


УТВЕРЖДАЮ

Директор департамента образования
Администрации города Омска


Л.Г. Ефимова
«30» * июня * 2021 года

СТРАТЕГИЯ

профессионального развития, профессиональной помощи
и поддержки педагогических работников образовательных учреждений,
подведомственных департаменту образования Администрации города Омска
на период до 2024 года

I. Общие положения

1. Настоящая Стратегия профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников (далее - Стратегия) является базовым документом, определяющим направления реализации кадровой политики образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска (далее – образовательные учреждения), в сфере образования на период до 2024 года, и определяет цель, задачи, принципы и механизмы, ожидаемые результаты ее реализации.

2. Стратегия направлена на:

1) достижение стратегической цели и решение задач развития системы профессиональной помощи и поддержки педагогических работников образовательных учреждений;

2) координацию действий органов местного самоуправления города Омска, образовательных организаций и иных участников образовательных отношений, общественных организаций или объединений при формировании, функционировании и развитии системы профессиональной помощи и поддержки педагогических работников образовательных учреждений.

3. Стратегия разработана в соответствии с:

– Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;

– муниципальным подпроектом регионального подпроекта «Будущий учитель - учитель будущего, утвержденным 31 марта 2020 года директором департамента образования Администрации города Омска Л.Г. Ефимовой;

– региональным подпроектом «Управление реализацией индивидуальных программ профессионального развития педагогов», утвержденным заместителем Председателя Правительства Омской области, Министром образования Омской области Т.В. Дерновой 12 мая 2020 года;

– муниципальным подпроектом «Управление реализацией индивидуальных программ профессионального развития педагогов», утвержденным 30 июня 2020 года директором департамента образования Администрации города Омска Л.Г. Ефимовой;

– «Стратегией профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Омской области на период до 2024 года», утвержденной распоряжением Министерства образования Омской области № 1584 от 18 июня 2020 года.

4. На территории города Омска с 2012 года реализуется модель непрерывного профессионального развития педагогических работников как условие реализации федеральных государственных образовательных стандартов (далее - ФГОС). Однако механизмы реализации модели не стали повсеместной практикой, не являются составной частью деятельности в каждом образовательном учреждении. Методическая работа в муниципальной системе образования (в том числе на уровне образовательных организаций) выстраивается без учета непрерывного профессионального развития педагогических работников, актуального состояния их профессиональной компетентности.

5. Аттестация педагогических работников образовательных учреждений осуществляется на основе оценки их профессиональной деятельности, в том числе анализе видеозаписей уроков (занятий) педагогических работников, которые оцениваются экспертами. Это отвечает требованиям современности в условиях подготовки к введению национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста. Однако отсутствие единой базы данных о результатах аттестации педагогических кадров приводит к тому, что повышение квалификации педагогических работников осуществляется без учета профессиональных дефицитов, выявленных в результате аттестации.

6. В городе Омске создана и развивается региональная система оценки качества образования, позволяющая выявлять затруднения в освоении образовательных программ обучающимися. Однако наблюдаются недостатки в формировании у педагогических и руководящих кадров менталитета «честной оценки», отсутствие системы учета выявленных затруднений обучающихся при реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, отсутствие заказа на развитие профессионализма педагогических работников в связи с низкими образовательными результатами и (или) по результатам диагностики педагогических работников.

7. Осуществляется сетевое взаимодействие образовательных учреждений в рамках региональных инновационных площадок.

8. В Омской области ежегодно реализуются региональные проекты по управлению качеством образования, основной целью которых является профессиональная помощь педагогическим и руководящим работникам в повышении качества образования на муниципальном уровне. При этом, наблюдается использование устаревших практик методической работы на уровне муниципальных образований и отдельных образовательных организаций.

9. В городе Омске созданы и развиваются профессиональные педагогические сообщества (ассоциации учителей-предметников), институт наставничества.

10. Стратегия предполагает учет сложившегося опыта профессиональной поддержки педагогических работников Омской области и преобразование существующей ситуации, что в целом обеспечит формирование основ для введения национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, на всех уровнях региональной системы образования.

II. Ключевые принципы, цели и задачи Стратегии

11. Внедрение, функционирование и развитие системы профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников в городе Омске основывается на следующих принципах:

1) регламентированность - обеспечение нормативными предписаниями (как содержательного, так и организационно-технического плана) механизмов профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников;

2) непрерывность – обеспечение возможности формального, неформального и информального педагогического образования;

3) персонификация - возможность получения педагогическими работниками профессиональной помощи и поддержки с учетом конкретных затруднений на основе актуальных результатов и независимой оценки компетенции;

4) системность - создание устойчивых связей между всеми компонентами профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников;

5) уровневость - наличие профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников на уровне образовательной организации, муниципальном, региональном уровнях;

6) открытость - информирование профессионального сообщества о состоянии и задачах профессионального развития педагогических работников через ежегодные открытые доклады, средства массовой информации;

7) объективность - своевременная корректировка актуальных задач и механизмов профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников на основе сформированных механизмов обеспечения объективности внутришкольных, региональных, федеральных оценочных процедур.

12. Целью настоящей Стратегии является создание условий для повышения качества образования путем формирования комплексной системы профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников, в том числе средствами дополнительного профессионального образования педагогических работников.

13. Основными задачами, решение которых необходимо для достижения поставленной цели, являются:

1) формирование механизмов обеспечения объективности оценки компетенций педагогических работников (выявление их профессиональных

дефицитов, проведение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), направленной на стимулирование их профессионального и личностного роста, повышение эффективности и качества профессиональной деятельности);

2) создание организационной и правовой базы сетевого взаимодействия организациями по вопросам профессионального роста педагогических работников на муниципальном и институциональном уровнях;

3) обеспечение развития профессиональных методических сообществ в части их экспертной функции по выявлению, распространению и внедрению эффективных школьных практик;

4) поддержка педагогических работников в возрасте до 35 лет и реализация программ наставничества, проведение мониторингов результатов их деятельности;

5) осуществление дополнительного профессионального образования педагогических работников для ликвидации зон низкого и близкого к пороговым значениям оценки качества образования;

6) разработка программ адресной помощи педагогическим работникам.

III. Механизмы реализации Стратегии

14. В целях реализации Стратегии применяются правовые, организационно-управленческие, кадровые, научно-методические, финансово-экономические и информационные механизмы.

15. Правовые механизмы включают:

1) развитие и актуализацию региональной и муниципальной нормативной правовой базы реализации Стратегии;

2) правовое регулирование порядка использования результатов массовых оценок в целях, предусмотренных Стратегией;

3) правовое регулирование порядка персонифицированного повышения квалификации педагогических работников, предусматривающего проведение диагностики профессиональной компетентности педагогических работников в качестве элемента входного контроля, а также необходимость и периодичность проведения повторной диагностики.

16. Организационно-управленческими механизмами являются:

1) создание многоуровневой системы профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников;

2) создание технологической платформы, обеспечивающей возможность постоянного комплексного анализа данных по результатам процедур оценки качества образования в системе образования города Омска;

3) создание условий развития предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций педагогических работников в процессе реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

4) организация планирования методической работы по направлениям формирования и развития предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций педагогических работников,

в том числе в целях профилактики «профессионального выгорания»;

5) обеспечение повышения квалификации педагогических работников, не прошедших успешно диагностику профессиональной компетентности;

6) развитие конкурсного движения для всех категорий педагогических работников;

7) организация и обеспечение ведения муниципальных банков данных педагогических работников, их профессиональных достижений и затруднений;

8) организация своевременного формирования заявок на дополнительное профессиональное образование с учетом выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников;

9) организация работы муниципальных предметных методических объединений совместно с региональными ассоциациями учителей-предметников по коррекции предметных компетенций педагогических работников;

10) обеспечение реализации различных форм неформального образования педагогических работников;

11) обеспечение планирования и организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников в очной форме с учетом приоритетных направлений развития образования, профессиональных дефицитов педагогических работников;

12) осуществление постоянного мониторинга профессиональной компетентности педагогических работников в образовательных организациях (посещение занятий, выполнение работ обучающимися и т.д.);

13) разработка и реализация образовательными учреждениями индивидуальных программ профессионального развития педагогических работников;

14) обеспечение необходимости непрерывного самообразования педагогических работников.

17. Кадровые механизмы:

1) обеспечение качественной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров в целях развития их профессиональной компетентности в соответствии с требованиями современного общества и задачами настоящей Стратегии;

2) реализация комплекса мер, направленных на повышение престижа педагогических профессий, развитие института наставничества и поддержку педагогических работников в возрасте до 35 лет;

3) разработка и реализация индивидуальных программ профессионального развития педагогических работников с учетом выявленных затруднений.

18. Научно-методические механизмы:

1) проведение анализа информации о результатах массовых оценок образовательных результатов и установление причин низких результатов;

2) разработка и реализация индивидуальных программ профессионального развития педагогов и профессиональной переподготовки с учетом выявленных затруднений и дефицитов педагогических работников;

3) осуществление сбора и анализа информации о выполнении

приоритетных задач повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников и разработка предложений для подготовки ежегодных открытых докладов о состоянии системы образования города Омска;

4) разработка методических рекомендаций для образовательных организаций по:

- мониторингу профессиональных затруднений педагогических работников;
- содержанию методической работы с учетом необходимости формирования и развития предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций педагогических работников;
- порядку организации повышения квалификации педагогических работников.

19. Финансово-экономические механизмы включают:

1) субвенцию на финансовое обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного и начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных дошкольных и общеобразовательных организациях, на обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, в том числе на дополнительное профессиональное образование педагогических работников указанных образовательных организаций по дополнительным профессиональным программам;

2) организацию оценки работы руководителей образовательных организаций с учетом эффективности управления профессиональным развитием педагогических работников;

3) учет предметной, методической, психолого-педагогической и коммуникативной компетенций педагогических работников при оценке их деятельности и ее стимулировании.

20. Информационные механизмы предполагают:

1) актуализацию действующих и создание новых муниципальных и локальных стажировочных площадок для тиражирования лучших практик;

2) ведение информационно-методической работы по разъяснению необходимости проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей).

IV. Ожидаемые результаты

21. Реализация цели настоящей Стратегии предусматривает достижение в образовательных учреждениях к 2024 году следующих результатов:

- своевременно выявлены профессиональные дефициты руководящих и педагогических работников муниципальных и государственных образовательных учреждений с учетом требований профессиональных стандартов. Доля учителей, прошедших комплексное исследование профессиональных компетенций работников образования, составит 50 %;

- обеспечено дополнительное профессиональное образование руководителей и педагогических работников по актуальным направлениям современного образования и с учетом профессиональных дефицитов, выявленных в ходе диагностических процедур;

- созданы механизмы методической помощи и профессиональной поддержки руководителей и педагогических работников образовательных организаций на основе принципов непрерывного профессионального развития; количество стажировочных площадок, созданных на основе технологий наставничества по вопросам управления профессиональным развитием педагогов, составит не менее 3 стажировочных площадок.

- созданы условия для введения и реализации образовательными учреждениями национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, повышение эффективности системы повышения квалификации педагогических работников.