**Как составлять техническое задание на повышение квалификации руководителей
(заместителей руководителей) муниципальных образовательных**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | . Техническое задание - один из организационно-технических инструментов реализации модели повышения квалификации руководящих и педагогических работников образования. Приказом Главного управления образования и молодёжной политики Алтайского края от 17.08.2012 г. №3181 «Об утверждении порядка формирования технических заданий на повышение ква­лификации и совершенствовании итого­вой аттестации работников образования по результатам повышения квалификации» определены назначение и сущность технического задания как ***механизма консолидированного заказа на персонифицированное*** ***повышение квалификации***, ориентированного на потребности и осознанные дефициты профессиональных компетентностей конкретного работника, а также с учётом интересов и требований конкретного образовательного учреждения, перспектив развития муниципальной системы образования (приложение 1). Приказ утверждает ***порядок формирования и выполнения технических заданий*** на повышение квалификации работников образования Алтайского края и форму технического задания (ТЗ). С учётом требований приказа Главного управления образования и молодёжной политики Алтайского края от 17.08.2012 г. №3181 форма ТЗ на повышение квалификации руководителя (заместителя руководителя) образовательной организации может иметь следующий вид:

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано:Руководитель МБОУ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. | УтверждаюПредседатель комитета по образованию Первомайского района«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О.)«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г. |

ЗАДАНИЕна повышение квалификациируководителя МБОУ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О.)**I. Планируемые результаты повышения квалификации работника:****1.1. Знать** *(указываются темы базовой части и темы, учитывающие потребности руководителя и образовательной организации):* - -**Уметь: (***указываются конкретные умения, учитывающие потребности руководителя(учителя) и образовательной организации)*--**1.2. Разработать** *(указывается конкретная разработка, значимая для образовательной организации, которую должен подготовить руководитель(учитель) в ходе обучения):*- -**1.3. Внедрить в практику управления образовательной организацией** *(указываются ожидаемые сроки и результаты внедрения):*--**II.** **Показатели результативности повышения квалификации работника** *(указываются внутриучрежденческие показатели оценки качества образования, по которым будут отслеживаться результаты внедрения):**-* *-* Подготовка (составление, формирование) технического задания на повышение квалификации руководителя (заместителя руководителя) образовательной организации (ОО), учителя включает следующие действия (шаги):* руководитель (заместитель руководителя) образовательной организации посредством самоанализа ***выявляет дефициты*** в своей профессиональной деятельности *(изменившиеся цели и задачи развития образования требуют освоения нового содержания и/или технологии управленческой работы, способов выявления и оценивания её результатов),* составляет перечень профессиональных задач, к решению которых ему необходимо подготовиться;
* работодатель ***организует анализ результатов*** и качества профессиональной деятельности руководителя (заместителя руководителя) образовательной организации на основе данных контроля с учётом (или в контексте) целей и задач развития муниципальной (локальной) системы образования и составляет перечень профессиональных задач, к решению которых необходимо подготовиться конкретному руководителю (заместителю руководителя) образовательной организации;
* работодатель ***обеспечивает согласование*** результатов самоанализа работника, выводов по данным контроля результатов и качества его профессиональной деятельности, ***формулирует планируемые результаты*** повышения квалификации в техническом задании (ТЗ);
* руководитель (заместитель руководителя) образовательной организации *(по согласованию с работодателем)* ***выбирает организацию*** дополнительного профессионального образования *(и её* ***образовательную программу****)*, в которой он может повысить свою квалификацию;
* руководитель (заместитель руководителя) *(по согласованию с работодателем)* ***выбирает учебные модули*** из образовательной программы организации ДПО, ***соответствующие тем профессиональным задачам***, которые ему предстоит решать, и ***подаёт заявку*** в соответствии с графиком курсов выбранной организации;
* работодатель завершает оформление ***технического задания*** на повышение квалификации руководителя (заместителя руководителя) образовательной организации: а) уточняет формулировки планируемых результатов повышения квалификации; б) определяет вид и тему разработки, которую руководитель (заместитель руководителя) в ходе курсов подготовит, а затем внедрит в практику управления конкретной образовательной организации; в) формулирует показатели, по которым будут отслеживаться результаты внедрения и оцениваться результаты повышения квалификации;
* работник муниципального органа управления образованием (муниципальный методист), ответственный за организацию повышения квалификации ***включает*** руководителя (заместителя руководителя) образовательной организации ***в состав группы*** для повышения квалификации и ***информирует его о сроках*** курсов.

  Примеры формулировок планируемых результатов и показателей результативности повышения квалификации руководителей (заместителей руководителей) образовательных организаций.**I. Планируемые результаты повышения квалификации руководителя (заместителя руководителя) образовательной организации:****1.1.** **Знать:*** требования к структуре и содержанию образовательной программы в соответствии с ФГОС (дошкольного, начального, общего образования);
* требования к структуре и содержанию рабочей программы учебного предмета;
* методику проектирования программы развития образовательной организации;
* сущность и содержание инновационного процесса, инновационной деятельности как основных механизмов развития образовательного учреждения;
* основные принципы, функции и задачи инновационного менеджмента как механизма управления инновационными процессами в образовательной организации, инновационной деятельностью её коллектива.
* сущность и содержание процесса развития кадрового потенциала образовательной организации;
* профессиональные задачи учителей начальной и основной ступени обучения по реализации ФГОС общего образования (ФГОС как ценностный и содержательный контекст профессиональной деятельности учителей);
* особенности управления развитием кадрового потенциала образовательной организации в условиях перехода на ФГОС общего образования.

**Уметь:*** разрабатывать программу управления развитием кадрового потенциала образовательной организации в условиях перехода на ФГОС (дошкольного, начального, общего образования);
* планировать деятельность по осуществлению мониторинга результатов реализации программы;
* представлять результаты обобщения своего опыта по теме: «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»;
* разрабатывать инновационные проекты, программы совершенствования научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения образовательной системы учреждения, обосновывать их взаимосвязь с программой развития образовательной организации;
* проектировать механизм (модель) управления инновационными процессами в образовательной организации, инновационной деятельностью её коллектива;
* создавать проект деятельности образовательной организации как инновационной площадки по распространению инновационной педагогической и/или управленческой практики.

**1.2. Разработать*** программу управления развитием кадрового потенциала образовательной организации в условиях перехода на ФГОС (дошкольного, начального, общего образования);
* инновационный проект (программу) по теме «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»; модель управления инновационными процессами, инновационной деятельностью коллектива МБОУ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_; проект деятельности образовательной организации как инновационной площадки по распространению инновационной педагогической и/или управленческой практики;
* программу (план) мониторинга реализации программы развития образовательной организации.

При составлении конкретного технического задания важно понимать смысловую, содержательную взаимосвязь частей ТЗ: знания и умения, которые обязан освоить в ходе курсов повышения квалификации руководитель (заместитель руководителя) ОО, должны быть основой для подготовки той разработки, которую он в ходе курсов создаст, а затем внедрит в практику управления конкретной образовательной организации.Приведем примеры фрагментов ТЗ, отражающих такую взаимосвязь.***Пример 1. Изучение вопросов государственной политики в сфере образования может быть отражено в ТЗ следующим образом.***ЗАДАНИЕна повышение квалификациируководителя МБОУ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» Первомайского района\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О.)**I. Планируемые результаты повышения квалификации работника:****1.1. Знать** * приоритеты, цели и основные направления государственной политики в области общего образования на региональном и муниципальном уровне как ценностные и содержательные контексты проектирования развития образовательного учреждения;
* методику организации работы по конкретизации, проектированию целей, задач, основных направлений и ожидаемых результатов развития образовательной организации в контексте задач государственной политики в сфере образования, показателей достижения ожидаемых результатов;
* …

**Уметь:*** организовывать работу по конкретизации, проектированию целей, задач, основных направлений и ожидаемых результатов развития образовательной организации в контексте задач государственной политики в сфере образования, показателей достижения ожидаемых результатов;
* …

**1.2. Разработать:*** паспорт программы развития образовательной организации (цель, задачи, основные направления, ожидаемые результаты, целевые показатели и индикаторы развития образовательной организации);
* …

**1.3. Внедрить в практику управления образовательной организацией**:* методику подготовки программы развития ОО (паспорта ПР);
* …

**II.** **Показатели результативности повышения квалификации работника:*** наличие положительного экспертного заключения (специалистов КГБУ ДПО АКИПКРО или представителей профессиональных сообществ, общественных организаций и др.) на программу развития ОО (паспорт);
* презентация на районном (городском) семинаре (конференции и др.) руководителем (заместителем руководителя), прошедшим обучение на курсах повышения квалификации, разработанного проекта – паспорта программы развития ОО и методики его подготовки;
* положительная динамика школ муниципалитета, скорректировавших паспорт программы развития ОО по результатам обучения на семинаре (конференции и др.);
* положительная динамика школ муниципалитета, внедряющих методику подготовки программы развития ОО (паспорт);
* ….

**Пример 2**. **Изучение вопросов управления развитием кадрового потенциала ОО в условиях перехода на ФГОС общего образования быть отражено в ТЗ следующим образом**.ЗАДАНИЕна повышение квалификациируководителя МБОУ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» Первомайского района\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О.)**I. Планируемые результаты повышения квалификации работника:****1.1. Знать** * сущность и содержание процесса развития кадрового потенциала образовательной организации;
* профессиональные задачи учителей начальной и основной ступени обучения по реализации ФГОС общего образования (ФГОС как ценностный и содержательный контекст профессиональной деятельности учителей);
* особенности управления развитием кадрового потенциала образовательной организации в условиях перехода на ФГОС общего образования;
* …

**уметь:*** разрабатывать программу управления развитием кадрового потенциала образовательной организации в условиях перехода на ФГОС общего образования;
* планировать деятельность по осуществлению мониторинга результатов реализации программы;
* …

**1.2. Разработать:*** проект программы управления развитием кадрового потенциала конкретной образовательной организации в условиях перехода на ФГОС общего образования;
* критерии экспертизы (самоэкспертизы) проекта программы;
* …

**1.3. Внедрить в практику управления образовательной организацией**:* технологию управления развитием кадрового потенциала ОО на основе проектно-программного подхода, средством реализации которого выступает разработанная программа управления;
* критерии экспертизы (самоэкспертизы) проекта программы управления развитием кадрового потенциала конкретной образовательной организации в условиях перехода на ФГОС общего образования;
* …

**II.** **Показатели результативности повышения квалификации работника:*** наличие положительного экспертного заключения (специалистов КГБУ ДПО АКИПКРО или представителей профессиональных сообществ, общественных организаций и др.) на проект программы управления развитием кадрового потенциала конкретной образовательной организации в условиях перехода на ФГОС общего образования;
* презентация на районном (городском) семинаре (конференции и др.) руководителем (заместителем руководителя), прошедшим обучение на курсах повышения квалификации, разработанного проекта программы управления развитием кадрового потенциала конкретной образовательной организации в условиях перехода на ФГОС общего образования;
* положительная динамика школ муниципалитета, внедряющих технологию управления развитием кадрового потенциала ОО на основе проектно-программного подхода по результатам обучения на семинаре (конференции и др.);

|  |  |
| --- | --- |
| Согласовано:Учитель МБОУ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г. | УтверждаюДиректор МБОУ \_\_\_\_\_\_\_\_\_«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О.)«\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_ г. |

ЗАДАНИЕна повышение квалификации учителя МБОУ «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О.)**I. Планируемые результаты повышения квалификации работника:****1.1. Знать** *(указываются темы инвариативного содержания и темы, учитывающие потребности работникая и образовательной организации):* **1.2. Разработать** *(указывается конкретная разработка, значимая для образовательной организации, которую должен подготовить работник в ходе обучения):*- -**1.3. Внедрить в практику управления образовательной организацией** *(указываются ожидаемые сроки и результаты внедрения):*--**II.** **Показатели результативности повышения квалификации работника** *(указываются внутришкольные показатели оценки качества образования, по которым будут отслеживаться результаты внедрения):**-* * ….
 |
|  | **Список информационных источников по теме** | 1. Приказ Главного управления образования и молодёжной политики Алтайского края от 17.08.2012 г. №3181 «Об утверждении порядка формирования технических заданий на повышение ква­лификации и совершенствовании итого­вой аттестации работников образования по результатам повышения квалификации»
2. Сборник региональных типовых решений по модернизации образования в Алтайском крае / Сост. В.В. Бартле, Н.В. Батлук, Е.М. Белорукова и др. – Барнаул: АКИПКРО, 2012. – 66 с.
 |