



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

14.02.2018

№ 348

г. Омск

Об утверждении Стратегии профессиональной помощи и поддержки педагогов на период до 2020 года

В соответствии с подпунктом 4 пункта 7 Положения о Министерстве образования Омской области, утвержденного Указом Губернатора Омской области от 15 марта 2004 года № 63, в целях создания условий для повышения качества образования путем формирования комплексной системы профессиональной помощи и поддержки педагогов:

1. Утвердить прилагаемую Стратегию профессиональной помощи и поддержки педагогов на период до 2020 года.

2. Департаменту дошкольного, общего, дополнительного образования и кадрового развития системы образования Министерства образования Омской области в срок до 15 марта 2018 года разработать План реализации Стратегии профессиональной помощи и поддержки педагогов на период до 2020 года.

3. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя Министра образования Омской области Л.Н. Жукову.

Министр образования
Омской области

Т.В. Дернова

СТРАТЕГИЯ
профессиональной помощи и поддержки педагогов
на период до 2020 года

I. Общие положения

1. Настоящая Стратегия является базовым документом, определяющим направления реализации кадровой политики Омской области в сфере образования на период до 2020 года, определяет цель, задачи, принципы и механизмы, ожидаемые результаты ее реализации (далее – Стратегия).

2. Настоящая Стратегия направлена на:

1) достижение стратегической цели и решение задач развития системы профессиональной помощи и поддержки педагогов на территории Омской области;

2) координацию действий Министерства образования Омской области, органов местного самоуправления Омской области, образовательных организаций и гражданского общества при формировании, функционировании и развитии системы профессиональной помощи и поддержки педагогов на территории Омской области.

3. Настоящая Стратегия основывается на:

1) Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации»;

2) государственной программе Омской области «Развитие системы образования Омской области», утвержденной постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2013 года № 250-п.

4. Стратегия разработана с учетом результатов анализа опыта профессиональной помощи педагогам, сложившегося в Омской области.

II. Краткий анализ ситуации

5. В регионе с 2012 года реализуется модель непрерывного профессионального развития педагогов как условие реализации федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС), однако механизмы реализации модели не стали повсеместной практикой, не являются составной частью деятельности в каждой образовательной организации. Методическая работа в муниципальных системах образования (в том числе на уровне образовательных организаций) выстраивается без учета непрерывного профессионального развития педагогов, актуального состояния их профессиональной компетентности.

6. Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих кадров реализуются в регионе разными образовательными организациями. Децентрализация повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих кадров зачастую приводит к формальному подходу выбора образовательными организациями направлений дополнительных профессиональных программ, массовому повышению квалификации и профессиональной переподготовке в дистанционной форме. Однако отсутствует целостная информация о результативности освоения педагогическими работниками дополнительных профессиональных программ. Не сложилась единая система независимой оценки профессиональной компетентности педагогов.

В бюджетном образовательном учреждении Омской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Омской области» (далее – БОУ ДПО «ИРООО»), дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки разрабатываются на основе выявленных затруднений. БОУ ДПО «ИРООО» осуществляет комплексную оценку результатов освоения слушателями дополнительных профессиональных программ, реализует адресную поддержку педагогических и руководящих работников. Вместе с тем опыт оказания адресной помощи педагогам в образовательной организации не является повсеместным.

7. Аттестация педагогических работников в Омской области осуществляется на основе анализа видеозаписей уроков (занятий) педагогических работников, которые оцениваются специально подготовленными экспертами. Это отвечает требованиям современности в условиях подготовки к введению Национальной системы учительского роста. Однако отсутствие единой базы данных о результатах аттестации педагогических кадров приводит к тому, что повышение квалификации педагогов осуществляется без учета дефицитов, выявленных в результате аттестации.

8. В Омской области создана и развивается региональная система оценки качества образования, позволяющая выявлять затруднения обучающихся. Тем не менее, 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 государственного задания на развитие профессионализма учителя в связи с низкими образовательными результатами и по результатам диагностики учителей.

9. Осуществляется сетевое взаимодействие образовательных организаций Омской области в рамках региональных инновационных площадок – инновационных комплексов в образовании. Вместе с тем недостаточно сформированы механизмы внедрения инновационных

продуктов в систему образования региона, что приводит к низкому темпу их обновления.

10. Ежегодно реализуются региональные проекты по управлению качеством образования в регионе, основной целью которых является профессиональная помощь в повышении качества образования на муниципальном уровне. Кроме того, наблюдается использование устаревших практик методической работы на уровне муниципалитета и отдельных образовательных организаций. Низкий темп внедрения полученных результатов и лучших практик во все муниципалитеты Омской области не соответствует потребностям современного общества.

11. Согласно статистике, большое количество учителей ведут несколько учебных предметов, не имея при этом специального образования. Недостаточная предметная и методическая компетентность учителей, ведущих несколько учебных предметов, зачастую влекут за собой низкое качество результатов обучающихся, о чем свидетельствуют результаты процедур оценки качества образования и государственных итоговых аттестаций.

12. В Омской области созданы и развиваются профессиональные педагогические сообщества (региональное учебно-методического объединение по общему образованию, региональное учебно-методического объединение по профессиональному образованию, региональные ассоциации учителей-предметников, региональная проектная лаборатория молодых педагогов, институт наставничества), однако механизмы профессионального взаимодействия педагогических и руководящих работников региональной системы образования развиваются недостаточно быстро.

Реализация Стратегии предполагает учет сложившего опыта профессиональной поддержки педагогов Омской области и преобразование существующей ситуации, что в целом обеспечит формирование основ для введения Национальной системы учительского роста на всех уровнях региональной системы образования.

III. Ключевые принципы, цели и задачи Стратегии

13. Внедрение, функционирование и развитие системы профессиональной помощи и поддержки педагогов в Омской области должно основываться на следующих принципах:

1) регламентированность – обеспечение нормативными предписаниями (как содержательного, так и организационно-технического плана) механизмов профессиональной помощи и поддержки педагогов;

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

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

4) системность – создание устойчивых связей между всеми компонентами системы поддержки и профессиональной помощи педагогам;

5) уровневость – наличие профессиональной помощи и поддержки педагогов на уровнях образовательной организации, муниципальном, региональном;

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

7) объективность – своевременная корректировка актуальных задач и механизмов профессиональной помощи и поддержки педагогов на основе сформированных механизмов обеспечения объективности внутришкольных, региональных, федеральных оценочных процедур.

14. Целью настоящей Стратегии является создание условий для повышения качества образования путем формирования комплексной системы профессиональной помощи и поддержки педагогов.

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

1) формирование механизмов обеспечения объективности региональных и федеральных оценочных процедур, в том числе оценки компетенций учителей;

2) создание организационной и правовой базы сетевого взаимодействия БОУ ДПО «ИРООО» как координационного центра профессиональной помощи и поддержки с другими организациями по профессиональному росту учителей на региональном, муниципальном, институциональном уровнях;

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

5) осуществление формирования государственного задания БОУ ДПО «ИРООО» с учетом выявленных затруднений и дефицитов педагогов, а также актуального уровня качества образования на территории Омской области для ликвидации зон низкого и близкого к пороговым значениям оценки качества образования;

6) разработка программ адресной помощи педагогам.

IV. Механизмы реализации Стратегии

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

17. Правовые механизмы включают:

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

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

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

18. Организационно-управленческими механизмами являются:

1) консолидация усилий Министерства образования Омской области, муниципальных органов управления образованием Омской области, образовательных организаций и педагогов путем создания многоуровневой системы профессиональной помощи и поддержки педагогов;

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

3) осуществление контроля деятельности БОУ ДПО «ИРООО» со стороны учредителя с использованием результатов оценки качества образования в Омской области;

4) создание условий развития предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций педагогов в процессе реализации программ дополнительной профессиональной подготовки;

5) организация планирования методической работы по направлениям формирования и развития предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций педагогов;

6) обеспечение повышения квалификации педагогов, не прошедших успешно диагностику профессиональной компетентности;

7) организация и обеспечение ведения муниципальных банков данных об учителях, их профессиональных достижениях и затруднениях;

8) организация своевременного формирования заявок на курсы повышения квалификации с учетом выявленных затруднений педагогов;

9) организация работы предметных методических объединений совместно с региональными ассоциациями учителей по коррекции предметных компетенций педагогов;

10) обеспечение реализации различных форм неформального образования педагогов;

11) обеспечение планирования и организации повышения квалификации педагогов в очной форме;

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

13) разработка и реализация образовательными организациями «дорожных карт» по индивидуализации профессионального развития педагогов;

14) обеспечение необходимости непрерывного самообразования педагогов.

19. 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 задачам настоящей Стратегии;

2) реализация комплекса мер, направленных на повышение престижа педагогических профессий;

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

20. Научно-методические механизмы:

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

2) разработка и реализация индивидуализированных программ дополнительной профессиональной подготовки с учетом выявленных затруднений и дефицитов педагогов, а также актуального уровня качества образования на территории Омской области;

3) осуществление сбора и анализа информации о выполнении приоритетных задач повышения квалификации педагогов и разработка предложений для подготовки ежегодных открытых докладов о состоянии региональной системы образования;

4) разработка методических рекомендаций для муниципальных органов управления образованием и образовательных организаций по мониторингу профессиональных затруднений педагогов; по содержанию методической работы с учетом необходимости формирования и развития предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций педагогов; по порядку организации повышения квалификации педагогов.

21. Финансово-экономические механизмы включают:

1) формирование государственного (муниципального) задания на очередной финансовый год и плановый период для учреждений, подведомственных Министерству образования Омской области, муниципальным органам управления образованием Омской области, с учетом цели и задач настоящей Стратегии;

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

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

22. Информационные механизмы предполагают:

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

2) ведение информационно-методической работы по разъяснению необходимости проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогов.

V. Ожидаемые результаты

23. Реализация цели настоящей Стратегии предусматривает достижение в Омской области к 2020 году следующих результатов:

1) повышение общего уровня объективности оценки образовательных результатов, в том числе дополнительного профессионального образования;

2) формирование основ для введения на территории Омской области Национальной системы учительского роста, повышение эффективности системы повышения квалификации педагогов;

3) включение информации о приоритетных задачах повышения квалификации педагогов в ежегодные открытые доклады, публикации в средствах массовой информации.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
проекта правового акта Министерства образования Омской области

Должность, инициалы и фамилия согласовавшего проект	Заключение по проекту	Личная подпись, дата
Первый заместитель Министра образования Омской области Л.А. Устинова		
Заместитель Министра образования Омской области Л.Н. Жукова	согласно	
Заместитель руководителя департамента дошкольного, общего, дополнительного образования и кадрового развития системы образования – начальник отдела дошкольного образования Министерства образования Омской области И.Н. Пискун	согласовано	
Начальник отдела кадровой политики департамента дошкольного, общего, дополнительного образования и кадрового развития системы образования Министерства образования Омской области О.В. Харитонова	замечаний нет	
Руководитель департамента правового развития, проектного управления, информационно-аналитической работы, государственной службы и кадров Министерства образования Омской области Н.Ю. Сергеев	согласно	
Заместитель руководителя департамента правового развития, проектного управления, информационно-аналитической работы, государственной службы и кадров – начальник управления правового развития, проектного управления и информационно-аналитической работы Министерства образования Омской области А.В. Эглит	замечаний нет	
Начальник юридического отдела управления правового развития, проектного управления и информационно-аналитической работы департамента правового развития, проектного управления, информационно-аналитической работы, государственной службы и кадров Министерства образования Омской области И.А. Алексеева		
Должностное лицо, в основные служебные обязанности которого входит проведение правовой экспертизы правовых актов и проектов правовых актов, подготовка и редактирование проектов правовых актов в качестве юриста или исполнителя, ответственное за подготовку и рассмотрение проектов правовых актов		

Исполнитель  / Харитонова О.В.