
О перспективах реализации дорожной карты регионального проекта «Учитель будущего»

Департамент образования и науки
Тюменской области

Региональные особенности

реализации национального проекта «Образование» в Тюменской области

Организационные преимущества

- Мобильное компактное управление укрупненной сетью организаций.
- Формирование многоуровневых образовательных комплексов.
- Высокая степень использования цифровых сервисов (образовательные web-платформы, АИС «Электронная школа ТО», «Электронный колледж», «Электронный детский сад», электронный документооборот, обратная связь).
- Участие в программах обеспечения конкурентоспособности в научно-образовательном пространстве.
- Партнерство с ведущими предприятиями реального сектора экономики.

Наработанные практики межведомственной работы

- Опора на СОНКО, позитивные родительские сообщества, неформальное образование (детско-родительские мероприятия, коворкинг-пространства, акции, форумы, meet-up и т.д.).
- Кооперация образовательных, научных организаций и промышленных партнеров для развития региона (региональный проект «Эффективная школа – успешный регион»).
- Опыт проведения трансформируемых уроков на межпредметной основе с выходом за рамки образовательного учреждения.
- Подбор персонифицированной траектории развития ребенка, в том числе предоставление индивидуальных сертификатов в части дополнительного образования детей.

Приоритетные направления

- **Комплексный** подход, синхронизация действий и объединение ресурсов для достижения образовательных результатов нового качества.
- **Формирование** системы современных социальных и технологических компетенций, обеспечивающих непрерывное развитие и успешное самоопределение детей и молодежи.

Актуальные характеристики системы подготовки учителя

в Тюменской области

☑ Кадровое обеспечение системы образования

Подготовка кадров

- Колледж цифровых и педагогических технологий (СПО)
- Тюменский государственный университет (ВПО) (филиалы в Ишиме и Тобольске)
- Тюменский областной государственный институт развития регионального образования (ДПО)

Кадровый состав ОО

- **100%** укомплектованность кадрами
- **66%** педагогов имеют квалификационные категории
- **28%** учителей в возрасте до 35 лет
- **41 год** - средний возраст педагогов

Модель повышения квалификации

- **Зачетно-накопительная система** повышения квалификации на основе профессиональной диагностики
- **Модульное** построение программ
- **Обучение** педагогических коллективов
- **Методические сессии** управленческих команд

☑ Региональные механизмы роста профессионального мастерства

- единые методические дни
- организационно-методические выезды
- подготовка тьюторских команд
- стажировки на базе школ-лидеров
- региональный стандарт профессиональных конкурсов
- сетевое взаимодействие в реализации программ

Создание региональных Центров



3 центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

- 1 – по модели «стандарт», структурное подразделение Тюменского областного государственного института развития регионального образования, Тюмень
- 2 - по модели «мини», г. Тобольск, г. Ишим

● **Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов (юридическое лицо)**



ДОРОЖНАЯ КАРТА ПРОЕКТА

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: 2019 год

2018

2019

X XI I II III IV V VI VII VIII IX X XI XII

Подбор площадок

Подготовка и согласование зонирования и дизайн-проектов

Подготовка и согласование сметы расходов и инфраструктурных листов

Подбор и расстановка кадров

Согласование проектов уставов

Повышение квалификации сотрудников

Закупка, доставка и наладка оборудования

Открытие Центров

Создание Центра оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов и Центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников



ДОРОЖНАЯ КАРТА ПРОЕКТА

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: 01.01.2019 – 31.12.2024

2019

2020

2021

2022

2023

2024

Система
аттестации
руководителей
образовательных
организаций

Разработка нормативных актов

Формирование обновленной
системы кадрового резерва

Повышение квалификации руководителей и кандидатов на должность
«руководитель»

Повышение квалификации управленческих команд (руководители и заместители
руководителей ОУ и МОУО) и педагогических коллективов

Внедрение системы мониторинга
результатов аттестационных процедур

Апробация новой
модели аттестации
руководителей

Аттестация по новой
модели в штатном
режиме



ДОРОЖНАЯ КАРТА ПРОЕКТА

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: 01.01.2019 – 31.12.2024

2019

2020

2021

2022

2023

2024

Поддержка педагогических работников в возрасте до 35 лет

Создание неформальных педагогических сообществ, вовлечение в конкурсное движение, Ассоциацию молодых учителей, развитие сетевых движений

Внедрение сквозных технологий сопровождения профессионального самоопределения молодых педагогов

Обобщение эффективных практик поддержки

Презентация эффективных практик наставничества и их закрепление

Масштабирование опыта привлечения и закрепления молодых специалистов

Развитие системы карьерного роста и профессиональной успешности учителя

Перевод практик поддержки молодых педагогов в штатный режим



ДОРОЖНАЯ КАРТА ПРОЕКТА

СРОКИ РЕАЛИЗАЦИИ: 01.01.2019 – 31.12.2024

2019

2020

2021

2022

2023

2024

**Повышение
профессионального
мастерства**

Развитие форм и технологий
горизонтального обучения «равный –
равному»

Повышение квалификации педагогических
коллективов и педагогических команд

Развитие цифровых образовательных сервисов

Обновление программ повышения
квалификации в части формирования
гибких компетенций учителя

Закрепление механизма сетевых форм
повышения квалификации

Расширение практик стажировок и наставничества

Результаты регионального проекта «Учитель будущего»



Центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

- ✓ Региональная система профессионально-методической навигации педагогических работников
- ✓ Единое методическое пространство региона («методическая лестница»)
- ✓ Система карьерного роста и профессиональной успешности педагогов
- ✓ Мобильные формы профориентационной деятельности, самореализации и проектирования карьеры в сфере образования



Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов (юридическое лицо)

- ✓ Преодоление профессиональных дефицитов
- ✓ Построение архитектуры дальнейшей образовательной траектории развития
- ✓ Формирование эффективного кадрового резерва и управленческих команд
- ✓ Внедрение новых подходов к аттестации педагогов и руководителей

75%

учителей вовлечены в национальную систему профессионального роста

25%

педагогических работников проходят добровольную независимую оценку профессиональной квалификации

70%

молодых учителей включены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы

75%

педагогических работников повысят уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования