



ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
Свердловской области

УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ



Екатеринбург
18-20.05.2022





**ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ**
Свердловской области

19-05-2022

**Проект «Кадровое развитие»:
механизм поддержки
и сопровождения
профессионального роста
сотрудников ГАОУ ДПО СО
«Институт развития образования»**

Подолько Ирина Константиновна

Проректор ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования»



Экспертная деятельность сотрудников ИРО

СОТРУДНИКИ ИНСТИТУТА

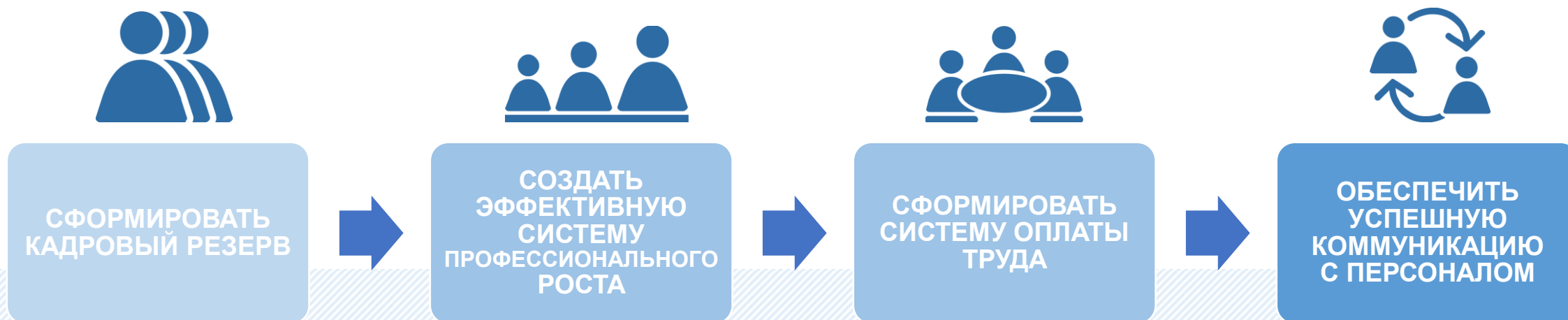


- эксперты ДПП ПК Единого федерального реестра дополнительного профессионального образования
- эксперты по федеральному мониторингу качества дошкольного образования
- эксперты по организации ГИА
- специалисты всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогических работников
- эксперты и члены жюри конкурсов профессионального мастерства педагогов и конкурсов для обучающихся регионального и федерального уровней
- эксперты ФГБУ ФИОКО по оценке сформированности региональных механизмов управления качеством образования
- разработчики, эксперты и члены жюри Всероссийской олимпиады школьников

Целеполагание проекта

Цель: развитие корпоративной культуры, обеспечение дальнейшего роста качества человеческого потенциала, переход на новые принципы управления, отражающие современные требования к научно-педагогическим и иным категориям работников, рациональному использованию кадрового потенциала.

Задачи



Основополагающие принципы проекта



СОУЧАСТИЕ (партиципативность)

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ (субсидиарность)

ПРОЗРАЧНОСТЬ (транспарентность)

ОПТИМИЗАЦИЯ

ГИБКОСТЬ И АДАПТИВНОСТЬ (AGILE)

Реализация проекта «Кадровое развитие»

Изучение профессиональных компетенций,
определение потребностей сотрудников института

Построение индивидуальных образовательных
траекторий профессионального развития
сотрудников института

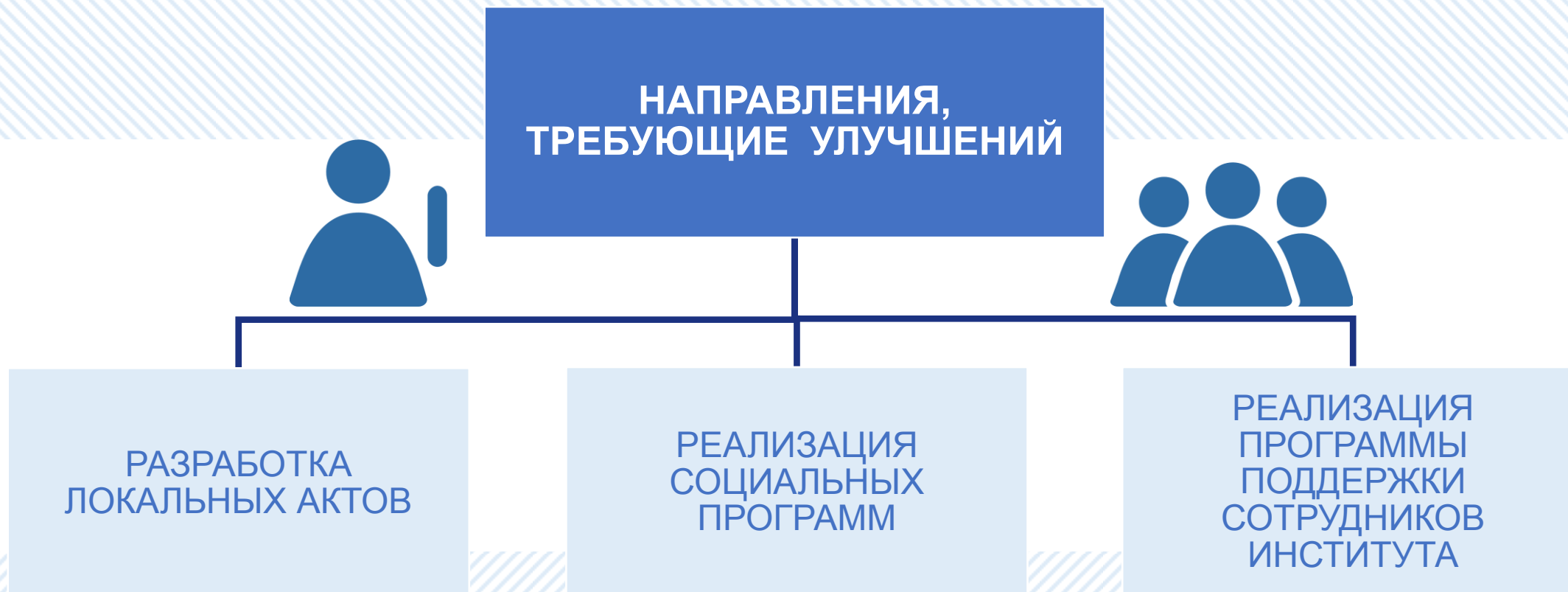
Внутрикорпоративное обучение
сотрудников

Привлечение и закрепление
научно-педагогических кадров

Обновление должностных
инструкций сотрудников ИРО



Трек «Развитие персонала»



Трек «Формирование корпоративной культуры»



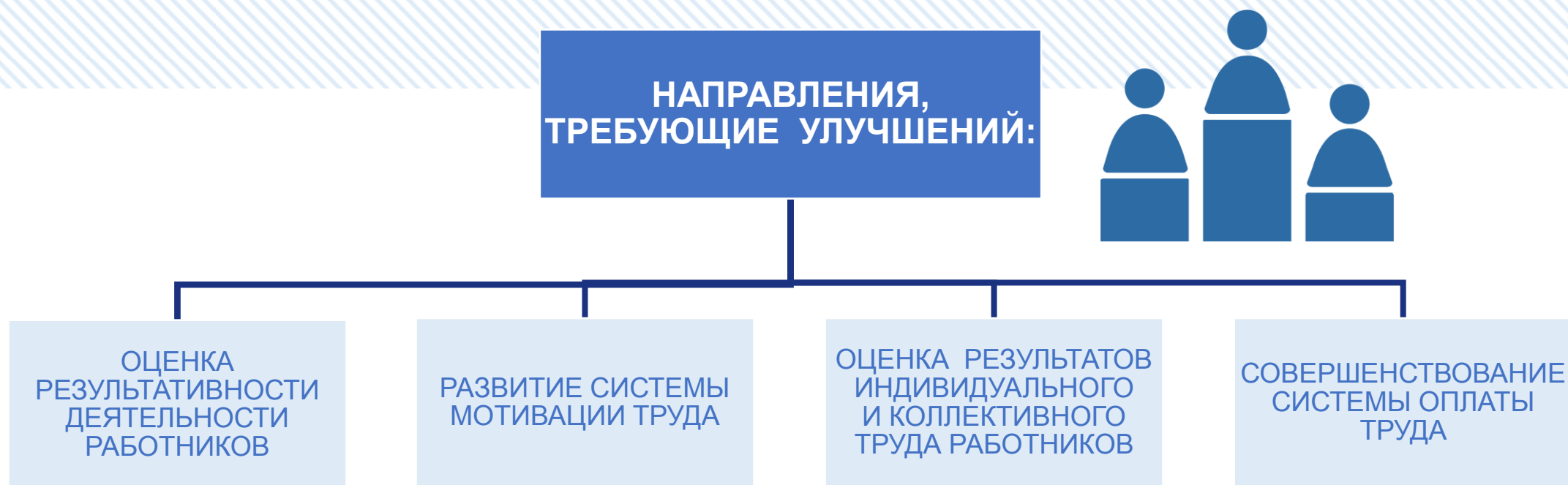
НАПРАВЛЕНИЯ, ТРЕБУЮЩИЕ УЛУЧШЕНИЙ

ПЛАНИРОВАНИЕ ВНУТРЕННИХ
И ВНЕШНИХ КОММУНИКАЦИЙ
ПО ОСВЕЩЕНИЮ РЕАЛИЗУЕМЫХ
В ИНСТИТУТЕ ПРОЕКТОВ

РАЗРАБОТКА ПРОГРАММ
КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

ВНЕДРЕНИЕ ПРОГРАММ
КОРПОРАТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

Трек «Монетарная мотивация»



Проведенные мероприятия

Разработаны

- Положение о порядке замещения должностей научно-педагогических работников
- Положение о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников
- Кодекс этики и служебного поведения работников

Проведена оценка цифровых компетенций сотрудников

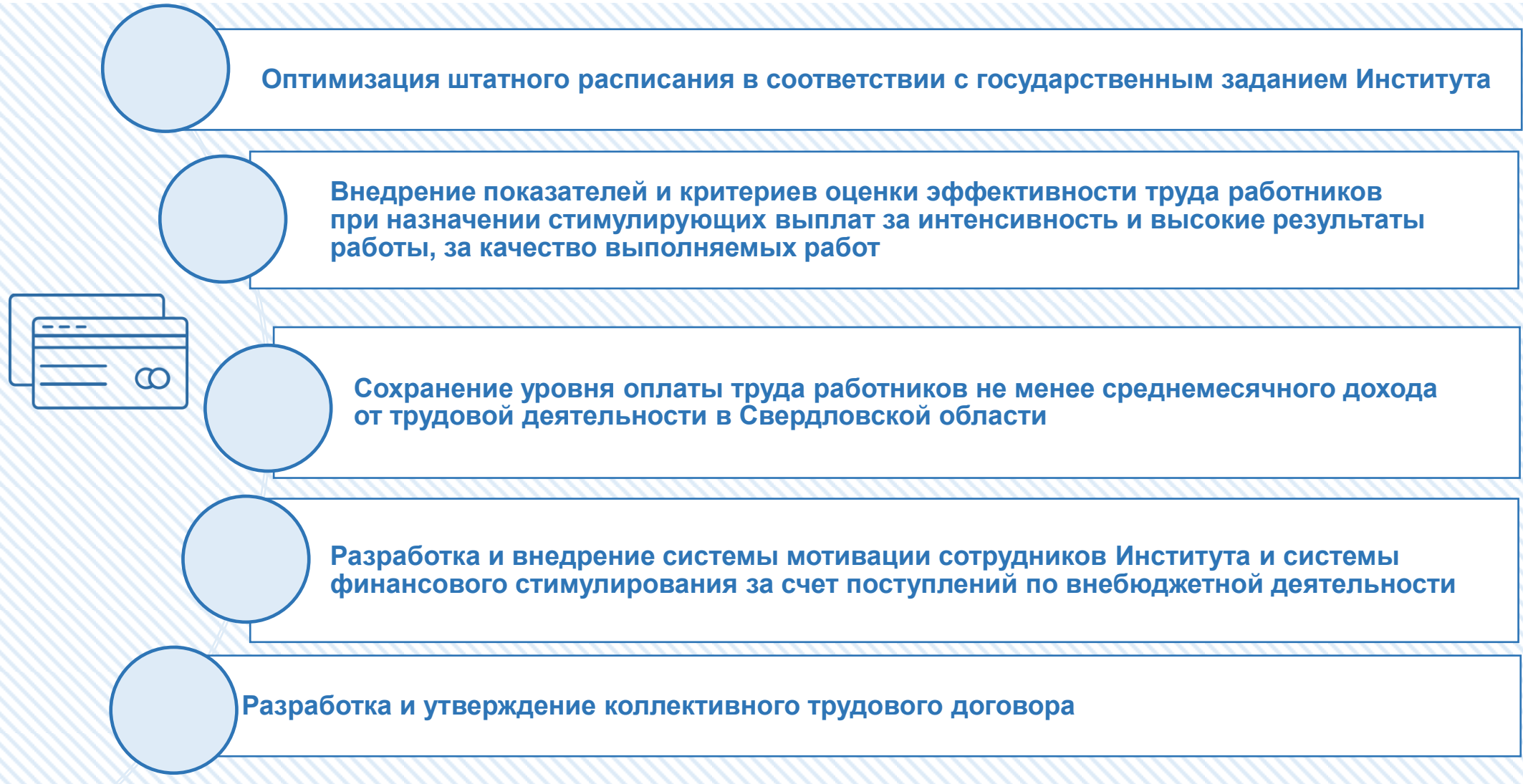
Внесены изменения в локальные нормативные акты Института

- в штатное расписание введена должность «преподаватель»

Прошли повышение квалификации:



Оптимизация системы оплаты труда



Оптимизация штатного расписания в соответствии с государственным заданием Института

Внедрение показателей и критериев оценки эффективности труда работников при назначении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ



Сохранение уровня оплаты труда работников не менее среднемесячного дохода от трудовой деятельности в Свердловской области

Разработка и внедрение системы мотивации сотрудников Института и системы финансового стимулирования за счет поступлений по внебюджетной деятельности

Разработка и утверждение коллективного трудового договора

Внебюджетная деятельность – источник финансового стимулирования сотрудников Института и перспективный механизм роста оплаты труда



- Для структурных подразделений утвержден поквартальный план поступлений по приносящей доход деятельности
- По результатам выполнения плана ежеквартально назначаются стимулирующие выплаты в объеме до 10% от привлеченных средств
- Стимулирующие выплаты из средств от приносящей доход деятельности устанавливаются работникам на основе индивидуальной оценки степени трудового участия
- Дополнительно осуществляются выплаты за проведение учебных занятий, методическое сопровождение групп, техническую поддержку образовательного процесса

Ожидаемые эффекты проекта



РАЗВИТИЕ
КОРПОРАТИВНОЙ
КУЛЬТУРЫ



ИСПОЛЬЗОВАНИЕ
МОТИВАЦИОННЫХ
ИНСТРУМЕНТОВ
КАДРОВОГО
РАЗВИТИЯ



РАЗРАБОТКА
И ВНЕДРЕНИЕ
СИСТЕМЫ
МОТИВАЦИИ
СОТРУДНИКОВ



ВНЕДРЕНИЕ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ
И КРИТЕРИЕВ
ОЦЕНКИ
ЭФФЕКТИВНОСТИ
ТРУДА



СОЗДАНИЕ
ЭФФЕКТИВНОЙ
СИСТЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РОСТА
СОТРУДНИКОВ



Подолько Ирина Константиновна

Проректор ГАОУ ДПО СО «ИРО»

Готовы к сотрудничеству:

irina-podolyako@mail.ru

8 912 686 39 67



ИРО

ИНСТИТУТ
РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

19-05-2022

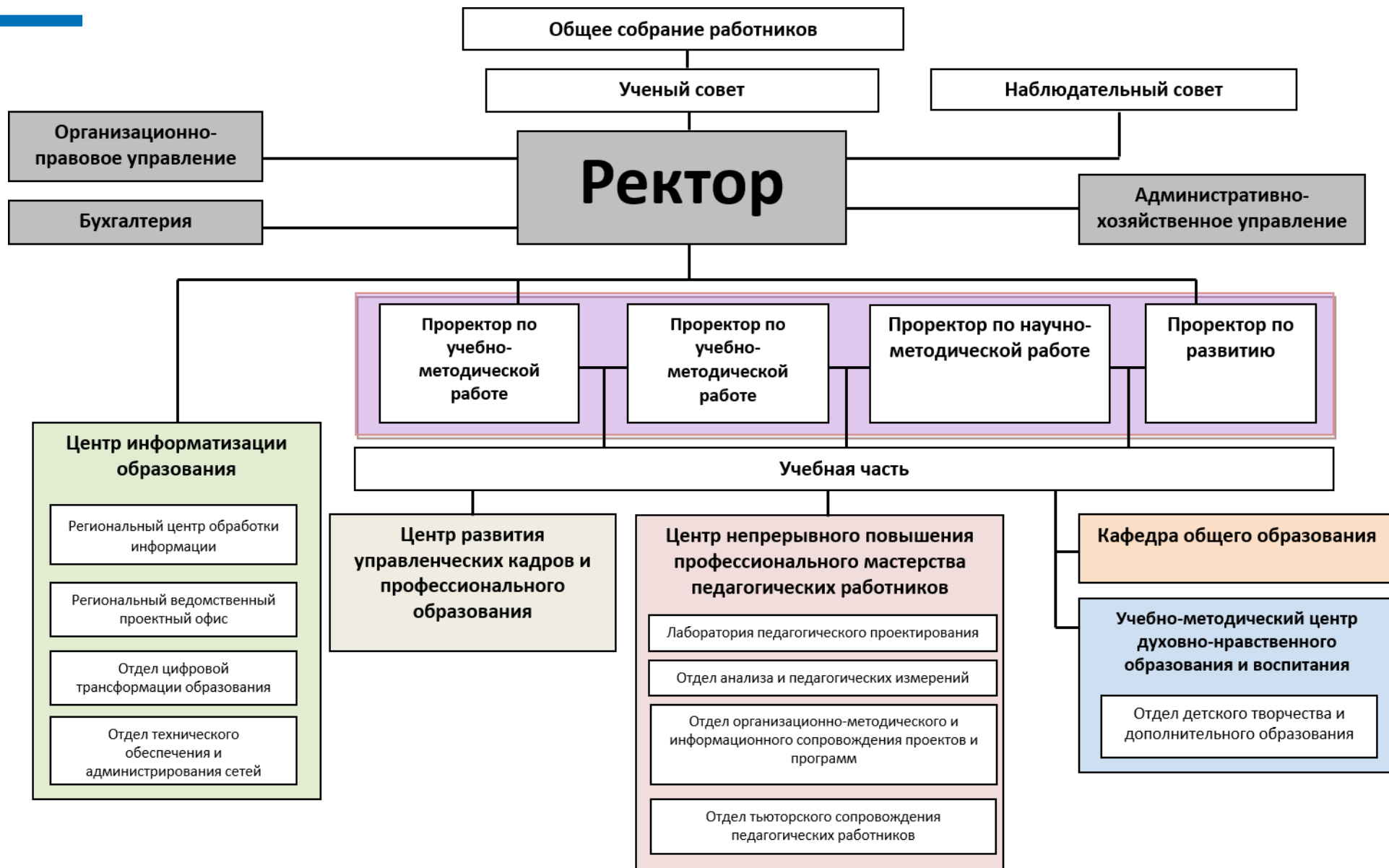
Профессиональное развитие сотрудников Калининградского областного института развития образования: кейсы и их решения

Вейдт Валерия Павловна, кандидат педагогических наук,
проректор по научно-методической работе
Калининградского областного института развития образования;

Блохина Ольга Анатольевна, начальник ЦНППМ
Калининградского областного института развития образования



Организационная структура КОИРО



Кадровый потенциал КОИРО

Год	Общее количество сотрудников	Педагогический состав	Руководящий состав	Привлеченные специалисты
2019	80	19	17	193
2020	83	18	15	86
2021	99	21	18	92



39 лет

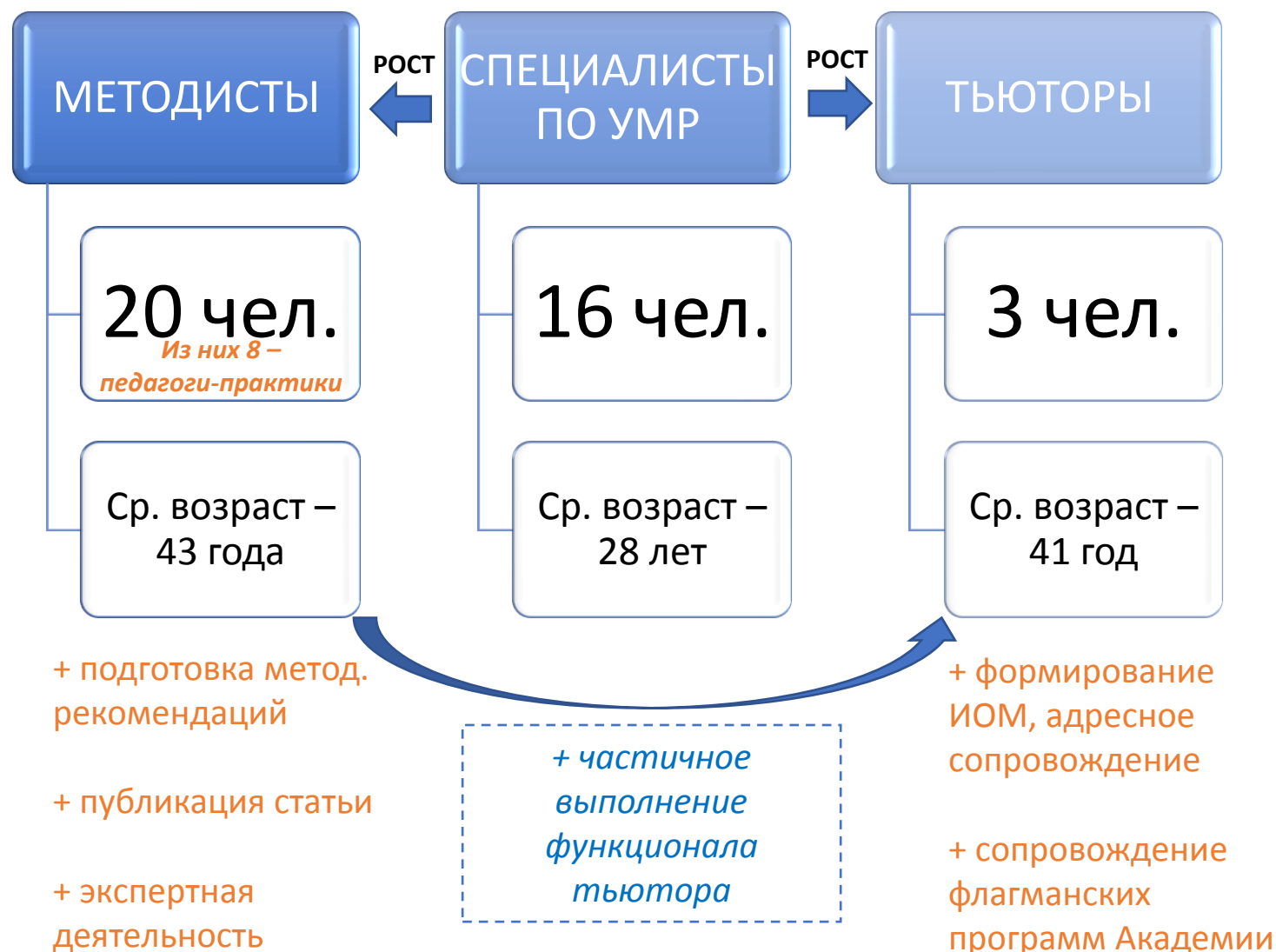
средний возраст
сотрудников



**Более 20 лет
стажа**

имеют 40 %
сотрудников

Состав КОИРО, вовлеченный в образовательный процесс



ОСНОВНОЙ ФУНКЦИОНАЛ

- ✓ Кураторство слушателей и сопровождение программ планового ПК
- ✓ Написание программ планового ПК, разработка дистанционных курсов, размещение программ в Фед. реестре ДППО
- ✓ Организация тематических семинаров
- ✓ Оказание консультативной и практической помощи педагогическим работникам
- ✓ Сопровождение проектов / конкурсов / олимпиад / пр.

Вызовы системе ДПО

Создание региональной системы научно-методического сопровождения педагогов

- **Не просто** расширение перечня сетевых партнеров, **но и** интеграция ресурсов федерального, регионального и институционального уровней, а также сопровождение деятельности региональных методических служб

Индивидуализация и персонификация профессионального роста педагогов

- **Не просто** разработка и реализация актуальных, интересных, востребованных программ ПК, **но и** разработка ИОМ с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций

Аккумуляция и тиражирование эффективных педагогических практик

- **Не просто** анализ и распространение успешных педагогических практик, **но и** формирование регионального методического актива, включенного в систему НМС педагогов

Профессиональное развитие сотрудников ИРО в области

- разработки валидных КИМ, уровневых программ ПК, практико-ориентированных мероприятий;
- выстраивания системы наставничества;
- методического сопровождения педагогов с разным уровнем развития проф. компетенций;
- подготовки адресных рекомендаций **и пр.**

Пути решения (1)

МЕТОДИЧЕСКИЕ СРЕДЫ

- Периодичность – еженедельно.
- Характер – практико-ориентированный.
- Организуются в формате тренингов, дискуссий, образовательных стажировок, в т. ч. с выездом на др. площадки.
- Тематика определяется планом на календарный год, однако дополняется актуальными / приоритетными направлениями.

Содержательная линия 2020 года – «Цифровая образовательная среда»,
2021 – «Сопровождение школ 500+»,
2022 – «Реализация обновленных ФГОС».

АНАЛИЗ АНКЕТ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

- Периодичность – пять раз в год.
- Цель – «внешняя» оценка качества дистанционных курсов.

Удовлетворение профессиональных запросов слушателей.

Актуальность дистанционных курсов.

Практическая польза дистанционных курсов.

Уровень приобретенных на дистанционном курсе знаний и умений.

Валидность вопросов контрольных блоков дистанционных курсов.

Испытываемые сложности (содержательные, технические, организационные).

Пр.

- По итогам анализа – корректировка дистанционных курсов и (или) программ ПК.

Пути решения (2)



ЭКСПЕРТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ



Реализация принципа открытого рецензирования (Open review)

<https://koirojournal.ru/>



Разработка учебно-методических комплексов к программам ДПО



- «Перекрестная» проверка программ;
- техническая экспертиза дистанционных курсов;
- содержательная «внешняя экспертиза» программ и дистанционных курсов



- Экспертиза материалов по профилю своей деятельности;
- участие в качестве членов комиссий в конкурсах, олимпиадах и пр.;
- «педагогические десанты» в школы

Пути решения (3)

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ ЦНПМ



Каскадная модель проектной работы:

- ✓ федеральное обучение кураторов – сотрудников КОИРО
- ✓ обучение управленческих и педагогических команд
- ✓ взаимообучение педагогов
- ✓ тьюторская фасилитация



Трансфер передовых практик:

- средовое проектирование
- наставничество и менторство
- сингапурские технологии
- софт- и селф-скилс
- цифровая трансформация

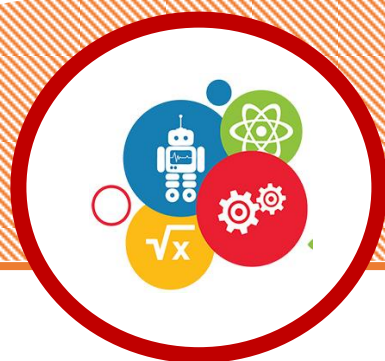


Закрепление методического актива:

- приглашение ведущих членов актива в проектные команды региональных тренеров и преподавателей



БОЛЬШАЯ
ПЕРЕМЕНА



STEM



БАЛТИЙСКИЙ
КЛУБ МЕНТОРОВ



РАЗВИТИЕ
ЛИЧНОСТНОГО
ПОТЕНЦИАЛА



УЧЕНИКАМ
XXI ВЕКА

Пути решения (3)



РЕГИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ
«БОЛЬШАЯ ПЕРЕМЕНА»



поддержка непрерывного профессионального роста педагогических и управленческих кадров в формате P2P



проект объединяет **30 сообществ** учителей и наставников



выездные практикумы, стажировки, мастер-классы в лабораториях ЦНППМ



обучение педагогов ДО и НОО принципам **STEM-подхода**



42 ОО
сообщество STEM-педагогов, ассоциация региональных тьюторов, федеральное сообщество



курсы ПК, практикумы в лабораториях ЦНППМ, конкурсы и чемпионаты



адресное сопровождение **директоров школ**, предъявление проектов развития своей ОО



66 директоров вовлечены в менторское сопровождение (30 менторов и 36 менти)



менторские сессии, андрагогические тренинги, межрегиональные стажировки, федеральная экспертиза проектов

Сотрудники КОИРО учатся



быть частью сообществ, обучать и обучаться в формате «равный – равному»



понимать реальный запрос на сопровождение от руководителей и педагогов



быть драйверами изменений, искать и находить партнеров и опорных педагогов



работать с инновационным лабораторным оборудованием (аддитивные, геоинформационные, VR-технологии, робототехника)



Пути решения (3)



Программа по развитию личностного потенциала



проект направлен на формирование индивидуальных траекторий обучения детей и педагогов, развитие эмоционального интеллекта, **создание личностно-развивающей образовательной среды**



ПОС – проф. обучающееся сообщество:

65 образовательных организаций (30 %) из 80 % МО
65 руководителей
622 педагога
27 тренеров в команде



командное обучение управленческими и педагогическими коллективами, рефлексивные сессии, коворкинги



Ученикам XXI века – Сингапурские технологии



развитие компетенций XXI века через программу профессионального развития учителей и руководителей при сотрудничестве с международным консалтингом Educare International



реализуют сингапурский подход

53 руководителя
42 педагогических коллектива
153 педагога
17 тренеров



Тренинги, мастерские, фестивали, конкурсы уроков



12 стажировок по обмену опытом



Тренеры и эксперты проектов – сотрудники КОИРО, прошедшие международное и федеральное обучение

Проекты реализуются исключительно в **каскадной модели**: на каждом этапе наращивается методический актив



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!



Вейдт Валерия Павловна,
кандидат педагогических наук,
проректор по научно-методической работе
Калининградского областного
института развития образования
8 900-561-74-28, valeriya.veidt@gmail.com

Блохина Ольга Анатольевна,
начальник ЦНППМ
Калининградского областного
института развития образования
8 911-466-43-42, cnppm39@gmail.com



В 2022 году КОИРО исполняется 75 лет!

С 16 по 18 августа – Международный Форум «Непрерывный профессиональный рост.
Индивидуальная траектория педагога»

ПРИГЛАШАЕМ руководителей и сотрудников ИРО и ИПК!

С 16 по 19 августа – Летняя школа для директоров школ России «Директор директору:
лучшие практики регионов»

ПРИГЛАШАЕМ директоров школ!

Контактное лицо: Наталья Борисовна Милявская, проректор по УМР
(8 905-246-00-55, nmiliavskaia@gmail.com)

