

**Управление образования Администрации Оконешниковского муниципального
района Омской области**
ул. Пролетарская 73, р.п. Оконешниково, Омская область, 646940,
тел. (38166) 22-236, 22-401, факс (38166) 22-300
e-mail: uo-okon@mail.ru

ПРИКАЗ

от 27.06.2022 г.

№ 176

«О внесении изменений в «Стратегию профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Оконешниковского муниципального района Омской области на период до 2024 года»»

В соответствии с Распоряжением Министерства образования Омской области от 15.06.2022 года № 1789 «О внесении изменения в распоряжение Министерства образования Омской области от 18 июня 2020 года № 1584»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Управлению образования внести изменения в «Стратегию профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Оконешниковского муниципального района Омской области на период до 2024 года» согласно Распоряжению Министерства образования Омской области от 15.06.2022 года № 1789 «О внесении изменения в распоряжение Министерства образования Омской области от 18 июня 2020 года № 1584» и изложить в новой редакции.
2. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Начальник Управления образования
Администрации Оконешниковского
муниципального района Омской области



Е.Н. Совенко



СТРАТЕГИЯ
профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки
педагогических работников Оконешниковского муниципального района на
период до 2024 года

I. Общие положения

1.1. Настоящая Стратегия профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников (далее - Стратегия) является базовым документом, определяющим направления реализации кадровой политики Оконешниковского муниципального района Омской области в сфере образования на период до 2024 года, и определяет цели, принципы и механизмы, ожидаемые результаты ее реализации. Стратегия направлена на создание условия 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.

1.2. Стратегия направлена на:

1) достижение стратегической цели и решение задач развития системы профессиональной помощи и поддержки педагогических работников на территории Оконешниковского м/р Омской области;

2) координацию действий Министерства образования Омской области, органов местного самоуправления Омской области, образовательных организаций и иных участников образовательных отношений, общественных организаций или объединений при формировании, функционировании и развитии системы профессиональной помощи и поддержки педагогических работников на территории Оконешниковского м/р Омской области.

1.3. Стратегия разработана в соответствии с:

1) Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;

2) 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»;

1) распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 года № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

2) национальным проектом «Образование», утвержденным протоколом президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24 декабря 2018 года № 16;

- 3) государственной программой Омской области «Развитие системы образования Омской области», утвержденной постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2013 года № 250-п;
- 4) региональным проектом «Современная школа», утвержденным Губернатором Омской области, Председателем Правительства Омской области А.П. Бурковым 14 декабря 2018 года;
- 5) региональным подпроектом «Лидерство в образовании», утвержденным заместителем Председателя Правительства Омской области, Министром образования Омской области Т.В. Дерновой 12 мая 2020 года;
- 6) региональным подпроектом «Будущий учитель - учитель будущего», утвержденным заместителем Председателя Правительства Омской области, Министром образования Омской области Т.В. Дерновой 12 мая 2020 года;
- 7) 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;
- 8) региональной моделью оценки предметных компетентностей педагогических работников образовательных организаций Омской области, в том числе педагогических работников общеобразовательных организаций, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, показавших низкие образовательные результаты, утвержденной заместителем Министра образования Омской области ЛН. Жуковой 11 июня 2020 года;
- 9) распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 года № Р-76 «Об утверждении концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников»;
- 10) письмом Министерства просвещения Российской Федерации о формировании методического актива от 10 декабря 2021 года № АЗ-1061/08;
- 11) письмом Министерства просвещения Российской Федерации от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях для учета и использования в работе»;
- 12) распоряжением Министерства образования Омской области № 451 от 24 февраля 2021 года «Об отдельных вопросах создания и функционирования на территории Омской области центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников»;
- 13) положением Министерства образования Омской области от 18 июня 2021 года «О профессиональных сообществах в системе образования Омской области и их методической поддержке»;
- 14) распоряжением Министерства образования Омской области от 9 июля 2021 года № 2103 «Об утверждении Концепции развития региональной системы кадрового обеспечения общего образования Омской области на период до 2024 года»;
- 15) приказом Министерства образования Омской области от 7 апреля 2022 года № 26 «Об утверждении Положения о создании, функционировании и развитии региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Омской области».
- 16) На основании региональной Стратегии профессионального развития,

профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Омской области на период до 2024 года

Стратегия разработана с учетом результатов анализа опыта профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников, сложившегося в Омской области.

II. Принципы, цели Стратегии и их обоснование.

2.1. Внедрение, функционирование и развитие системы профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников с учетом анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций в Оконешниковском м/р Омской области 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.

и поддержки педагогических работников на основе сформированных механизмов обеспечения объективности внутришкольных, региональных, федеральных оценочных процедур.

8) вариативность - интегрирование ресурсов профессионального развития педагогов, обеспечивающее реальное многообразие траекторий профессионального роста педагогических работников в регионе.

2.2. Обоснованность целей обусловлена состоянием муниципальной системы образования в целом и необходимостью обеспечения профессионального развития педагогических работников, в частности.

Описание целей Стратегии построено на основе выделения следующих содержательных процессов обеспечения профессионального развития педагогических работников:

1) оценка уровня профессиональной компетентности педагогических работников,

- 2) мотивация профессионального роста и развития педагогических работников,
- 3) комплексная поддержка профессионального роста и развития педагогических работников,
- 4) Непрерывное профессиональное образование педагогических работников.

2.2.1. Цели, связанные с непрерывным профессиональным развитием педагогических работников, и их обоснование.

2.2.1.1. Обеспечение эффективного повышения квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ и профессионального мастерства педагогических работников, осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности обусловлено необходимостью решать задачи повышения качества образования, способствовать освоению новых компетенций.

Согласно статистике около половины педагогических работников реализуют образовательные программы основного общего и среднего общего образования по нескольким учебным предметам, не имея при этом документа, подтверждающего соответствующую квалификацию. Недостаточная предметная и методическая компетентность таких педагогических работников зачастую влечет за собой низкое качество освоения обучающимися соответствующих образовательных программ, о чем свидетельствуют результаты процедур оценки качества образования, в том числе по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, и государственных итоговых аттестаций.

Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих кадров реализуются в Омской области несколькими образовательными организациями.

2.2.2. Цели, связанные с оценкой уровня профессиональной компетентности педагогических работников, и их обоснование.

2.2.2.1. Выявление актуальных профессиональных дефицитов, в том числе в области предметной компетентности, образовательных запросов педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития в результате независимой оценки квалификационного уровня.

В Омской области утверждена 11 июня 2020 года заместителем Министра образования Омской области Л.Н. Жуковой Региональная модель оценки предметных компетентностей педагогических работников образовательных организаций Омской области, в том числе педагогических работников общеобразовательных организаций, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, показавших низкие образовательные результаты, но не сложилась единая система независимой оценки профессиональной компетентности педагогических работников.

В Оконешниковском м/р в неблагоприятных социальных условиях, показавших низкие образовательные результаты, в которых не сложилась положительная тенденция профессиональных компетенций педагогических работников оказались: МБОУ «Золотонивская СШ», МБОУ «Оконешниковская СШ», МБОУ «Маяковская СШ», МБОУ «Крестинская СШ», МБОУ «Красовская СШ». В образовательных учреждениях целенаправленно проведена работа с управленческими командами с целью повышения качества образовательных результатов.

Профессиональное развитие педагогов должно быть ориентировано на

использование персонифицированной модели повышения квалификации с учетом результатов оценки актуального уровня их профессиональной компетентности, выявления профессиональных дефицитов и на основе построения индивидуального образовательного маршрута. Индивидуализация требует реализации разных траекторий карьерного роста в зависимости от уровня притязаний учителя.

2.2.2.2. Обеспечение построения индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогов предусмотрено действующим в регионе Положением об управлении реализацией программы индивидуального профессионального развития педагога Омской области, утвержденным 20 июня 2019 года руководителем регионального подпроекта «Управление реализацией индивидуальных программ профессионального развития педагогов» Т.С. Горбуновой, как инструментом обеспечения единых подходов к поэтапному созданию и внедрению механизмов управления индивидуальными программами непрерывного профессионального развития педагогов на региональном, муниципальном, институциональном и субъектном уровнях.

С 2021 года в региональной системе образования функционирует Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее - ЦНППМ) как неотъемлемый компонент единой системы научно-методического сопровождения педагогических и руководящих кадров, подкрепленной Положением о создании, функционировании и развитии региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Омской области. Деятельность ЦНППМ направлена на формирование организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала системы образования Омской области, в том числе с использованием индивидуальных образовательных маршрутов (далее - ИОМ), разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.

Формируется практика построения и реализации ИОМ, а также механизмы адресного сопровождения повышения профессионального мастерства педагогических и руководящих кадров. Тьюторами разрабатываются индивидуальные образовательные маршруты, способствующие повышению качества образования педагогических работников. Анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и / или профессиональных сообществ педагогов на региональном уровне, поддержка методических объединений и / или профессиональных сообществ на муниципальном уровне простимулированы созданием и развитием в Оконешниковском м/р Омской области профессиональных педагогических сообществ. Педагоги и руководители Оконешниковского м/р входят в состав ассоциаций учителей-предметников в составе Омской региональной общественной организации «Ассоциация педагогов и руководителей образовательных организаций «СПЕКТР» (далее - ОРОО «АПРОО «СПЕКТР»), региональной проектной лаборатории молодых педагогов Омской области).

2.2.3. Цели, связанные с мотивацией профессионального роста и развития педагогических работников, и их обоснование.

2.2.3.1. Стимулирование профессионального развития педагогических работников через активное участие педагогических работников в работе общественных профессиональных объединений, разнообразных профессиональных сообществ.

В Оконешниковском м/р Омской области сложилась практика материального и морального (нематериального) стимулирования педагогов: присвоение статуса руководителя муниципальной стажировочной площадки по распространению эффективных педагогических практик, руководители предметных ассоциаций, развитие институтов тьюторства, менторства и наставничества, ежегодное занесение победителей конкурсов профессионального мастерства муниципального, регионального, межрегионального и международного уровней на Доску почета работников системы образования Оконешниковского м/р Омской области и Доску почета Администрации Оконешниковского м/р, награждение Почетными грамотами Управления образования и Администрации Оконешниковского м/р.

Вместе с тем, необходима активизация деятельности педагогических работников по выстраиванию индивидуальной траектории профессионального развития.

2.2.3.2. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогических работников обусловлено необходимостью преодоления объективных факторов (высокой ответственностью, интеллектуально-энергетическими затратами, ролевыми конфликтами, снижением адаптационных возможностей человека с возрастом), влияющих на нервно-психическую устойчивость педагогических работников.

В дополнительных профессиональных программах повышения квалификации, реализуемых отдельными организациями дополнительного профессионального образования, включен учебный элемент «Профилактика профессионального выгорания педагогов». В региональной системе дополнительного профессионального образования профилактике профессионального выгорания способствует реализация комплекса мероприятий, направленных на непрерывное профессиональное развитие педагогических работников Омской области, как условия для личностной и профессиональной самореализации.

Однако система профилактической работы с педагогическими работниками в образовательных организациях по преодолению профессиональной деформации не сложилась повсеместно.

2.2.2.3. Выявление кадровых потребностей и развитие кадрового потенциала в образовательных организациях Омской области с целью обеспечения различных траекторий карьерного роста для педагогических работников детерминировано в регионе следующими мероприятиями: действиями в рамках федеральной программы «Земский учитель», формированием единого реестра педагогических вакансий, поддержкой и развитием конкурсного движения (например, ежегодные конкурсы и олимпиады для учителей-предметников), поддержка профессиональных сообществ педагогических работников на региональном (ОРОО «АПРОО «СПЕКТР») и муниципальном (муниципальные ассоциации учителей-предметников) уровнях, привлечение в образовательные организации молодых педагогов, их поддержка и содействие закреплению, развитие системы морального и материального стимулирования педагогических работников.

Вместе с тем, серьезной задачей в Оконешниковском м/р Омской области остается закрепление кадров в образовательных организациях с целью устранения кадрового дефицита.

2.2.4. Цели, связанные с комплексной поддержкой профессионального роста и развития педагогических работников, и их обоснование.

2.2.4.1. Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников определено необходимостью адаптации системы образования к запросам цифровой экономики и цифрового общества, становление которых - глобальные тренды современной эпохи. Построение цифровой экономики и цифрового онлайн курсами становится нормой, лучшие практики тиражируются ассоциациями и на курсах повышения квалификации, педагоги активно разрабатывают цифровые дидактические материалы, используя различные электронные ресурсы.

Вместе с тем, необходимо решить задачу полноценной персонализации образовательного процесса с использованием дистанционных образовательных технологий за счет построения индивидуальных образовательных маршрутов для педагогических работников, использования адаптивных технологий обучения в формальном обучении педагогов на курсах повышения квалификации, создания насыщенной образовательной среды для самостоятельной работы, самообразования и саморазвития педагогических работников в рамках неформального и информального образования. Особенности современного этапа развития непрерывного профессионального развития педагогических работников диктуют необходимость интеграции ресурсов формального, неформального и информального образования, использование разнообразных методов и форм организации непрерывного развития педагогических работников, создание цифровой среды непрерывного образования.

2.2.4.2. Вовлечение педагогов в экспертную деятельность позволит обеспечить возможности получения в рамках конкретной оценочной процедуры объективных результатов повышения качества образования.

В Оконешниковском м/р созданы ассоциации педагогических работников и руководителей образовательных организаций, а также тех, кто занимается педагогической деятельностью в области образования, участвуют в переподготовке в перепроверке Всероссийских проверочных работ и входят в состав по проверке итоговых сочинений и конкурсных работ в качестве активных экспертов по проверке программ внеурочной деятельности и выявлению типичных затруднений у педагогических работников.

В Оконешниковском м/р Омской области создана и развивается муниципальная система оценки качества образования, позволяющая выявлять затруднения в освоении образовательных программ обучающимися.

2.2.4.3. Формирование методического актива рассматривается как ответ на вызовы по обновлению системы методической работы в связи с новыми требованиями к профессиональной деятельности педагогических работников. В Оконешниковском районе создана муниципальная методическая служба, в школах организованы методические активы.

2.2.4.4. Выстраивание системы научно-методического сопровождения педагогических работников для обеспечения постоянной поддержки профессионального развития стимулируется реализацией с 2012 года в Омской области модели непрерывного профессионального развития педагогических работников, как условия реализации федеральных государственных образовательных стандартов. Методическая работа в муниципальной системе образования (в том числе на уровне образовательных организаций) выстраивается на основе Положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических

работников и управленческих кадров, программы поддержки методических объединений (профессиональных сообществ) педагогов.

Для развития единого научно-методического пространства через сетевое партнерство и интеграцию деятельности разноуровневых организационных структур, создания условий для совершенствования технологий, методики и форм организации образовательной деятельности, развития мотивации деятельности педагогических работников в профессиональных сообществах, необходимо внедрить единую вертикаль методической работы по непрерывному профессиональному развитию педагогических работников.

2.2.4.5. В целях организации сетевых форм взаимодействия педагогических работников на муниципальном уровне необходимо распространить имеющуюся практику по организации взаимодействия образовательных организаций по улучшению результатов обучающихся.

Для построения эффективной модели сетевого взаимодействия, обеспечивающего новое качество образовательных результатов, оптимизации образовательного процесса и рационального распределения имеющихся в школах района с 2019 года ведется сетевое взаимодействие школ. Объединение ресурсов позволило эффективно использовать имеющиеся образовательные, материальные и кадровые ресурсы общеобразовательных учреждений Оконешниковского муниципального района районов Омской области.

Ведется целенаправленная целенаправленная работа по поддержке молодых педагогов, разработке и реализации программ наставничества педагогических работников.

2.2.4.6. В целях поддержки молодых педагогов / реализации программ наставничества молодых педагогов в Оконешниковском м/р Омской области создана муниципальная лаборатория молодых педагогов, разработана и внедряется модель наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодых педагогов, работающих в образовательных организациях менее трех лет.

В течение 2020/2021 учебного года в Омской области по инициативе Министерства образования Омской области и БОУ ДПО «ИРООО» успешно реализован региональный подпроект по наставничеству «Школа умного руководителя», разработанный с целью синхронизации темпов качественного развития муниципальных систем образования Омской области, консолидации усилий руководителей муниципальных органов управления образованием по повышению качества образования на муниципальном уровне. Оконешниковский м/р принимает в нем активное участие, что позволяет улучшить показатели муниципальной системы образования и раскрыть потенциал принадлежащим им управленческих и педагогических команд.

Необходима консолидация всех региональных ресурсов наставничества и синхронизация действий по созданию и внедрению программ наставничества в каждой образовательной организации района.

III. Механизмы реализации Стратегии

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

информационные механизмы.

3.2. 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

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.

3.3. Организационно-управленческими механизмами являются:

1) консолидация усилий Министерства образования Омской области, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, образовательных организаций и педагогических работников путем создания 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 Омской области;

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

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

5) организация планирования методической работы по направлениям формирования и развития предметных, методических, психологопедагогических, коммуникативных компетенций педагогических работников, в том числе в целях профилактики «профессионального выгорания»;

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

7) развитие конкурсного движения для всех категорий педагогических работников;

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

9) организация своевременного формирования заявок на дополнительное профессиональное образование с учетом выявленных профессиональных дефицитов

педагогических работников;

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

11) обеспечение реализации различных форм неформального образования педагогических работников;

12) обеспечение планирования и организации повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников в очной

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

15) разработка и реализация образовательными организациями «дорожных карт» по индивидуализации профессионального развития педагогических работников; построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе учета результатов прохождения педагогическими работниками процедур независимой диагностики уровня сформированности профессиональных компетенций;

16) обеспечение необходимости непрерывного самообразования педагогических работников.

3.4. 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;

4) формирование регионального и муниципального методических активов, которые представляют собой пул высококвалифицированных специалистов из числа педагогических работников, привлекаемых к осуществлению методической помощи другим педагогическим работникам.

3.5. Научно-методические механизмы:

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

2) разработка и реализация индивидуальных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки с учетом выявленных затруднений и дефицитов педагогических работников, а также актуального уровня качества образования на территории Омской области;

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 Омской области;

4) разработка методических рекомендаций для органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования и 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.

3.6. Финансово-экономические механизмы включают:

1) формирование государственного задания на очередной финансовый год и плановый период для организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области, с учетом цели и задач настоящей Стратегии;

2) субвенцию местным бюджетам 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;

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

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

5) Материальная и нематериальная поддержка педагогических работников совместно с Омской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации для тиражирования успешных практик как дополнительная социальная мера поддержки педагогических работников;

б) материальное стимулирование наставников, тьюторов.

3.7. 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 педагогических работников и аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей);

3) популяризацию непрерывности профессионального развития педагогических работников с использованием средств современного высокотехнологичного уровня.

II. Показатели результативности реализации Стратегии и их значение

4.1. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации на основе выявленных профессиональных дефицитов (в разрезе учебных предметов), - не менее 30 % ежегодно.

4.2. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ (по актуальным

направлениям государственной образовательной политики) - не менее 60 % ежегодно:

- 4.2.1. по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;
- 4.2.2. по вопросам, связанным с функционированием и развитием школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;
- 4.2.3. по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;
- 4.2.4. по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;
- 4.2.5. по вопросам организации воспитания обучающихся;
- 4.2.6. по вопросам повышения качества дошкольного образования.
- 4.3. Доля учителей, прошедших комплексное исследование профессиональных компетенций работников образования (в разрезе учебных предметов), - не менее 30 % ежегодно.
- 4.4. Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогических работников, получающих дополнительное профессиональное педагогическое образование, - не менее 3 % ежегодно.
- 4.5. Доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в реализации индивидуальных образовательных маршрутов, не менее 10 % от общей численности педагогических работников Омской области ежегодно.
- 4.6. Количество кураторов и тьюторов из числа регионального методического актива, задействованных в адресном сопровождении повышения профессионального мастерства педагогических работников, в том числе с использованием индивидуальных образовательных маршрутов - не менее 1 человека на 250 педагогических работников.
- 4.7. Количество педагогических работников, входящих в состав муниципального методического актива, - не менее 5 % от общего количества педагогических работников муниципального образования.
- 4.8. Доля муниципальных образований Омской области, в которых созданы и функционируют стажировочные площадки на основе технологий наставничества по вопросам управления профессиональным развитием педагогов, инновационной деятельности и муниципальные методические платформы, включенные в региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников - 100 % суммарно.
- 4.9. Доля мероприятий, направленных на профилактику и преодоление профессионального выгорания и деформации, от общего количества мероприятий Плана реализации Стратегии - 15 % суммарно.
- 4.10. Доля образовательных организаций, в которых более 30 % учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием.
- 4.11. Доля педагогических работников, привлеченных к экспертной деятельности в составе экспертной группы Экспертного Совета по дополнительному профессиональному образованию работников образовательных организаций Омской области, от общего числа экспертов - не менее 25 % ежегодно.
- 4.12. Доля молодых педагогов, входящих в состав региональной и

муниципальных проектных лабораторий молодых педагогов, от общего количества молодых педагогов - 50 % ежегодно.

4.13. Доля общеобразовательных организаций, в которых реализуются программы наставничества педагогов (в том числе молодых), - 100 %.

4.14. Доля педагогических работников, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогических работников региона, - не менее 45 % суммарно.

4.15. Доля образовательных организаций, в которых созданы условия для осуществления сетевого профессионального взаимодействия педагогических работников Омской области, от общего количества образовательных организаций - 75 % суммарно.

4.16. Доля участников реализации федеральных и региональных рекомендаций по организации методической работы в образовательных организациях, в муниципальных системах образования, в профессиональных педагогических сообществах - не менее 50 % от общего количества образовательных организаций суммарно.

У. Методы сбора и обработки информации

5.1. В целях получения объективной информации о достижении показателей результативности реализации Стратегии применяются следующие методы сбора информации:

5.1.1. Анализ продуктов деятельности (включая контент-анализ): анализ документов (в том числе периодического характера), статистических данных (показатели 4.1 - 4.4, 4.7, 4.8, 4.10 - 4.14).

5.1.2. Опрос (включая анкетирование, тестирование, фокус-групповое исследование (показатели 4.15, 4.16).

5.1.3. Метод экспертных оценок (показатель 4.5, 4.6, 4.9).

5.2. Информация, собранная в результате мониторинговых процедур, должна соответствовать следующим критериям: полнота, актуальность, достоверность, релевантность.

5.3. При обработке информации применяются следующие подходы: ранжирование, кластеризация, матрицы, сценарный подход, сегментирование, риск-анализ.

5.4. Используемые методы обработки информации, собранной в результате мониторинга реализации Стратегии: сравнение, моделирование, прогнозирование (количественное, качественное), метод «Дельфи», матрица решений, анализ, ранжирование, таблицы.

У. Мониторинг реализации Стратегии

6.1. Мониторинг реализации Стратегии проводится с целью повышения управляемости процессами профессионального роста педагогических работников Оконешниковского м/р Омской области, синхронизации реализации Стратегии на всех уровнях управления образованием, оказания своевременного качественного научно-методического сопровождения педагогических и руководящих работников.

6.2. Объект мониторинга реализации Стратегии: система обеспечения профессионального развития педагогических работников.

6.3. Мониторинг осуществляется на основе заполнения электронных форм в информационных системах в соответствии с показателями результативности

реализации Стратегии. В рамках мониторинга применяются: модульная объектно-ориентированная динамическая учебная среда Moodle; онлайн-сервис Google для создания форм обратной связи, онлайн-тестирований и опросов; автоматизированное программное обеспечение на платформе сайта «Портал Регионального мониторинга», работающего под управлением CMS «Joomla», и автоматизированная информационная система «Региональный мониторинг». По результатам мониторинга готовятся аналитические материалы (аналитические справки, адресные рекомендации, служебные записки и т.д.), в формах, соответствующих целям и задачам мониторинга. Указанные материалы включают аналитическую информацию и предложения по вопросам, решение которых соответствуют задачам мониторинга.

6.4. В мониторинге участвует муниципальный орган управления образованием на основе регламента, а также образовательные организации, реализующие образовательные программы дополнительного профессионального образования педагогических работников.

6.5. Ответственным за проведение мониторинга реализации Стратегии является БОУ ДПО «ИРООО».