

ПРИКАЗ № 01-у

г. Новотроицк
«Об утверждении концепции
муниципальной системы
обеспечения профессионального
развития педагогических работников
образовательных организаций»

«20» июня 2022 г.

В соответствии с [приказом министерства Оренбургской области от 15.06.2022г № 01-21/753 «Об утверждении концепции региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Оренбургской области»](#), в целях повышения эффективности и качества осуществления педагогической деятельности в муниципальном образовании город Новотроицк, совершенствования муниципальной системы методической работы, развитие единой информационно-образовательной среды в муниципальной системе образования, направленной на формирование профессиональных компетенций педагогических работников и реализацию задач национальных образовательных проектов

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить концепцию муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования город Новотроицк Оренбургской области (далее — Концепция) в соответствии с приложением к настоящему приказу.

2. Обеспечить реализацию концепции муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования город Новотроицк Оренбургской области в соответствии с утвержденным положением и планом деятельности ИМДЦ.

2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор ИМДЦ:



Т.Г. Аксёнова

**Концепция
системы обеспечения профессионального развития педагогических
работников муниципального образования город Новотроицк
Оренбургской области**

1. Общие положения

1.1. Концепция системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования город Новотроицк Оренбургской области (далее — Концепция) представляет собой взгляды на содержание, принципы и основные приоритеты муниципальной политики в системе образования, направленные на создание условий для совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников муниципалитета. Концепция определяет цель, задачи, механизмы внедрения и оценки системы профессионального развития педагогических работников в муниципальном образовании город Новотроицк Оренбургской области.

1.2. Концепция разработана в соответствии со следующими документами:

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»; «национальный проект «Образование», федеральным проектом «Современная школа», распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» о разработке и внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего, профессионального, дополнительного образования;

- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- распоряжение Министерство просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № 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»;

- государственная программа Оренбургской области, утвержденная постановлением Правительства Оренбургской области от 29.12.2018г. № 921-пп «Об утверждении программы Оренбургской области «Развитие системы образования Оренбургской области»;

- концепция системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Оренбургской области от 15.06.2022г № 01-21/753 «Об утверждении концепции региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Оренбургской области».

2. Актуальные направления совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования город Новотроицк

2.1. Актуальные направления совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников определены федеральным и региональным проектами «Современная школа» национального проекта «Образование» и нацелены на формирование единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Для достижения целей федерального и регионального проектов в соответствии с методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Новотроицке действует Муниципальное казенное учреждение «Информационный методико-диагностический центр МО г.Новотроицк Оренбургской области».

2.2. Основной целью деятельности МКУ «ИМДЦ г. Новотроицк» является обеспечение информационно-методической поддержки образовательных учреждений муниципального образования город Новотроицк, содействие повышению качества дошкольного, общего и дополнительного образования детей, формирование организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала муниципальной системы образования. В том числе содействие региону в реализации мер, направленных на функционирование центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ). А также за счет удовлетворения информационных, учебно-методических, образовательных потребностей педагогических работников, создания условий для организации и осуществления повышения квалификации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений муниципального образования город Новотроицк.

2.3. Одно из важных направлений работы в рамках реализации системы профессионального развития педагогических работников – это содействие повышению профессионального мастерства педагогических работников на основе индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных профессиональных дефицитов, разработанных Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее - ЦНППМ), действующего на базе ГБПОУ Педколледж г. Оренбурга.

Еще одна функция МКУ «ИМДЦ г. Новотроицка» - это информирование педагогического сообщества муниципалитета о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли, а также предоставление информации о возможности повышения квалификации по актуальным программам из федерального реестра образовательных программ.

2.4. Не теряет свою актуальность проблема, связанная с дефицитом педагогических кадров в образовательных организациях муниципалитета.

Способствовать решению этой проблемы может комплекс мер, разработанный в рамках реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников. Комплекс мер включает цели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета; развитию кадрового потенциала в образовательных организациях; содействию профессиональной переподготовке по образовательным программам педагогической направленности; поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества педагогических работников.

3. Целевые ориентиры и их обоснование.

3.1. Целью Концепции является повышение эффективности и качества осуществления педагогической деятельности в муниципальном образовании город Новотроицк.

3.2. В рамках муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников рассматриваются следующие треки:

Трек 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников.

Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров.

Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

3.2.1. Трек 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников. Цели, задачи. Обоснование целей.

Цель. Выявление профессиональных затруднений и методических потребностей педагогических работников.

Задачи:

- разработка диагностического инструментария для выявления профессиональных затруднений и методических потребностей;
- анализ и систематизация профессиональных затруднений и методических потребностей.

Обоснование цели. Основой построения системы обеспечения профессионального развития педагогических работников является создание механизма выявления профессиональных затруднений педагога на диагностической основе, получение объективной и достоверной информации о профессиональных затруднениях и методических потребностях педагогов, их прогнозирование и коррекция; обеспечение на их основе эффективного методического сопровождения процессов повышения уровня профессионального мастерства. Процедура мониторинга профессиональных затруднений и методических потребностей способствует созданию персонифицированной модели повышения уровня квалификации педагогических работников и оказание адресной методической помощи.

Цель. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников.

Задачи:

- анализ выявленных профессиональных затруднений и методических потребностей;

- разработка адресных методических рекомендаций по устранению профессиональных затруднений и методических потребностей;

- организация и проведение мероприятий, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов.

Обоснование цели. Одним из факторов, определяющих качество образования, является предметная компетентность педагога. Условием совершенствования предметных компетенций педагогических работников является индивидуализация траектории профессионального развития, разработка и реализацию адресных методических рекомендаций по устранению профессиональных затруднений. Реализации поставленных задач способствует участие педагогов в профессиональных олимпиадах, конкурсах, сетевых сообществах и профессиональных ассоциациях.

Цель. Построение индивидуальных траекторий непрерывного развития и повышения профессионального мастерства педагогических работников.

Задачи:

- анализ выявленных профессиональных затруднений и методических потребностей;

- разработка плана мероприятий муниципального уровня (семинаров, вебинаров, конференций, проектов, стажировок и др.) как контента для наполнения индивидуальных образовательных маршрутов;

- определение индивидуальной траектории профессионального развития педагога.

Обоснование цели. Совершенствование профессиональных компетенций должно основываться на выявленных профессиональных затруднениях и методических потребностях, которые позволят проектировать индивидуальные траектории профессионального развития, содержащие адресные (индивидуальные) методические рекомендации. Индивидуальные методические рекомендации должны включать в себя комплекс персонально адаптированных задач повышения квалификации и профессионального развития педагогических работников. Для эффективного разрешения профессиональных затруднений могут использоваться различные формы методической помощи в сочетании с другими мероприятиями: перекрестное посещение уроков, участие в семинарах, вебинарах, работа с методическими материалами, участие в профессиональных олимпиадах и конкурсах разного уровня и др.

Повышение квалификации педагогических работников происходит за счет разных способов образования:

- формального – через освоение программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, в том числе и из федерального реестра дополнительных профессиональных программ Академии Минпросвещения России;

- информального – обучение в рамках деятельности профессиональных ассоциаций и сообществ, активно использующих форматы постоянного обмена опытом, профессиональными мнениями и профессиональном общении;

- самообразования – индивидуальной познавательной деятельности для удовлетворения образовательных запросов в соответствии с профессиональными интересами.

Цель. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов.

Задачи:

- выявление педагогических работников с высоким риском профессионального выгорания;
- обеспечение условий для участия в профессиональных олимпиадах, конкурсах, сетевых сообществах и профессиональных ассоциациях).

Обоснование цели. На качество образования серьезным образом влияет наличие у педагогов синдрома профессионального выгорания, сопровождаемого истощенностью эмоционально-личностных ресурсов, деперсонализацией и редукцией профессиональных достижений. Выявление педагогов с высоким риском профессионального выгорания, включение в планы методической работы мероприятий по профилактике профессионального выгорания, а также разработка рекомендаций по профилактике профессионального выгорания – одна из задач муниципальной системы информационно-методического сопровождения педагогических работников, а также проведение мероприятий по профилактике профессионального выгорания (участие в профессиональных олимпиадах, конкурсах, сетевых сообществах и профессиональных ассоциациях).

Цель. Осуществление информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников.

Задачи:

- способствование выполнению индивидуальных образовательных маршрутов, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов, выявленных на базе центров непрерывного повышения профессионального мастерства;
- создание единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников на основе объединения и совместного использования ресурсов;
- создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических практик;
- стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, методических объединений в муниципальной системе образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

Обоснование цели. Взаимодействие субъектов методической деятельности муниципального и институционального (образовательных организаций) уровней для осуществления сетевого непрерывного методического сопровождения процесса повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников муниципалитета в соответствии с приоритетными задачами в области образования обеспечивает создание единого информационно-методического пространства муниципалитета.

На основании приказ министерства образования Оренбургской области от 14.07.2021 № 01-21/1168 «О создании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих

кадров» определены основные направления деятельности на уровне муниципалитета:

- содействие выполнению педагогами персональных траекторий профессионального развития педагогических работников на основе независимой диагностики профессиональных компетенций;

- повышение квалификации педагогических работников с учетом выявленных профессиональных затруднений и методических потребностей;

- обеспечение педагогов методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми);

- информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования;

- руководство деятельностью инновационных площадок по реализации сетевых проектов.

ИМДЦ является координатором взаимодействия субъектов муниципального и институционального (образовательных организаций) уровней системы образования для осуществления непрерывного сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников в муниципалитете. ИМДЦ ориентирован непосредственно на педагогических работников и обеспечивает условия для оказания методической поддержки, как в части внедрения новых образовательных технологий, так и в части информирования о рекомендуемых программах дополнительного профессионального образования.

В деятельности ИМДЦ уделяется внимание неформальному профессиональному образованию. Повышение квалификации неразрывно связано с деятельностью профессиональных педагогических сообществ (методических объединений), активно использующих форматы постоянного обмена опытом и лучшими практиками. Методическая поддержка, оказываемая во взаимодействии со школьными методическими службами в таких форматах одновременно с решением обучающих задач, является еще и эффективной площадкой профессионального общения, обмена мнениями.

3.2.2. Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров

Цель. Содействие осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

Задачи: сопровождение обучения педагогов по дополнительным программам профессиональной переподготовки для получения компетенций и квалификаций, необходимых для выполнения новых видов профессиональной деятельности.

Обоснование цели. Требования к организации процесса обучения в образовательных учреждениях постоянно пересматривается и меняется в целях его соответствия мировым стандартам. Чтобы быть мобильным и выстраивать свою профессиональную деятельность в новых обстоятельствах необходимо получение профессиональных компетенций для выполнения нового вида профессиональной деятельности или приобретение новой квалификации. Реализация таких программ позволит решить задачу по совершенствованию кадровой политики, в том числе за счет привлечения новых педагогов с учетом потребностей муниципального рынка труда.

Цель. Поддержка молодых педагогов, реализация программ наставничества педагогических работников

Задачи: профессиональная адаптация молодых педагогов на этапе вхождения в профессию.

Обоснование цели. Важной задачей системы образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, поможет решить проблему кадрового обеспечения, ускорить процесс внедрения стандартов, современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в муниципальную систему образования. Начинающие специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе и др. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать система наставничества и действующая на базе ИМДЦ Школа молодого учителя. В основе деятельности по сопровождению молодых специалистов лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога. Конечным результатом деятельности по поддержке молодого педагога является обретение им способности к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост и др.

Цель. Выявление и удовлетворение потребностей педагогов в повышении уровня профессиональной квалификации.

Задачи:

- изучение внутренних кадровых ресурсов образовательных организаций (возрастной состав, квалификация, наличие совместителей);
- выявление профессиональных затруднений и методических потребностей педагогических работников.

Обоснование цели. Создание механизма выявления профессиональных затруднений педагога на диагностической основе, получение объективной и достоверной информации о профессиональных затруднениях и методических потребностях педагогов, их прогнозирование и коррекция; обеспечение на их основе эффективного методического сопровождения процессов повышения уровня профессионального мастерства позволит создать персонифицированную модель повышения уровня квалификации педагогических работников и улучшит качество оказания адресной методической помощи; содействует становлению и развитию профессионализма учителя

Цель. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях

Задачи:

- повышение результативности деятельности педагогических работников;
- выявление и учет личностных особенностей, способностей и профессиональных интересов педагогических работников для достижения стратегических целей.

Обоснование цели. Кадровая политика образовательной организации – это целостная стратегия работы с педагогическим коллективом, объединяющая

различные методы и формы кадровой работы, имеющая целью создание эффективного и высокопрофессионального, ответственного коллектива, удовлетворенного психологическим климатом в организации, сплоченного, обладающего мобильностью и способностью реагировать на изменения, как внешней, так и внутренней среды образовательной организации. Кадровая политика определяет сущность и содержание функций управления персоналом, а именно привлечение, отбор, адаптацию, обучение, мотивацию, оценку человеческих ресурсов, систему стимулов.

3.2.3. Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных и региональных программ.

Цель: организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных и региональных программ.

Задачи: повышение квалификации по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся; повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС; повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды.

Обоснование цели. Помимо планового повышения профессионального мастерства педагогических работников, которое строится на основе профессиональных дефицитов педагогов по результатам диагностики, необходимо вести работу по реализации приоритетных направлений повышения квалификации, обусловленных достижением национальных целей и задач, связанные с изменениями федерального законодательства, международными тенденциями и пр.

4. Принципы реализации Концепции

4.1. В основе реализации Концепции положены следующие принципы:

- принцип открытости, характеризующийся своевременным информированием профессионального сообщества о возможностях повышения квалификации на федеральном и региональном уровне;

- принцип непрерывности повышения уровня педагогического квалификации;

- принцип персонализации, предусматривающий определение индивидуальных задач повышения квалификации, выбор индивидуальных траекторий профессионального развития на основе мониторинга профессиональных затруднений;

- принцип вариативности, связанный с возможностью выбора педагогами способов и форм повышения квалификации;

- принцип мобильности и адресности – оперативное реагирование как на приоритетные направления российского образования, так и на изменяющиеся запросы и профессиональные затруднения педагогических работников;

- принцип непрерывности и преемственности, предусматривающий непрерывное повышение квалификации и профессиональное развитие

педагогов, учет уровня их профессиональной готовности к обеспечению повышения качества результатов обучения;

- принцип сочетания индивидуальной и групповой форм методической работы – каждый педагог может объединиться или включиться в работу образования. Принцип предусматривает внедрение целевой модели наставничества, предоставление педагогу выбора форм и способов повышения квалификации, добровольное участие в различных формах методической работы и наставничества;

- принцип координации и интеграции деятельности методических служб разного уровня (муниципальной и институциональной).

5. Механизмы реализации Концепции

5.1. Эффективность системы обеспечения профессионального развития педагогических работников определяется рядом компонентов управленческого цикла, который представляет собой завершённую последовательность действий, направленных на достижение целей по совершенствованию муниципальной системы управления качеством образования, а также на их результативность.

5.2. В соответствии с поставленными целями управленческий цикл предполагает реализацию следующих этапов:

1 этап. Определяются муниципальные показатели – количественные или качественные оценки состояния системы профессионального развития педагогических работников.

2 этап. Определяются методы сбора информации источники получения информации.

3 этап. Проводится мониторинг по установленным показателям для получения данных о состоянии системы профессионального развития педагогических работников. Мониторинг включает в себя сбор информации, обработку, систематизацию и хранение полученной информации.

4 этап. По результатам мониторинга осуществляется анализ полученной информации (возможно использование статистических методов анализа результатов). Анализ результатов позволяет выявить и охарактеризовать особенности той или иной системы управления качеством образования с учетом специфики муниципалитета.

5 этап. На основе результатов проведенного анализа разрабатываются адресные рекомендации. Рекомендации доводятся до сведения общественности посредством публикации на официальном сайте ИМДЦ, а также рассматриваются на совещаниях руководителей и заместителей руководителя в соответствии с планом и циклограммой деятельности МКУ «ИМДЦ МО г.Новотроицк»

6 этап. На основе результатов анализа данных, полученных в ходе проведения мониторинга осуществляются конкретные действия, направленные на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей.

7 этап. По итогам принятия мер проводится анализ эффективности принятых мер, в результате чего формируются новые муниципальные цели, в соответствии с ними определяются показатели и методы сбора информации,

проводится мониторинг показателей, их анализ, разрабатываются адресные рекомендации и принимаются меры.

1 этап. Муниципальные показатели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Таблица № 1.

Треки (траектории) развития системы	Показатели
Трек 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников	<p>По показателям процесса непрерывного повышения уровня квалификации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, на базе регионального ЦНППМ от общего количества педагогов; - доля педагогических работников, прошедших обучение по индивидуальным образовательным маршрутам в рамках реализации выявленных профессиональных дефицитов; - доля педагогов, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования - доля педагогов, прошедших процедуру оценки предметных и методических компетенций учителей в рамках сопровождения курсов повышения квалификации педагогических работников системы общего образования по совершенствованию предметных и методических компетенций.
Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров	<p>По уровню имеющегося дефицита педагогических кадров (в разрезе образовательных организаций и учебных предметов):</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество вакантных мест; - количество «условных» специалистов (в т.ч. внутренних совместителей, преподающих учебные предметы не по профилю); - доля педагогов и руководителей, освоивших программу переподготовки по образовательным программам дополнительного профессионального образования; - доля педагогов пенсионного возраста. <p>5) По занятости:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля педагогов, имеющих учебную нагрузку более 30 часов. <p>6) По поддержке молодых педагогов и реализации программы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля молодых педагогов, работающих в образовательных организациях муниципалитета в разрезе учебных предметов; - доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках муниципальных проектов, программ, участия в профессиональных объединениях от общего числа молодых педагогов; - доля педагогов, участвующих в программах наставничества от общего числа педагогов; - доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества.
Трек 3. Повышение	Доля педагогических работников, повысивших свою

квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ
--	---

Показатели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников выступают основой для проведения мониторинга, по результатам которого принимаются меры для совершенствования системы, а также необходимые управленческие решения.

2 этап. Методы сбора и обработки информации

Для получения качественных и количественных данных о системе образования в рамках осуществления мониторинга профессионального развития педагогических работников образовательных организаций используются следующие методы сбора информации:

- педагогическое наблюдение за образовательной деятельностью (самоанализ);
- анализ данных ежегодного отчета о состоянии системы образования;
- анализ кадрового состава педагогов;
- анализ результатов анкетирования педагогов;
- анализ результатов баз данных о педагогах;
- изучение планирующей документации по осуществлению методической поддержки молодых педагогов в рамках реализации системы наставничества;
- анализ данных ежегодного отчета выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.

Источниками данных для получения необходимой информации являются:

- официальные сайты образовательных организаций;
- результаты педагогических наблюдений за образовательной деятельностью;
- анализ планирующей, отчетной документации, локальных актов образовательной организации;
- самоанализ созданных в образовательных организациях условий (кадровых, материально-технических, психолого-педагогических) для реализации образовательных программ;
- результаты социологических исследований (анкетирование);
- аналитические справки о деятельности институциональных методических объединений, методических служб.

Качественный анализ полученной информации позволяет определить проблемные зоны и затруднения в реализации системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников, а также выделить эффективные практики информационно-методического сопровождения педагогических работников на муниципальном и институциональном уровнях.

Комплексный анализ результатов мониторинга муниципальных показателей обеспечивает повышение эффективности и качества педагогической деятельности, поддержки мотивации к профессиональному росту. Полученные в ходе мониторинговых, социологических исследований и

изучения статистических отчетов данные анализируются ответственными специалистами МКУ «ИМДЦ МО г. Новотроицк».

Таблица № 2

Методы сбора и обработки информации по каждому показателю

Показатели	Методы сбора информации
Трек 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников	
<p>1) По уровню образования:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля педагогов, имеющих высшее профессиональное образование; - доля педагогов, имеющих средне-специальное профессиональное образование; - доля педагогов, имеющих среднее образование. <p>2) По уровню квалификации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию; - доля педагогов, имеющих первую квалификационную категорию; - доля педагогов без категории (в т.ч. аттестованных на соответствие занимаемой должности); - доля руководителей, прошедших аттестацию в соответствии с новой единой моделью аттестации руководителей. 	<p>Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц и онлайн-форм; информационно-аналитическая справка</p>
<p>По показателям процесса непрерывного повышения уровня квалификации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, на базе регионального ЦНППМ от общего количества педагогов; - доля педагогических работников, прошедших обучение поиндивидуальным образовательным маршрутам в рамках реализации выявленных профессиональных дефицитов; - доля педагогов, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования - доля педагогов, прошедших процедуру оценки предметных и методических компетенций учителей в рамках сопровождения курсов повышения квалификации педагогических работников системы общего образования по совершенствованию предметных и методических компетенций. 	<p>Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц и онлайн-форм; информационно-аналитическая справка</p>
Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров	
<p>По уровню имеющегося дефицита педагогических кадров (в разрезе образовательных организаций и учебных предметов):</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество вакантных мест; - количество «условных» специалистов (в т.ч. внутренних совместителей, преподающих учебные предметы не по профилю); - доля педагогов и руководителей, освоивших 	<p>Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц и онлайн-форм; информационно-аналитическая справка</p>

<p>программу переподготовки по образовательным программам дополнительного профессионального образования;</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля педагогов пенсионного возраста. <p>5) По занятости:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля педагогов, имеющих учебную нагрузку более 30 часов. <p>6) По поддержке молодых педагогов и реализации программы наставничества:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля молодых педагогов, работающих в образовательных организациях муниципалитета в разрезе учебных предметов; - доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках муниципальных проектов, программ, участия в профессиональных объединениях от общего числа молодых педагогов; - доля педагогов, участвующих в программах наставничества от общего числа педагогов; - доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества. 	<p>Отчет о реализации региональной программы профессиональной адаптации и развития молодых учителей</p>
<p>Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ</p>	
<p>Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ</p>	<p>Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц и онлайн-форм; информационно-аналитическая справка</p>

3 этап. Мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Проведение мониторинга производится путем сбора и обработки информации по разработанным показателям при помощи тех методов, которые были определены. Сведения о проведении мониторинга включают сроки проведения мониторинга и информацию об использовании результатов мониторинга.

Мониторинг проводится в сроки, указанные в таблице № 3, и предполагает проведение следующих мероприятий:

- мониторинг показателей эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, включающий разработку инструментария, сбор, обработку, хранение и распространение информации.

- комплексный анализ качества системы обеспечения непрерывного профессионального развития на муниципальном уровне;

- информирование всех заинтересованных сторон о результатах мониторинга эффективности реализации системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

Таблица № 3

Мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственный исполнитель	Использование результатов мониторинга
Трек 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников			
Мониторинг показателей по выявлению профессиональных затруднений и методических потребностей педагогических работников	По отдельному плану, по запросу	ИМДЦ, ГМО	Разработка адресных методических рекомендаций, планирование муниципальных методических мероприятий
Мониторинг кадрового потенциала	Ежегодно, сентябрь	ИМДЦ	Базы данных о педагогах
Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров			
Мониторинг показателей по выявлению кадровых потребностей (в разрезе образовательных организаций и учебных предметов)	Ежегодно, август, май	ИМДЦ	Обеспечение образовательных организаций педагогическими кадрами, способными осуществлять деятельность в новых профессиональных обстоятельствах
Мониторинг показателей по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников.	Ежегодно, август	ИМДЦ, ОО	Актуализация муниципальной программы профессиональной адаптации и развития молодых учителей, планирование деятельности Школы молодого учителя
Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках приоритетных федеральных программ			
Мониторинг показателей по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	В течение года	ИМДЦ	Стратегическое планирование по приоритетным направлениям повышения квалификации,

После осуществления мониторинга проводится анализ собранной информации по каждому из разработанных показателей, который включает не только описательную статистику, он предполагает выявление дефицитов и факторов, влияющих на результаты анализа, а также успешных практик.

4 этап. Анализ результатов мониторинга

Комплексный анализ результатов мониторинга осуществляется ежегодно на основании данных, полученных в результате проведения мероприятий по мониторингу показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, и используется для разработки адресных рекомендаций, реализации мероприятий и принятия управленческих решений.

Результаты мониторинга оформляются в виде аналитических справок, содержащих статистические данные, адресные рекомендации и доводятся до сведения общественности посредством публикации на официальном сайте ИМДЦ, а также рассматриваются на совещаниях руководителей и заместителей руководителя в соответствии с планом и циклограммой деятельности МКУ «ИМДЦ МО г.Новотроицк».

В аналитических справках конкретизируются выводы, формулируются рекомендации, разработанные с учетом проведенного анализа, а также обозначаются факторы, влияющие на результаты выполнения показателей.

5 этап. Адресные рекомендации по результатам анализа

По результатам проведенного комплексного анализа показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников разрабатываются рекомендации, которые адресованы:

- методическим объединениям и профессиональным сообществам;
- педагогическим работникам;
- руководителям образовательных организаций муниципалитета.

Адресные рекомендации направлены на предоставление информации о лучших практиках, разработанных с учетом анализа результатов мониторинга показателей.

Также предоставляются методические и иные материалы, разработанные с учетом анализа результатов мониторинга показателей муниципальной системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

6 этап. Реализация мер, направленных на обеспечение профессионального развития педагогических работников

Результаты мониторинга показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников являются основой для принятия мер, направленных на:

- информирование педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;
- участие в обновлении содержания дополнительных профессиональных программ;
- организация профессиональных стажировок на базе образовательных организаций;
- развитие цифровой образовательной среды в рамках методической деятельности педагогических работников;

- формирование механизма по привлечению высококвалифицированных специалистов в методический актив;
- оказание помощи молодым педагогам, в том числе средствами развития системы наставничества;
- организацию методической помощи методическим объединениям и профессиональным сообществам педагогов, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета;
- организацию методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся;
- устранение профессиональных затруднений и методических потребностей педагогов в образовательных организациях.

Представленные меры реализуются в рамках реализации муниципальных программ, проектов и планов. Система мероприятий представлена в таблице 4.

Таблица № 4

Система мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников муниципалитета

Перечень мероприятий	Сроки реализации	Ответственный исполнитель
Трек 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников		
Реализация деятельности ИМДЦ	В течение периода	ИМДЦ
Реализация деятельности городских методических объединений	В течение периода	ИМДЦ
Разработка диагностических материалов, позволяющих выявить профессиональные затруднения и методические потребности в деятельности педагогических работников	По отдельному плану, по запросу	ИМДЦ, ГМО
Мониторинг профессиональных затруднений и методических потребностей	По отдельному плану, по запросу	ИМДЦ, ГМО
Разработка адресных рекомендаций как средства для профессионального развития педагогических работников по результатам мониторинга	В течение года	ИМДЦ
Содействие региональному ЦНППМ в разработке/обновлении дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, содержание которых направлено на устранение профессиональных затруднений	В течение года	ИМДЦ
Развитие практики повышения квалификации педагогических работников в рамках деятельности ГМО	По отдельному плану	ИМДЦ
Формирование и расширение муниципального методического актива	На постоянной основе	ИМДЦ

Вовлечение педагогических работников муниципалитета в информационно-методическую деятельность посредством участия в конференциях, форумах, семинарах, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства, инновационной педагогической деятельности, образовательных проектах и программах	На постоянной основе	ИМДЦ
Привлечение педагогических работников города к участию в экспертной деятельности (в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования в рамках аттестации)	В течение года	ИМДЦ
Координация деятельности ГМО, разработка и поддержка совместных проектов и образовательных инициатив, в том числе через сетевое взаимодействие на уровне муниципалитета	На постоянной основе	ИМДЦ, ГМО
Разработка программ (планов) информационно-методического сопровождения инновационных проектов, базовых и инновационных площадок, опорных школ, профессиональных педагогических сообществ	На постоянной основе	ИМДЦ
Проведение мероприятий по повышению методической компетентности педагогических работников на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся	В течение года	ИМДЦ, ГМО
Оказание методической помощи образовательным организациям, показывающим низкие образовательные результаты	На постоянной основе	ИМДЦ
Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров		
Содействие региону в реализации дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки для осуществления педагогической деятельности в новых профессиональных обстоятельствах по направлению образовательных организаций, органов управления образованием,	На постоянной основе	ИМДЦ
Обновление муниципальной системы профессиональной помощи и поддержки развития молодых педагогов, организации системы наставничества для развития научно-методической преемственности	На постоянной основе	ИМДЦ
Проведение образовательных мероприятий (конференции, семинары, тренинги и т.д.) для педагогических работников с учетом выявленных профессиональных затруднений и запросов совместно с ГМО, межмуниципальными методическими центрами и стажировочными площадками	в течение года	ИМДЦ, ГМО

Стимулирование педагогических кадров, в том числе молодых педагогов, к непрерывному профессиональному развитию через участие в деятельности ГМО, ШМУ, конкурсной деятельности и пр.	На постоянной основе	ИМДЦ
Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ		
Информирование педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников	В течение года	ИМДЦ
Сопровождение процесса повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	На постоянной основе	ИМДЦ
Разработка, методических рекомендаций для внедрения обновлений в системе образования	В течение года	ИМДЦ

7 этап. Анализ эффективности принятых мер

Результаты анализа проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений отражаются в отчетных документах: информационных, аналитических справках, итоговом анализе деятельности городских методических объединений педагогов, итоговом анализе деятельности ИМДЦ.

Отчетные документы должны содержать анализ эффективности методической работы и уровня профессионального развития педагогических работников муниципалитета. По итогам проведенного анализа формулируются выводы, разрабатываются методические рекомендации, определяется наличие или отсутствие проблемных зон профессионального развития педагогических работников, осуществляется планирование методической работы на следующий отчетный период. Отчетные документы представляются на методическом совете. Решение оформляется протоколом заседания.