

УТВЕРЖДАЮ

Директор департамента образования
Администрации города Омска


Л.Г. Ефимова
«1» _____ 2021 года

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ
обеспечения профессионального развития
педагогических работников бюджетных общеобразовательных учреждений,
подведомственных департаменту образования города Омска

I. Общие положения

1. Концептуальная модель обеспечения профессионального развития педагогических работников бюджетных общеобразовательных учреждений, подведомственных департаменту образования города Омска (далее – концептуальная модель), определяет основные принципы и механизмы реализации концептуальной модели, цели и задачи по обеспечению профессионального развития педагогических работников.

2. Концептуальная модель разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- национальным проектом «Образование», утвержденным протоколом президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24 декабря 2018 года № 16;
- государственной программой Омской области «Развитие системы образования Омской области», утвержденной постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2013 года № 250-п;
- региональным проектом «Учитель будущего», утвержденным Губернатором Омской области, Председателем Правительства Омской области А.Л. Бурковым 14 декабря 2018 года; региональным подпроектом «Лидерство в образовании», утвержденным заместителем Председателя Правительства Омской области, Министром образования Омской области Т.В. Дерновой 12 мая 2020 года;
- 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;

II. Анализ обеспечения профессионального развития педагогических работников

3. 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.

4. Аттестация педагогических работников бюджетных общеобразовательных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска (далее – образовательные учреждения), 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.

5. В городе Омске создана и развивается муниципальная 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.

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

7. На территории города Омска реализуются региональные и муниципальные 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 отдельных образовательных организаций.

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

9. Педагогические работники ежегодно принимают участие в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях.

Повышение эффективности и качества педагогической деятельности является одной из первоочереднейших задач, реализовать которую позволяет применение диагностик, позволяющих не только выявить профессиональные дефициты, но и организовать и реализовать адресную работу с педагогическими работниками, направленную на устранение выявленных пробелов, как в рамках повышения квалификации, так и в рамках методического сопровождения. Таким образом, для педагогических работников проводятся диагностики выявления предметных дефицитов, по результатам которых организовано прохождение педагогами курсов повышения квалификации. Педагогические работники проходят краткосрочные курсы; принимают участие в научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах. Обучение педагогических работников организовано как в очной, так и в дистанционной форме.

Привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, поможет решить проблему кадрового обеспечения, позволит ускорить процесс внедрения стандартов, современных информационных, коммуникационных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в систему общего образования.

Начинающие специалисты, вступая в новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми силами и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе и прочее. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой педагог нуждается в личной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказывать система наставничества. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога. Конечным результатом деятельности наставника является обретение способности молодым педагогом к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост. С целью поддержки молодых педагогов

осуществляется реализация проектов.

Кроме того, развитие системы образования через методическую сеть обеспечивает открытость достижений педагогов, стимулирует их активность в распространении и освоении инновационного опыта, создает благоприятные условия для непрерывного образования педагогов, роста их профессиональной компетентности. Так, педагогические работники входят в состав городских и региональных методических объединений и включены в сетевые сообщества педагогов.

Кроме того, для обеспечения повышения квалификации непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров на основании Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников (утв. Распоряжением Министра Просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 года № 76-р) и в рамках муниципального подпроекта «Управление реализацией индивидуальных программ профессионального развития педагогов», утвержденным 30 июня 2020 года директором департамента образования Администрации города Омска Л.Г. Ефимовой, осуществляется сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов. Осуществляется информирование педагогических работников об инновационных формах обучения, поведения ВКС по актуальным вопросам, предстоящим областным конкурсам профессионального мастерства и проч. Проводятся муниципальные этапы конкурсов профессионального мастерства педагогов бюджетных образовательных учреждений города Омска («Учитель года России», «Солнечный круг», «Сердце отдаю детям», «Педагог-психолог России», «Педагог школы для всех») (далее – конкурсы). Победители и призеры конкурсов принимают участие в региональном этапе конкурсов профессионального мастерства, являются членами жюри конкурсов.

К сожалению, кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявить кадровые потребности в образовательных учреждениях. Так, обеспеченность педагогическими кадрами в учреждениях составляет 98 %, в учреждения ежегодно приходят около 300 молодых педагогов. У 100 % педагогов образование соответствует квалификационным требованиям, 50 педагогических работников имеют ученую степень.

III. Цель и задачи

Основной целью концептуальной модели 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.

1. 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 педагогических работников (выявление их профессиональных дефицитов, повышение эффективности и качества профессиональной деятельности);

2) создание организационной и правовой базы сетевого взаимодействия с 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) разработка программ адресной помощи педагогическим работникам;

6) выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;

7) создание условий для повышения профессионального мастерства педагогических работников:

– организация прохождения курсов повышения квалификации педагогическими работниками;

– проведение конкурсов профессионального мастерства и обеспечение методического сопровождения потенциальных участников конкурсов;

– организация на муниципальном уровне мероприятий по обмену опытом педагогов и организация участия педагогов на подобных мероприятиях на региональном, всероссийском и международном уровнях;

8) создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых педагогов путем вовлечения в реализацию проектов по наставничеству («Лаборатория молодых педагогов»), участию в конкурсах профессионального мастерства: «Дебют», «Открытие», «Молодой педагог+наставник=команда»;

9) организация работы методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на территории города Омска;

10) организация сетевого взаимодействия педагогических работников (в том числе с помощью реализации проекта «Взаимообучение городов»);

11) осуществление работы по выявлению кадровых потребностей;

12) организация работы по научно-методическому сопровождению педагогических работников;

13) построение системы повышения квалификации педагогических работников на основе разработки и реализации дополнительных образовательных программ повышения квалификации, программ обучающих семинаров.

IV. Принципы и механизмы реализации концептуальной модели

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

- регламентированность - обеспечение нормативными предписаниями (как содержательного, так и организационно-технического плана) механизмов профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников;
- непрерывность – обеспечение возможности формального, неформального и информального педагогического образования;
- персонификация – возможность получения педагогическими работниками профессиональной помощи и поддержки с учетом конкретных затруднений на основе актуальных результатов и независимой оценки компетенции;
- системность – создание устойчивых связей между всеми компонентами профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников;
- уровневость – наличие профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников на уровне образовательной организации, муниципальном, региональном уровнях;
- открытость – информирование профессионального сообщества о состоянии и задачах профессионального развития педагогических работников через ежегодные открытые доклады, средства массовой информации;
- 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.

V. Ожидаемые результаты реализации концептуальной модели

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 40 %;
- обеспечено дополнительное профессиональное образование руководителей и педагогических работников по актуальным направлениям современного образования и с учетом профессиональных дефицитов, выявленных в ходе диагностических процедур;
- обеспечен высокий уровень объективности оценки образовательных результатов, в том числе дополнительного профессионального образования;

- 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.

Приложение
к Концептуальной модели обеспечения
профессионального развития педагогических
работников бюджетных общеобразовательных
учреждений, подведомственных департаменту
образования Администрации города Омска

ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности реализации Концептуальной модели обеспечения профессионального развития педагогических
работников бюджетных общеобразовательных учреждений, подведомственных департаменту образования
Администрации города Омска

Показатель	Критерии	Значения 2020/2021 учебный год
по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов / предметных компетенций	Доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов):	
	– русский язык	15%
	– математика	15%
	– физика	18%
	– химия	15%
	– биология	17%
	Доля педагогов по каждому из видов дефицитов от общего количества педагогов:	
	– русский язык	0,015
	– математика	0,012
	– физика	0,0044
	– химия	0,0029
	– биология	0,0044
по повышению	Доля педагогов, реализующих ИПТР, от общего количества	25%

профессионального мастерства педагогических работников	педагогов;	
	Доля педагогов, прошедших ПК с учетом выявленных дефицитов, от общего количества педагогов;	33%
	Количество стажировочных площадок:	
	- на муниципальном уровне:	14
	- на региональном уровне:	90
по осуществлению методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества	- на федеральном уровне:	18
	Количество участников конкурсов профессионального мастерства	273
	Количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в муниципалитете;	1
	Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов	24 %
	Наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в муниципалитете;	30
по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне	Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов	3,6 %
	Доля педагогов, сопровождаемых педагогами-методистами, прошедшими региональный отбор;	
	Наличие программы поддержки методических объединений, профессиональных сообществ педагогов	
	Доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов	0,1%
	Количество методических объединений / профессиональных сообществ педагогов;	17
	Наличие муниципальной методической платформы;	1
	Количество методических материалов, размещенных на муниципальной методической платформе;	103

		Количество региональных тьюторов, прошедших тестирование (процедуру оценки предметных и методических компетенций учителей-кандидатов в региональный методический актив) и/или обучение	35
по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета		Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами от общего числа педагогических работников	92 %
		Доля аттестованных педагогов от общего числа педагогических работников	57,18 %
		Доля молодых педагогов от общего числа педагогических работников	26 %
		Доля педагогов пенсионного возраста от общего числа педагогических работников	12,6 %
		Доля педагогических работников, не имеющих базового образования по преподаваемому предмету, от общего числа педагогических работников	0