетевого партнерства в реализации непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций края.

4.2. Организационно-правовое обеспечение и качество управления процессами непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников включает:

Совершенствование системы профессиональной переподготовки педагогов и специалистов, не имеющих педагогического образования, ориентированных на работу в образовательных организациях региона,

разработку организационно-правовых основ реализации персонифицированного дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников;

формирование механизмов участия работодателей (органов местного самоуправления, осуществляющих управление в образовательных организациях края, руководителей образовательных организаций) в обновлении содержания дополнительных профессиональных программ.

4.3. Развитие научно-методического обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников направлено на:

Разработку механизмов и инструментов поддержки научной деятельности педагогических и руководящих работников образовательных организаций края, проведение научных исследований в области качества постдипломного педагогического образования;

внедрение системы поддержки и стимулирования прикладных исследований, развитие научных направлений в системе дополнительного профессионального образования;

проектирование и разработку программ методического сопровождения педагогических и руководящих работников;

организацию непрерывного процесса сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников: консультационную деятельность, тьюторское сопровождение реализации индивидуального образовательного маршрута, информационно-методическую поддержку;

разработку и апробацию диагностических материалов, позволяющих выявить профессиональные дефициты и образовательные потребности в деятельности педагогических работников по предметным, методическим, психолого-педагогическим, информационно-коммуникационным и личностным компетенциям и дефициты профессиональной деятельности руководящих работников;

проведение научных исследований для выявления перспективных образовательных потребностей педагогических и руководящих работников, оценки степени их удовлетворения, прогнозирования запросов на дополнительные профессиональные программы;

разработку новых учебных пособий, учебно-методических комплексов для непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников;

разработку и реализацию образовательных инициатив, инновационных проектов, направленных на непрерывное профессиональное развитие педагогических и руководящих работников.

4.4. Внедрение трехэтапной модели непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников в системе дополнительного профессионального образования состоит из предкурсового, курсового и посткурсового этапов:

В ходе первого (предкурсового) этапа при реализации дополнительной профессиональной программы педагогические и руководящие работники получают цифровой "портфель", включающий нормативные правовые акты, методические рекомендации, пособия, презентации, видеоуроки и/или мастер-классы победителей и лауреатов всероссийских и региональных конкурсов профессионального мастерства, диагностические материалы, кейс задания (задачи), лекции и другие материалы для самостоятельного изучения (информальное образование);

в ходе второго этапа (курсового), на котором осуществляется непосредственное повышение квалификации (формальное образование) через проектную деятельность при реализации дополнительной профессиональной программы, используются интерактивные, групповые формы обучения. По результатам обучения, педагогические и руководящие работники презентуют итоговый педагогический продукт или проект;

в ходе третьего этапа (посткурсового) итоговый педагогический продукт или проект реализуется в профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников. Результаты данного этапа мотивируют педагогических и руководящих работников включаться в систему неформального обра-

зования (участие педагогических работников в деятельности профессиональных объединений и сообществ, в деятельности региональной инновационной инфраструктуры в сфере образования, корпоративное (внутрифирменное) обучение в образовательных организациях; наставничество).

4.5. Совершенствование персонифицированного образования для педагогических работников и управленческих кадров в условиях непрерывного профессионального развития включает:

Разработку и реализацию персонифицированных дополнительных профессиональных программ с учетом анализа результатов диагностики профессиональных дефицитов и образовательных потребностей педагогических и руководящих работников;

реализацию персонифицированного подхода в ходе методического сопровождения педагогических и руководящих работников;

организацию стажировок педагогических и руководящих работников в ресурсных центрах, ведущих образовательных организациях дополнительного профессионального образования, среднего профессионального и высшего образования с учетом индивидуальных профессиональных потребностей.

4.6. Развитие кадрового обеспечения системы дополнительного профессионального образования включает:

Повышение статуса профессорско-преподавательского состава, педагогических работников организаций дополнительного профессионального образования;

организацию стажировок и обучение преподавателей системы дополнительного профессионального образования в ведущих российских образовательных организациях дополнительного профессионального образования, среднего профессионального и высшего образования;

привлечение в сферу дополнительного профессионального образования молодых квалифицированных специалистов, обеспечение их профессионального и творческого развития и организация системы наставничества.

4.7. Развитие сетевого партнерства в реализации непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников предполагает:

Расширение сетевого партнерства посредством интеграции организаций общего, дополнительного, среднего профессионального, высшего образования в единую систему непрерывного профессионального образования педагогических и руководящих работников;

реализацию дополнительных профессиональных программ в сетевой форме с участием организаций общего, дополнительного, среднего профессионального, высшего образования;

формирование и поддержку профессиональных педагогических сообществ, общественных организаций, деятельность которых направлена на развитие профессионального потенциала педагогических и руководящих работников, консолидацию усилий и проведение совместных мероприятий.

5. Механизмы реализации Концепции

5.1 Управление реализацией Концепции осуществляется министерством образования и науки Хабаровского края во взаимодействии с исполнительными органами государственной власти Хабаровского края, образовательными организациями разного типа.

Для разработки планов реализации положений Концепции, "планов" мероприятий создаются рабочие группы из представителей образовательных организаций, участвующих в системе непрерывного профессионального образования. Документы по реализации положений Концепции разрабатываются с учетом федеральных и региональных стратегических документов, затрагивающих вопросы непрерывного образования педагогических работников и управленческих кадров.

5.2. Для достижения цели и решения задач Концепции используются следующие механизмы деятельности:

Нормативно-правовое обеспечение Концепции предполагает разработку документов, определяющих ее реализацию в части планирования, оценки достижения результатов, соответствия задачам, поставленным в федеральных и региональных проектах;

организационно-управленческое обеспечение направлено на стратегическое планирование, основанное на анализе образовательных потребностей педагогического сообщества;

консолидация усилий организаций общего, дополнительного, среднего профессионального, высшего образования на достижение заданного результата;

научно-методическое обеспечение, включающее разработку научно-обоснованных программно-методических, учебно-методических, методических, критериально-оценочных материалов, направленных на повышение эффективности деятельности процесса непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников;

формирование системы мониторинга и оценки эффективности реализации Концепции, включающей проведение мониторинговых исследований качества непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников, организацию деятельности по проведению сбора данных о достижении целевых показателей Концепции;

информационное обеспечение реализации Концепции обеспечивается созданием единого информационного пространства в сфере непрерывного

профессионального образования педагогических и руководящих работников, направленного на оптимизацию комплексного информационного обмена между субъектами системы образования региона;

маркетинговые механизмы направлены на популяризацию непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников, продвижение наиболее востребованных форм дополнительного профессионального образования.

6. Субъекты реализации Концепции

6.1. Реализация Концепции обеспечивается многоуровневым комплексным подходом. Субъектами реализации Концепции являются:

Министерство образования и науки Хабаровского края;

краевое государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Хабаровский краевой институт развития образования имени К.Д. Ушинского" (далее – ХК ИРО) и ведущие образовательные организации Хабаровского края, реализующие программы дополнительного профессионального образования;

центр непрерывного повышения педагогического мастерства педагогических работников и руководящих кадров (далее – ЦНППМ) как структурное подразделение ХК ИРО;

органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования;

муниципальные методические службы;

образовательные организации;

профессиональные сообщества и объединения педагогических работников и управленческих кадров.

6.2. Министерство образования и науки Хабаровского края обеспечивает:

Нормативно-правовое регулирование системы непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

оперативную координацию деятельности по реализации Концепции в области образовательной политики, стратегических проектов и программ, направленных на непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров как механизма повышения качества образования;

стандартизацию мониторинговых процедур для анализа состояния системы образования, источников проблем и направлений развития;

формирование заказа системы повышения квалификации в соответствии с актуальными направлениями государственной политики в области образования.

6.3. Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования:

обеспечивают участие педагогических и руководящих работников образовательных организаций края в повышении квалификации на всех этапах непрерывного профессионального развития;

координируют методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций края;

организуют мониторинг результатов повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций края.

6.4. ХК ИРО осуществляет:

Разработку и внедрение единого подхода к повышению квалификации педагогических работников и управленческих кадров как неотъемлемой части непрерывного профессионального развития;

формирование в едином формате актуальных программ дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников образовательных организаций края;

конструирование содержания дополнительных профессиональных программ с позиций компетентностного и деятельностного подходов, ориентированных на опережающую подготовку работников системы образования;

использования возможностей сетевого взаимодействия и дистанционного обучения при организации повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций края;

реализацию в системе повышения квалификации индивидуальных образовательных маршрутов обучаемых;

формирование и внедрение механизмов персонализации образования педагогических и руководящих работников образовательных организаций края, включая цифровизацию процессов дополнительного профессионального образования и внедрение цифровых образовательных технологий в реализацию дополнительных профессиональных программ, проведение постоянного мониторинга качества образовательных услуг;

определение образовательных организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы – сетевых партнеров для организации повышения квалификации;

формирование механизмов повышения практико-ориентированности дополнительных профессиональных программ в Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров с использованием базы региональной инновационной инфраструктуры;

создание эффективных механизмов распространения инновационных практик через систему повышения квалификации педагогических и руководящих образовательных организаций;

организацию системы мероприятий по укреплению связи формального и неформального образования педагогических работников и управленческих кадров, разработка инструментов формализации результатов неформального образования.

6.5. ЦНППМ как структурное подразделение ХК ИРО обеспечивает:

Диагностику профессиональных дефицитов педагогических работников и руководящих кадров образовательных организаций края;

построение и методическое сопровождение индивидуального образовательного маршрута для педагогических работников и руководящих кадров с участием специалистов регионального методического и регионального управленческого активов;

повышение квалификации в горизонтальных практико-ориентированных форматах и гибких формах организации процесса обучения;

координацию деятельности регионального методического актива и регионального управленческого актива.

6.6. Муниципальные методические службы сопровождают:

Формирование сетевой организации системы методического сопровождения педагогических работников и руководящих кадров образовательных организаций края в посткурсовой период;

разработку и реализацию системы непрерывной методической поддержки педагогических работников и руководящих кадров образовательных организаций края;

обучение новых субъектов методической поддержки – тьюторов, наставников, сетевых методистов;

развитие и поддержку профессиональных сообществ;

организацию экспертно-аналитической деятельности сети методической поддержки.

6.7. Образовательные организации организуют:

Разработку и реализацию программ корпоративного обучения;

координацию и регулирование деятельности методических объединений по развитию профессиональных компетенций педагогических работников и руководящих кадров образовательных организаций края;

разработку персональных программ профессионального роста педагогических работников и руководящих кадров образовательных организаций края;

развитие инновационных процессов, разработку продуктов инновационной деятельности.

6.8. Профессиональные сообщества и объединения обеспечивают:

Привлечение к профессиональной коммуникации в новых форматах и новыми средствами максимального количества педагогических и руководящих работников образовательных организаций края;

развитие креативных и талантливых педагогов, способных стать инициаторами изменений в разных направлениях профессиональной деятельности;

развитие инновационного характера деятельности организаторов и лидеров новых направлений профессиональных коммуникаций,

разработка учебных и методических материалов, с помощью которых организуется обучение и поддержка педагогических и руководящих работников образовательных организаций края;

проведение мероприятий по поддержке выявленных лидеров (выездные семинары, конкурсы, мастер-классы), обучающие мероприятия, в результате

которых будет сформировано общее видение ситуации в системе образования, владение способами переноса основных принципов успешной деятельности в одном направлении на другие направления, способы и желание диссеминации опыта;

разработка механизмов учета решений и результатов деятельности профессиональных сообществ и объединений в реальном управлении образованием на разных уровнях;

повышение престижа профессии педагога в профессиональной среде и в обществе.

7. Ожидаемые результаты реализации Концепции

Реализация Концепции направлена на достижение к 2026 году следующих результатов:

Разработаны и (или) обновлены нормативные правовые акты, регламентирующие развитие дополнительного профессионального образования в Хабаровском крае на основе единых подходов к организации непрерывного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций края;

разработаны и внедрены механизмы развития дополнительного профессионального образования, в том числе персонифицированный подход в повышении квалификации педагогических работников и управленческих кадров;

разработаны на региональном уровне единые оценочные материалы, позволяющие определять профессиональные дефициты и образовательные потребности педагогических и руководящих работников;

внедрена цифровая платформа профессиональных компетенций для выявления профессиональных потребностей и дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

внедрена трехэтапная модель повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров в системе дополнительного профессионального образования;

внедрены дополнительные профессиональные программы повышения квалификации для разных категорий (групп) педагогических и руководящих работников (лидеров образования; работников, демонстрирующих инновационное поведение; проектных команд в целях решения определенных задач; работников, имеющих определённые дефициты, школьных команд и др.);

разработаны индивидуальные образовательные маршруты для педагогических работников и управленческих кадров с учетом результатов диагностики профессиональных дефицитов;

сформирован и функционирует региональный методический актив, региональный управленческий актив;

внедрена и совершенствуется сетевая форма реализации дополнительных профессиональных программ.