	Департамент образования и науки Кемеровской области
	государственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Кузбасский региональный институт повышения квалификации и переподготовки работников образования»
	Система менеджмента качества
	09-21 Технология организации обучения и оценки квалификации педагогических работников в условиях реализации профессионального стандарта на уровне образовательной организации

Обсуждено
на заседании кафедры
управления, экономики и правового
регулирования в образовании
Протокол № 11 от «07» июня 2018 г.
Зав. кафедрой _____ Е. А. Малкина

Рекомендовано
УМС КРИПКиПРО
Протокол № 1
от «23» августа 2018г.
Председатель УМК
_____ З. В. Крецан

ТЕХНОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ И ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА НА УРОВНЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Составитель:
методист кафедры А. А. Давыденко

Кемерово 2018

Содержание

№ раздела	Наименование раздела	Стр.
1.	Пояснительная записка	3
2.	Методы количественной и качественной оценки потребности в обучении педагогических работников	4
3.	Алгоритм организации обучения педагогических работников	9
4.	Практика оценки компетенций педагогических работников	11
5.	Литература	16
6.	Приложение	17

1. Пояснительная записка

Основные цели в сфере образования перечислены в пятом пункте Указа «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [1]. Согласно данного пункта, Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования поручено исходить из того, что в 2024 году необходимо обеспечить, в частности, решение задач внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников(НСУР), охватывающей не менее 50% учителей общеобразовательных организаций.

Профессиональными стандартами, в том числе профессиональным стандартом педагога (учитель, воспитатель) устанавливаются требования к уровню образования и стажу работника, его знаниям, умениям и выполняемым трудовым действиям [2]. В соответствии с поручением Президента Российской Федерации В. В. Путина от 02.01.2016 № Пр-15ГС в настоящее время продолжается разработка НСУР и соответствующая актуализация профессионального стандарта педагога (воспитатель, учитель), которая подразумевает необходимость разработки механизмов оценки квалификации педагогических работников для определения их соответствия предъявляемым требованиям, в том числе определения их уровня, и выработки для них рекомендаций по дальнейшему профессиональному совершенствованию [3].

Такая дифференцированная оценка предполагает не только оценку знаний и умений, как составляющих профессиональных компетенций, но и оценку самих профессиональных действий педагога, выполнения им его трудовых функций. Важно при этом не просто разработать новый механизм оценки квалификации педагогов, а придать ему изначально не контрольно-надзорный характер, «помогающий» педагогу. В этом контексте основной акцент должен быть

поставлен не столько на оценивании как самоцели, а оценивании как элементе, необходимом для построения эффективной и персонифицированной траектории дальнейшего профессионального развития педагога (повышения его квалификации, методической помощи, сопровождения со стороны коллег).

В условиях реализации профессионального стандарта педагога работодателю следует:

– проверить локальные акты ОО, должностные обязанности работников на соответствие трудовым функциям и трудовым действиям, прописанным в стандарте, при необходимости – внести соответствующие изменения в трудовой договор, должностные инструкции;

– оценить, насколько педагоги соответствуют квалификационным требованиям, прописанным в профессиональном стандарте;

– определить с педагогическими работниками возможность и порядок получения соответствующего образования или приобретения соответствующих знаний и навыков.

2. Методы количественной и качественной оценки потребности в обучении педагогических работников

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ разводит понятие образования и квалификации [4]. Можно получить образование, но не получить квалификацию.

Профстандарт указывает необходимым дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже 1 раза в 3 года. Если педагогические работники не освоили дополнительные профессиональные программы повышения квалификации по работе с одарёнными, иноязычными и девиантными детьми; по работе в инклюзивном классе; не умеют

взаимодействовать с психологами, дефектологами и социальными педагогами и не владеют современными информационными технологиями, то такие педагогические работники, скорее всего, не соответствуете требованиям профстандарта, и им необходимо пройти соответствующее обучение.

В рамках непрерывного образования педагогов в образовательной организации должны быть созданы условия для развития профессионализма педагогов, для решения этой задачи может быть использовано внутриорганизационное обучение персонала.

Потребность организации в обучении возрастает при следующих условиях:

1. Обучение в той или иной форме представляет самый эффективный и самый адекватный путь к решению существующих или прогнозируемых проблем в деятельности той или иной категории персонала.

2. Обучение представляется наиболее экономичным способом достижения целей, стоящих перед организацией.

3. Обучение является наиболее действенным способом повышения ценности человеческих ресурсов организации и повышения отдачи от работников.

Потребность в обучении может возникать в ответ на актуальные, сегодняшние проблемы и/или может быть связана с планами, с будущими проблемами организации.

Для того чтобы определить содержание и наиболее эффективные методы обучения, которые будут наилучшим образом способствовать достижению целей организации и целей обучения, необходимо установить качественную и количественную потребность в обучении основных категорий работников.

К методам количественной и качественной оценки потребности в обучении педагогических работников относятся:

1. Оценка информации о работниках, имеющейся в кадровой службе (стаж работы, опыт, образование и др.).

2. Анализ долгосрочных и краткосрочных планов организации и определение уровня квалификации и профессиональной подготовки персонала, необходимого для их успешной реализации. Определение того, какое обучение (содержание, используемые методы) позволит работникам достичь требуемого уровня квалификации и профессиональной подготовки.

3. Наблюдение за работой персонала и анализ проблем, мешающих эффективной работе. Выявленное в результате наблюдения несоответствие работы персонала установленным стандартам и требованиям может выступать индикатором потребности в проведении соответствующего обучения.

4. Сбор и анализ заявок на обучение от заместителей руководителей, курирующих вопросы повышения квалификации педагогов. В настоящее время это один из наиболее распространенных в образовательных организациях методов определения потребности в обучении работников. К сожалению, многие работники, направленные на обучение, часто узнают о том, чему они будут учиться, лишь в аудитории. Поэтому, чтобы сделать обучение более продуктивным, руководитель должен заблаговременно информировать работников, зачем и на какое обучение они направляются и какое техническое задание должны выполнить.

5. Индивидуальные заявки и предложения работников. Если работник заинтересован в получении определенных знаний и навыков, он может подать заявку на имя руководителя отдела обучения, завизированную его непосредственным руководителем, указав, в каком именно обучении он нуждается.

6. Организация работы с кадровым резервом и работа по планированию карьеры. В процессе работы с кадровым резервом и при планировании карьеры работников специалисты кадровой службы получают дополнительную информацию о потребности в обучении наиболее перспективных работников.

7. Изменения в работе, предъявляющие более высокие требования к квалификации персонала (внедрение и реализация профессионального стандарта педагога).

8. Опросы работников. Опросы персонала, призванные оценить их потребность в получении новых профессиональных знаний и развитии навыков позволяют точнее определить потребность в обучении для конкретных категорий педагогических работников, отдельных работников. Опросы могут охватывать всю организацию, могут быть выборочными, охватывая лишь репрезентативную выборку. Если круг респондентов невелик, можно воспользоваться методом интервью.

9. Изучение опыта других организаций. Часто опыт конкурентов или социальных партнеров дает важные подсказки, связанные с необходимостью обучения той или иной категории персонала для поддержания необходимого уровня конкурентоспособности.

10. Экспертные оценки. Эксперт дает свое заключение о потребности в обучении, либо, основываясь на собственном опыте, либо используя комплексный подход с опорой на ряд методов из числа тех, которые были приведены выше. В качестве экспертов могут выступать как внешние консультанты, так и работники организации.

Для оценки интегрированности профессионального обучения с другими процедурами управления персоналом ОО можно использовать следующую шкалу (таблица 1).

Таблица 1.

Шкала интегрированности профессионального обучения

Описание	Шкала				Вес
	Никогда	Редко	Часто	Всегда	
План обучения основывается на результатах планирования потребности в персонале					
Потребность в обучении определяется на основании оценки персонала по ключевым компетенциям соответствующей должностной позиции (требованиям профессионального стандарта)					
Потребность в обучении определяется на основании оценки результатов деятельности персонала					
Каждый сотрудник, занимающий новую должность, проходит обучение независимо от того, нанят он извне или перемещен изнутри					
Обучение является неотъемлемой программ адаптации/профессионального роста/продвижения					
Результаты обучения отражаются на статусе педагогов					
Результаты обучения отражаются на компенсациях педагогов					

Оценка по каждому критерию производится экспертами на основании соответствующих кадровых документов. Каждой оценке присваивается балл:

«никогда» – **0**,

«редко» – **1**,

«часто» – **2**,

«всегда» – **3**.

Для каждой шкалы определяется удельный вес, т.е. доля ее значимости в общем результате (100%). После этого оценки умножаются на соответствующие веса и суммируем полученные произведения. И, наконец, сопоставляются итоговая сумма с максимально возможной. Так получается коэффициент

интегрированности обучения персонала в систему управления персоналом **(K_{int})**. Контроль данного коэффициента позволяет значительно повышать заинтересованность педагогов в результатах обучения.

3. Алгоритм организации обучения педагогических работников

Процесс организации планомерного обучения педагогических работников состоит из следующих шагов:

1. Выявить и определить потребности в обучении путем анализа организационных, групповых и индивидуальных потребностей в приобретении новых навыков или знаний, либо профессиональных затруднений педагогических работников. Анализ охватывает не только проблемы, которые надо решить, но и будущие требования. На этом этапе принимается решение о том, в какой степени обучение представляет собой лучший и наиболее эффективный способ решения проблемы.

2. Определить, что требуется изучать, какие навыки и знания должны быть усвоены, какие компетенции должны быть развиты, и какие установки должны быть изменены.

3. Определить цели обучения, чтобы было ясно не только, что должно быть изучено, но и что обучающиеся должны уметь делать после прохождения учебной программы.

4. Составить и утвердить технические задания, направленные на удовлетворение образовательных потребностей, устранения профессиональных затруднений и достижения поставленных цели и задач. Шаблон технического задания представлен на сайте КРИПКиПРО в разделе «Документы, регламентирующие деятельность ФПК» по ссылке: https://ipk.kuz-edu.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=5182&Itemid=885

5. Определить, кто проводит обучение; будет ли обучение проводиться внутри или вовне организации.

6. Направить на повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам или провести внутриорганизационное обучение, т.е. гарантировать, что будут использованы самые подходящие методы, дающие педагогическим работникам возможность приобрести навыки, знания и установки, которые им необходимы в практической деятельности.

7. Оценить обучение – контроль и оценка эффективности профессионального обучения осуществляются во время его проведения, а затем по результатам определяют, в какой степени достигнуты цели, которые обучение преследовало.

8. При необходимости внести изменения или расширить обучение на основе проведенной оценки.

На сайте https://стандартпедагога.рф размещены материалы Л. И. Осечкина по формированию профессиональной карьеры учителя в условиях повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагога. В *Приложении 1* представлен фрагмент презентации, к котором показаны формы организации обучения педагогических работников в соответствии с современными вызовами и требуемыми компетенциями.

Подчеркнём, что внутриорганизационное обучение, программы самообразования, открытые онлайн курсы, открытое образование (Универсариум), сетевые социальные взаимодействия, профессиональные сообщества, ассоциации, science-art лаборатории, фаблабы, коворкинги др. могут способствовать устранению профессиональных затруднений педагогических работников и удовлетворению их образовательных потребностей, но не могут

заменить освоение дополнительных профессиональных программ повышения квалификации не реже, чем 1 раз в 3 года.

4. Практика оценки компетенций педагогических работников

Промежуточный анализ результатов апробации модели уровневой оценки компетенций учителей русского языка и математики, которая была проведена Рособрнадзором в сентябре 2017 года, определил сильные и слабые стороны профессиональной подготовки педагогов. Участие в апробации приняли около 4,8 тысячи учителей русского языка и математики из 13 регионов России. В рамках исследования им было предложено выполнить диагностическую работу, состоящую из предметных и методических заданий, решить профессиональную задачу и записать видеоурок.

Согласно этой модели, оценка компетенций учителя должна происходить в три этапа:

1. Диагностическая работа:

– тестирование (min 10 заданий – 2 часа для выполнения, время фиксировано);

– решение методических задач с развернутым ответом (3 задачи – 2 часа для выполнения, время фиксировано);

– решение профессиональной задачи (1 задача на выбор учителя – по содержанию может быть связана с уроком – 1 – 5 дней).

2. Опросник для учителей - участников апробации, включающий не менее 15 вопросов, направленных на выявление опыта работы и квалификации учителя и особенностей выполнения им профессиональных обязанностей использование методических материалов, использование ИКТ, оценивание учебных достижений и т.п.;

3. Видеотрансляция или видеозапись урока, позволяющая более точно оценить реальный опыт учителя в контексте предложенного им решения профессиональной задачи диагностической работы.

Авторы модели считают, что умение решать задачи диагностической работы позволяет сделать вывод об умении учителя решать профессиональные задачи, возникающие в реальных ситуациях профессиональной педагогической деятельности, с использованием знаний, профессионального и жизненного опыта, личностных и профессиональных ценностей.

По результатам диагностической работы тестируемый учитель может получить один из трех уровней диагностируемых компетенций:

– Уровень I. Умеет решать задачи, связанные со знанием предмета и методикой преподавания предмета, в рамках программы (программ), умеет привести примеры из реального педагогического опыта.

– Уровень II. Умеет решать задачи, связанные со знанием предмета и методикой преподавания предмета, в рамках программы (программ) в измененной ситуации, умеет привести соответствующие примеры из реальной практики.

– Уровень III. Умеет решать задачи, связанные со знанием предмета и методикой преподавания предмета, в рамках программы (программ) в ситуации неопределенности условий задачи, умеет привести соответствующие примеры из реальной практики.

Диагностическая работа: профессиональная задача

Шаги, которые приведут к решению:

1. Сформулируйте конкретную задачу, которую вам необходимо решить в данной ситуации.

2. Какую информацию и из каких источников вам необходимо собрать для решения этой задачи? Какими методами вы при этом будете пользоваться?

3. Сформулируйте перечень вопросов, на которые нужно найти ответы и предложите конкретные действия, необходимые для их выполнения.

4. Предложите решение задачи в виде плана урока с указанием элементов предметной среды, используемых на каждом этапе урока для каждого класса.

5. Аргументируйте предложенное решение.

6. В каких еще ситуациях применимо предложенное решение?

7. Укажите, какие этико-правовые нормы профессиональной деятельности педагога могут быть нарушены в процессе реализации вашего решения.

Примеры ситуаций

А. В кабинете, где вы работаете, имеется необходимое оборудование в соответствии с ФГОС общего образования. Какие элементы предметной среды и каким образом вы будете использовать при проведении обобщающего урока в двух разных классах (например, в 5 и 10)? Чем будут отличаться данные уроки?

Б. Вы учитель – ответственный за подготовку и проведению предметной недели для обучающихся основной школы. Предложите варианты взаимодействия учителей разных предметов, которые помогут учащимся осознать взаимосвязь предметных знаний и раскроют ценностный аспект и творческий потенциал предметов.

Результаты выполнения первой части диагностической работы являются основанием для вывода о достижении учителем базового (порогового) уровня профессиональной компетенции.

Минимально необходимое количество баллов равно 13.

При выполнении первой части диагностической работы с результатом ниже 13 баллов делает возможным вывод о недостаточном уровне для преподавания

соответствующего предмета в образовательном учреждении и необходимости повышения квалификации в направлении предметной подготовки и базовой методической подготовки.

Таблица 2.

Матрица оценки уровней компетенций по результатам решения заданий диагностической работы

	I Уровень	**II Уровень**	**Уровень III**
МЗ 1 (5 баллов)	Решена полностью — 5 баллов		
МЗ 2 (5 баллов)	Не менее 3 баллов	Решена полностью — 5 баллов	
МЗ 3 (5 баллов)	Не менее 3 баллов	Не менее 4 баллов	Решена полностью 5 баллов
ПрЗ (15 баллов)	0 – 4 баллов	5 – 7 баллов	8 – 10 баллов
Сумма баллов	Не менее 15 баллов	Не менее 21 балла	Не менее 25 баллов

В личном кабинете на портале ABBYY Мониторинг участник приступает к прохождению каждого этапа исследования:

– заполнение опросника – внесение контекстной информации о себе;

– тестирование - выполнение заданий, подразумевающих краткий ответ в виде онлайн тестирования;

– решение методических задач;

– решение профессиональной задачи;

– загрузка видеозаписи урока;

– просмотр результатов.

Оценивание

Первая часть диагностической работы оценивается автоматически. Вторая часть диагностической работы оценивается экспертами на основе предложенных критериев. Профессиональная задача оценивается экспертами на основе

предложенных критериев. Видеозапись урока оценивается экспертами на основе предложенных критериев.

В условиях реализации профессионального стандарта при проведении внутренней оценки квалификации (трудовых действий) педагогических работников внутри организации может быть использован рассмотренный инструментарий. Это позволит уточнить направления деятельности педагогического коллектива по устранению выявленных проблем, определить формы профессионального развития и содержание обучения, как внутри, так и вне организации.

При этом, следует пересмотреть и при необходимости внести изменения в локальные акты ОО:

– Положение об аттестации (в связи с вступлением в силу ФЗ «О независимой оценке квалификации» [5] и необходимостью проводить аттестацию в соответствии с требованиями профстандартов);

– Положение об обучении (в связи с изменением трудовых функций педагога);

– Положение о премировании (о стимулировании) (в связи с изменением трудовых функций педагога и появлением у него среди обязательных функций тех, за которые раньше предполагались стимулирующие выплаты);

– Должностные инструкции (в связи с изменением трудовых функций);

– Трудовые договоры (в связи с изменением трудовых функций и оплаты труда).

Отметим, что часть деятельности, которая ранее фиксировалась в Положениях о стимулировании и дополнительно поощрялась, теперь является обязательной трудовой функцией педагога и должна оплачиваться из оклада.

Литература

1. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [Электронный ресурс] / ГАРАНТ.РУ. – Режим доступа: http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71837200/#ixzz5Njw1y5s2

2. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н "Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/law/hotdocs/30085.html/

3. Перечень поручений Президента России В. В. Путина по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования, состоявшегося 23 декабря 2015 года от 2 января 2016 г. № ПР-15ГС / Юридический журнал директора школы. – 2016. – № 3. – С. 5-8

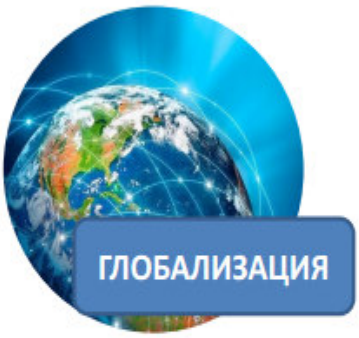
4. Федеральный закон "О независимой оценке квалификации" от 03.07.2016 N 238-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/

5. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/

Приложение 1

Фрагмент презентации «Формирование профессиональной карьеры учителя в условиях повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагога» (Л.И. Осечкина)

При разработки образовательных программ и форм организации обучения система дополнительного профессионального образования должна ориентироваться на современные вызовы:



ВОСТРЕБОВАННЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Уметь работать в мультиязычных и мультикультурных средах
- Уметь взаимодействовать с коллегами в удаленном доступе
- Работа в распределенных командах (когда совместно работающие профессионалы могут находиться одновременно на нескольких континентах).
- Уметь общаться на международных профессиональных языках
- Владеть языком междисциплинарного общения, помогающим работать вместе людям из самых разных областей
- Владеть навыками эмпатии, умения поставить себя на место другого, посмотреть на ситуацию его глазами.
- Умение быстро адаптироваться в коллективе из представителей разных рас
- Понимать глобальные проблемы и взаимозависимости современного мира.
- Обладать навыками социальной мобильности, социальной сплоченности

ФОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Открытые онлайн курсы, открытое образование, Универсариум. Типичной образовательной моделью становится «перевернутый» университет, в котором преподавание ведется через ведущие онлайн-платформы.

КОНКУРЕНЦИЯ В ЭКОНОМИКЕ

ВОСТРЕБОВАННЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Уметь создавать новые образовательные услуги, быстро перестраиваться под запросы общества
- Обладать навыками клиентоориентированности
- Обладать максимальной гибкостью и высокой креативностью
- Быть готовыми к работе в условиях высокой неопределенности
- Обладать системным мышлением как одним из ключевых «надпрофессиональных» навыков

ФОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Программы самообразования в соответствии с личностными запросами и запросами образовательной организации (life-long learning)

РАСПРОСТРАНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ АВТОМАТИЗАЦИИ И ЦИФРОВИЗАЦИИ

ВОСТРЕБОВАННЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Обладать простейшими навыками программирования
- Сформированность ИКТ-компетенций
- Умение работать с разнокачественной информацией и осуществлять необходимую и целенаправленную ее фильтрацию
- Обладать навыками эффективного поиска информации в сети интернет, обрабатывать большие объемы информации и выдавать на выходе целостный результат
- Обладать умением создания алгоритмов проектирования индивидуальных образовательных траекторий как педагога, так и обучающихся.

ФОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Программы повышения квалификации: «Формирование ИКТ-компетенций», «Web-дизайн», «Основы программирования» и др.

Онлайн-ресурсы как форма получения образования

Сетевые социальные взаимодействия

Проект самоорганизующейся школы: Самоорганизация и крауд-активность в разных сферах (привлечение к решению образовательных проблем широкого круга специалистов из смежных областей).

ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАНИЯ И КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД

ВОСТРЕБОВАННЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Уметь проектировать индивидуальные траектории профессионального обучения и развития
- Создавать и достраивать личный профиль компетенций на протяжении всей жизни

ФОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Программы повышения квалификации «Карьерный менеджмент», «Профессиональный коучинг» дают возможность слушателям: формировать карты компетенций под конкретные направления подготовки; строить образовательные и карьерные траектории; анализировать карты компетенций и образовательные траектории, составленные на примере конкретных успешных людей в своей области.

ВОСТРЕБОВАННЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ОБУЧЕНИЕ КОМАНД И ПРОЕКТНО-ОРИЕНТИРОВАННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СООБЩЕСТВАХ ПРАКТИКИ

- Владеть навыками распределения задач при решении сложных проблем
- Обладать навыками наставничества и менторства
- Владеть навыками обобщения и трансляции педагогического опыта в профессиональной среде.
- Владеть технологиями проектно-ориентированной деятельности.
- Владеть эффективными способами организации командной активности
- Уметь стимулировать творчество и преодолевать шаблоны мышления

ФОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Пространством образования становятся сообщества практики (профессиональные сообщества, ассоциации)
Пространства для обучения: стажировочные площадки, science-art лаборатории, фаблабы, коворкинги др.
Обучение команд.
Основным форматом образования становится игра: в правила, сюжет и роли которой вплетена учебная деятельность, участие в которой формирует навыки, знания, умения и компетенции.

Модель формирования профессиональной карьеры учителя в условиях повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагога

Лист согласования

№ п/п	Наименование подразделения	Должность	Ф.И.О.	Подпись	Дата
1	2	3	4	5	6
1.	АУП	Первый проректор	Крецан З.В.		
2.	Кафедра УЭиПРО	Зав. кафедрой УЭиПРО	Малкина Е. А.		
3.	Кафедра УЭиПРО	методист кафедры УЭиПРО	Давыденко А. А.		
4.					
5.					