



МЭРИЯ ГОРОДА АРГУН
Муниципальное учреждение «Департамент образования г. Аргун»
МУ «Департамент образования г. Аргун»

УСТРАДА-ГИАЛИН МЭРИ
Муниципальни учреждени «Аргун-ГИАлин дешаран департамент»
МУ «Аргун-ГИАлин дешаран департамент»

П Р И К А З

07 сентября 2021 г.

№ 139/4-п

г. Аргун

Об утверждении Концепции муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

В соответствии с приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки №590, Министерства просвещения Российской Федерации от 06 мая 2019 г. № 219 "Об утверждении Методологии и критериев оценки качества общего образования в общеобразовательных организациях на основе практики международных исследований качества подготовки обучающихся", письмом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 25 мая 2021 г. № 08-99 "О проведении мониторинга эффективности механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации", Концепцией развития методической службы в системе образования Чеченской Республики на 2021 - 2022 гг., Положением о мониторинге эффективности региональной методической службы Чеченской Республики, утвержденным приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 07 июня 2021 года № 674-п «Об утверждении Концепции развития методической службы в системе образования Чеченской Республики на 2021-2022 гг.», приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23 июня 2021 года № 749-п «Об утверждении концепции создания и функционирования Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Чеченской Республике», приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 29 июня 2021 года № 789 -п «Об утверждении Концепции непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Чеченской Республики», приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 29 июня 2021 года № 790 -п «Об утверждении Концепции развития системы дополнительного профессионального (педагогического) образования в Чеченской Республике».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемую Концепцию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций городского округа г. Аргун.

2. Определить муниципальным координатором реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников заместителя начальника Департамента образования Даурбекова Р.М.

3. Руководителям образовательных организаций обеспечить организацию работы по повышению профессионального мастерства педагогических работников с учетом Концепции системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях городского округа г. Аргун.

4. Контроль над исполнением данного приказа оставляю за собой.

Начальник



С.Р. Усманов

КОНЦЕПЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Общее описание целей и задач

Концепция муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее - Концепция) определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе обеспечения профессионального развития педагогических работников образования городского округа г. Аргун структур и форм методического сопровождения повышения квалификации и переподготовки педагогических работников и управленческих кадров в целях развития кадрового потенциала системы образования и обеспечения реализации мероприятий федеральных проектов «Современная школа» и «Учитель будущего» национального проекта «Образование».

Концепция ориентирована на выработку нового подхода к обеспечению вертикально интегрированной системы профессионального развития педагогических и управленческих кадров системы образования, выходящего за рамки существующей системы дополнительного профессионального образования и обладающего потенциально большей эффективностью за счет своей комплексности в сочетании с целевой направленностью на формирование и развитие компетенций, необходимых для решения нестандартных педагогических и управленческих задач, непосредственно вытекающих из целевых ориентиров государственной образовательной политики, поручений Президента Российской Федерации и иных программных документов федерального и регионального уровней.

Актуальность создания и совершенствования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников определена федеральным проектом «Современная школа» национального проекта «Образование» и направлена на формирование единых подходов научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающих повышение квалификации, непрерывное развитие и профессиональное мастерство педагогов.

Процессы модернизации образования, новые приоритеты в образовательной политике, изменения концептуальных ориентиров ставят перед системой образования городского округа г. Аргун ряд новых задач, обусловленных федеральным проектом «Учитель будущего», которые связаны с совершенствованием и развитием личностно-профессиональных качеств педагогов. Сегодня востребованы такие педагогические кадры, которые наряду с высокой теоретико-методической подготовкой по преподаваемым предметам, знаниями в области педагогики и психологии обладают ярко выраженными личностными качествами, высоким уровнем профессиональной компетентности, профессионально-педагогической культуры. Отличительной чертой таких педагогов является готовность к постоянному саморазвитию и самосовершенствованию, способность адаптироваться к условиям быстро развивающегося общества, к изменениям, которые

происходят в системе образования. Но профессиональное развитие педагогов в условиях существующей системы формального образования (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка) в полной мере не решает проблему профессионального развития педагогов в соответствии с потребностями и особенностями отдельной образовательной организации. Безусловно, современная школа должна быть способной сама выявлять профессиональные дефициты, определять индивидуальные запросы и разрабатывать индивидуальную траекторию развития учителя. Однако на практике чаще всего этого не происходит. Кроме того, в настоящее время недостаточно используются внутриорганизационные формы профессионального развития педагогов, отсутствует четко организованная каждодневная методическая поддержка педагогов, не в полной мере используются ресурсы сетевого взаимодействия. В области профессионального развития педагогов выявлен ряд противоречий:

- между возросшими потребностями педагогов в освоении эксклюзивных методов и технологий обучения и ограниченными возможностями системы повышения квалификации к быстрым изменениям по запросам субъектов образовательного процесса;

- необходимостью постоянного профессионального развития учителей и отсутствием эффективной модели и педагогических условий профессионального развития учителей в образовательной организации, содержащих внутриорганизационные формы профессионального развития педагогов;

- между возрастающими требованиями к деятельности педагога и его неподготовленностью к рефлексивному наблюдению за своей профессиональной деятельностью;

- между ростом потребности педагога в самореализации и недостаточной разработанностью механизмов управленческой деятельности, основанной на взаимодействии субъектов образовательного процесса и ориентированной на создание среды становления профессионализма и актуализации потенциала педагога;

- между особенностями и закономерностями непрерывного профессионального развития и готовностью руководителей к реализации модели внутриорганизационной (внутришкольной) системы профессионального роста педагогов.

Поэтому системе дополнительного профессионального образования в современной системе образования как в РФ в целом, так и в частности в ЧР отводится исключительная роль и одновременно определена ответственность за обновление и обогащение кадрового потенциала педагогического сообщества, реализацию непрерывного образования педагогических работников в течение их профессиональной деятельности.

Исходя из этого, надо понимать, что основной целью системы обеспечения профессионального развития педагогических работников является создание единого научно-методического пространства, являющегося компонентом Единой региональной и федеральной систем научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающего взаимодействие субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального уровня и уровня образовательных организаций для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Нормативная база:

1. Концепции развития методической службы в системе образования Чеченской Республики на 2021 -2022 гг. и Положение о мониторинге эффективности региональной методической службы Чеченской Республики, утвержденные приказом Министерства образования и науки от 07 июня 2021 года № 674-п «Об утверждении Концепции развития методической службы в системе образования Чеченской Республики на 2021-2022 гг.».

2. Приказа министерства образования и науки от 23 июня 2021 года № 749-п «Об утверждении концепции создания и функционирования Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Чеченской Республике».

3. Приказа министерства образования и науки от 29 июня 2021 года № 789 -п «Об утверждении Концепции непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Чеченской Республики».

4. Приказа министерства образования и науки от 29 июня 2021 года № 790 -п «Об утверждении Концепции развития системы дополнительного профессионального (педагогического) образования в Чеченской Республике».

Основные направления реализации Концепции

Основные направления реализации Концепции на муниципальном уровне:

- сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов;
- информирование педагогических работников об инновационных формах обучения;
- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, сопровождение деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию, с учетом конкретной ситуации в образовательной организации для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень;
- организация взаимодействия и взаимообучения работников образования;
- оказание помощи педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы;
- содействие в реализации программ дополнительного профессионального образования «эксклюзивного» содержания;
- сопровождение и развитие программ стажировок, предполагающих приобретение профессиональных и организаторских качеств для выполнения профессиональных обязанностей на основе полученных знаний и навыков в процессе освоения отдельных модулей дополнительных профессиональных программ;
- сопровождение деятельности площадок для развития профессиональных педагогических сообществ;
- содействие внедрению моделей «горизонтального обучения» в рамках функционирования системы Р2Р, которая активно задействует ресурс профессиональных сообществ педагогов и руководителей образовательных организаций;
- активное использование цифровых технологий при реализации образовательных проектов;
- оказание поддержки педагогических работников в вопросах обеспечения доступного качественного дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации и переподготовки, а также других форм непрерывного профессионального образования;

– содействие модернизации системы дополнительного профессионального образования.

Краткая характеристика системы образования городского округа г. Аргун. Актуальность реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций городского округа г. Аргун.

В Городском округе города Аргун всего - 20 образовательных организаций, из них находятся в сельской местности – 6, в городской местности - 14. Из числа указанных общеобразовательных организаций: гимназия - 1 (МБОУ «Гимназия №13» г. Аргун им. С.Д.Диканиева), специальная (коррекционная) общеобразовательная школа (УО) - 1, одна из общеобразовательных организаций является школой с уровнем начального общего образования (МБОУ «НОШ с. Бердыкель» городского округа г. Аргун), МБОУ «Центр образования» г. Аргун им. Первого Президента, героя России Ахмат-Хаджи Кадырова, 4 образовательные организации дополнительного образования.

Все образовательные организации являются потенциальными потребителями педагогических кадров. В системе образования городского округа г. Аргун присутствует проблема нехватки квалифицированных педагогических кадров в образовательных учреждениях. Дополнительная потребность в педагогических кадрах также обусловлена еще и тем, что с сентября 2022 учебного года вводится в эксплуатацию еще одна общеобразовательная организация МБОУ «СОШ №8» г. Аргун, в которой создано 700 новых мест для обучающихся. До конца 2023 года планируется построить еще 2 общеобразовательные организации. Обеспечение муниципальной системы образования педагогическими кадрами осуществляют профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, организации, реализующие программы дополнительного профессионального образования.

Данная проблема в округе особенно актуальна, когда речь заходит о реализации адаптированных основных образовательных программ обучающихся с ОВЗ. В городском округе г. Аргун функционирует Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа, где обучаются дети с умственной отсталостью, для которых ФГОС УО предусматривает реализацию адаптированных основных образовательных программ с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающих коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц. Таким образом, образовательная организация обязана обеспечить привлечение к реализации АООП специалистов психолого-педагогического сопровождения. Например, педагоги-дефектологи, участвующие в реализации программы коррекционной работы, специальных учебных предметов, коррекционно-развивающих курсов, должны иметь высшее профессиональное образование по одному из вариантов подготовки: а) по направлению «Специальное (дефектологическое) образование» (бакалавриат и/или магистратура); б) по специальностям «Олигофренопедагогика», «Тифлопедагогика», «Сурдопедагогика», «Логопедия»; в) по педагогическим специальностям или по направлениям («Педагогическое образование», «Психолого-педагогическое образование») с обязательным прохождением профессиональной переподготовки по направлению «Специальное (дефектологическое) образование». Все специалисты, привлеченные к реализации адаптированных основных общеобразовательных программ, должны пройти профессиональную подготовку по программам дополнительного профессионального образования в объеме не менее 72-х часов по проблемам инклюзивного образования, разработки и реализации адаптированных образовательных программ.

В целях формирования и совершенствования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в городском округе г. Аргун созданы и функционируют муниципальные методические объединения. Объединения играют важную роль в обеспечении методической поддержки педагогических работников округа, а также принимают участие в реализации программ наставничества. При этом особое внимание при научно-методическом сопровождении деятельности профессиональных сообществ уделяется обучению педагогов способам обобщения, описания и распространения педагогического опыта. Данная система по работе с педагогическими сообществами позволяет эффективно реализовать "горизонтальное обучение" и внедрять педагогические практики в реальную педагогическую деятельность. Таким образом, в округе должна быть организована системная работа по поддержке развития профессионального роста педагогических работников. Вместе с тем можно выделить ряд проблемных зон и определить направления их решения. Эффективность непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников затрудняет обеспечение адресности программ повышения квалификации и индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов с привлечением педагогов-практиков. Для решения поставленной проблемы необходимо организовать работу, направленную на выявление профессиональных дефицитов педагогических работников, а также разработку и реализацию индивидуальных образовательных маршрутов. К сопровождению индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников необходимо привлекать педагогов-тьюторов, которые успешно прошли диагностику методических и предметных компетенций и вошли в состав методического актива. Недостаточная включенность педагогического сообщества и работодателей в систему повышения квалификации через программы наставничества обуславливает высокий уровень теоретизации содержания обучения в системе профессионального развития педагогических кадров и отсутствие связи с реальной педагогической деятельностью. Решением представленной проблемы могут выступать выстраивание системной работы на муниципальном уровне по организации сетевого взаимодействия педагогов, входящих в состав районных методических объединений, анализ и сопровождение деятельности методических объединений педагогов, привлечение педагогических работников, показывающих высокие результаты профессиональной деятельности, в качестве экспертов и наставников молодых педагогов

Таким образом, обозначенные проблемы в части обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров, определяют необходимость выстраивания "вертикальных" и "горизонтальных" связей между субъектами научно-методического сопровождения педагогических работников в округе.

Таблица 1

Система целей и задач

| № п/п | Цели и задачи | Обоснование цели |
|-------|---------------|------------------|
| 1 | 2 | 3 |

| | | |
|----|--|--|
| 1. | <p>Цель: оценка профессиональных потребностей и дефицитов педработников и обеспечение профессионального развития указанной категории работников</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. регулярное получение и анализ информации о количественном и качественном составе педагогических работников общеобразовательных организаций 2. определение эффективных стратегий совершенствования профессиональных компетенций педагогов с учетом выявленных профессиональных дефицитов и индивидуальных интересов. | <p>Постановка данной цели обусловлена тем, что дефициты в профессиональной подготовке педагога в образовательных организациях городского округа г. Аргун не позволяют обеспечить необходимые результаты его профессиональной деятельности на уровне современных требований, которые нельзя результативно выполнить без овладения конкретным педагогом необходимыми знаниями и умениями, определенными в профессиональном стандарте. Очевидно, что если удастся диагностировать пробелы (дефициты) в знаниях и умениях, обеспечивающих выполнение трудовых действий, то появится возможность реально помочь педагогу повысить уровень его профессиональной подготовки и создать условия для повышения результативности его профессиональной деятельности. Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций – комплекс оценочных процедур, в том числе в электронном виде, обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическим работником профессиональными компетенциями, для выстраивания дальнейшей траектории работы с педагогом по ликвидации предметных и методических дефицитов, приводящих к снижению качества образования у учащихся.</p> |
| 2. | <p>Цель: повышение профессионального мастерства педагогических работников</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; 2. повышение квалификации педагогов; 3. содействие деятельности по вовлечению педагогов в экспертную деятельность; 4. совершенствование профессиональных (предметных, | <p>Актуальность постановки данной цели можно объяснить потребностью в создании муниципальной системы профессионального роста педагогических работников образовательных организациях городского округа г. Аргун, что обусловлено необходимостью обеспечения условий для непрерывного повышения квалификации педагогических кадров с учетом современных общественных и технологических вызовов образованию: цифровизации экономики, роста влияния профессиональных сообществ и ассоциаций на деятельность педагогов и</p> |

| | |
|--|--|
| <p>методических, психолого-педагогических, коммуникативных) компетенций педработников, в том числе с учетом выявленных профессиональных дефицитов и индивидуальных интересов на основе построения индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов;</p> <p>5.развитие сетевого профессионального общения;</p> <p>6.организация деятельности по проведению мероприятий среди педагогов по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования</p> | <p>образовательных организаций, ориентации на лучшие педагогические практики и сетевое взаимодействие при выборе ресурсов эффективного профессионального роста. Также слабой оснащенностью существующей системы повышения квалификации педагогических работников эффективными инструментами самоуправления профессиональным развитием, общественно-профессиональной экспертизы и мониторинга для обеспечения непрерывного повышения уровня профессионального мастерства. Нужно отметить недостаточную нормативно -правовую базу для применения новых форм непрерывного профессионального развития и повышения уровня профессионального мастерства, в том числе на основе современных цифровых технологий. Необходимость создания инфраструктуры непрерывного профессионального образования, ориентированной на совместное социальное и профессиональное проектирование, на сетевое профессиональное общение и поддержку профессиональных сообществ. А также необходимость проведения диагностики соответствия профессиональной квалификации педагогических работников требованиям профессиональных стандартов.</p> |
|--|--|

| | | |
|----|---|---|
| 3. | <p>Цель: поддержка профессионального развития молодых педагогов через внедрение и дальнейшее развитие системы наставничества</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. методическое сопровождение работы молодых педагогов; 2. создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. | <p>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. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога. Конечным результатом деятельности наставника является обретение способности молодым педагогом к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост и др.</p> |
| 4. | <p>Цель: организация работы по сопровождению на уровне муниципалитета методических объединений и сообществ учителей</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. обеспечение профессионального, культурного, творческого роста педагогов; 2. освоение нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности; 3. организация проектной, исследовательской, инновационной деятельности в рамках предмета или предметной области; 4. создание атмосферы ответственности за конечные результаты труда; 5. изучение и анализ состояния учебного предмета или группы предметов определенной образовательной области; 6. обобщение педагогического опыта, его трансляция и внедрение в практику работы педагогов. 7. обеспечение методической поддержки массового внедрения | <p>Такое целеполагание является необходимым в условиях совершенствования методического и профессионального мастерства педагогов, развития их творческого потенциала, объединения педагогических работников по их профессиональным интересам и создание единого информационно-методического пространства для педагогов.</p> |

| | | |
|----|---|--|
| | (цифровых) образовательных ресурсов и инструментов в педагогическую практику. | |
| 5. | <p>Цель: организация и развитие сетевого взаимодействия педагогов общеобразовательных организаций городского округа г. Аргун, (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов), способствующего совершенствованию их профессионализма</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. обеспечение профессионального, культурного, творческого роста педагогов; 2. освоение нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности; 3. организация проектной, исследовательской, инновационной деятельности в рамках предмета или предметной области; 4. создание атмосферы ответственности за конечные результаты труда; 5. изучение и анализ состояния учебного предмета или группы предметов определенной образовательной области; 6. обобщение педагогического опыта, его трансляция и внедрение в практику. | <p>Важность постановки такой цели позволяет добиться эффективных результатов, так как сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне позволяет:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обеспечить качество образования; – повышает эффективность инноваций; – позволяет внедрять лучшие традиционные и новые педагогические практики; – способствует обмену опытом, выработкой единых подходов, критериев, норм и требований к оценке результатов образовательной деятельности. |
| 6. | <p>Цель: содействие развитию кадрового потенциала общеобразовательных организаций, выявление перспективной потребности в педагогических кадрах и повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами образовательных учреждений городского округа г. Аргун в разрезе должностей</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. регулярное получение и анализ информации о количественном и качественном составе педагогических работников образовательных организаций; | <p>Постановка такой цели позволяет выявить уровень кадрового обеспечения образовательных организаций городского округа г. Аргун и делать непрерывный системный анализ состояния и перспектив развития муниципальной системы образования г. Аргун</p> |

| | | |
|----|--|---|
| | <p>2. выявление кадровых потребностей общеобразовательных организаций городского округа г. Аргун в педагогических кадрах и принятие корректирующих мер, направленных на ликвидацию кадровых дефицитов.</p> | |
| 7. | <p>Цель: организация научно-методического сопровождения педагогических работников на уровне Департамента образования г. Аргун в целях эффективной и системной работы с учетом проблем ОО</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. выявление запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития; 2. методическое сопровождение участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства, увеличение количества участников в названных мероприятиях; 3. выявление запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития; 4. обеспечение систематического обучения педагогических работников по программам дополнительного профессионального образования; 5. организация адресной методической и содержательной поддержки педагогических работников при прохождении ими индивидуальных образовательных маршрутов, что обеспечить активное вовлечение педагогов в систему профессионального роста и применение в педагогической практике приобретенных профессиональных компетенций. | <p>Эта цель определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования структур и форм научного и методического сопровождения повышения квалификации, а также переподготовки педагогических работников. Актуальность создания системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров определяется значимостью профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования.</p> |

Наличие обоснованных, измеряемых и однозначных показателей во многом определяет эффективность системы работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников (таблица 2).

Таблица 2

Показатели, характеризующие развитие системы профессионального развития педагогических и руководящих работников

| № п/п | Показатели, характеризующие достижение цели | Единица измерения |
|---|---|-------------------|
| 1. По учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций | | |
| 1.1. | Доля учителей начальных классов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций | % |
| 1.2. | Доля учителей начальных классов, у которых выявлены профессиональные дефициты | % |
| 1.3. | Доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов в рамках проекта «Вектор роста» | % |
| 2. По повышению профессионального мастерства педагогических работников | | |
| 2.1. | Доля учителей, принявших участие в профессиональных конкурсах | % |
| 2.2. | Доля педагогов, вовлеченных в экспертную деятельность | % |
| 2.3. | Доля педагогов, которые обобщили опыт на уровне образовательной организации, муниципальном уровне, региональном уровне от общего числа педагогов в муниципалитете | % |
| 2.4. | Доля учителей, осуществивших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности от общего числа педагогов | % |
| 2.4. | Доля учителей, прошедших КПК в 2021-2022 году | % |
| 3. По осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества | | |
| 3.1. | Доля ОО, реализующих систему наставничества | % |
| 3.2. | Наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в муниципалитете | |
| 3.3. | Количество педагогов-наставников | Ед. |
| 3.4. | Доля молодых педагогов, имеющих наставников, от общего числа молодых педагогов | % |
| 3.5. | Наличие банка наставнических практик | - |
| 3.6. | Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов | % |
| 3.7. | Доля молодых педагогов, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов | % |

| | | |
|--|---|-----|
| 4. По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне | | |
| 4.1. | Количество методических объединений/профессиональных сообществ педагогов | Ед. |
| 4.3 | Доля педагогических/управленческих кадров, участвующих в деятельности профессиональных объединений на региональном, муниципальном уровнях от их общего числа в муниципалитете | % |
| 5. По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета | | |
| 5.1. | Сведения об образовательных организациях | % |
| | Общее количество ОО | % |
| | негосударственных | % |
| | Гимназий | % |
| | лицеев | % |
| | коррекционных | % |
| | с углубленным изучением предметов | % |
| | организации дополнительного образования | % |
| 5.2. | Особенности кадрового потенциала педагогов | % |
| | Доля педагогов, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности; | % |
| | Доля молодых педагогов со стажем менее 3-х лет | % |
| | Доля молодых педагогов, чей возраст не превышает 35-и лет | % |
| | Доля педагогов предпенсионного возраста | % |
| | Доля педагогов с высшим образование | % |
| | Доля педагогов с высшим педагогическим образованием | % |
| | Доля педагогов со средним профессиональным образованием | % |
| | Доля педагогов с высшей категорией | % |
| | Доля педагогов с первой категорией | % |
| 5.3 | Руководящий состав | % |
| | Общее количество руководителей | % |
| | Доля руководителей, имеющих высшее и дополнительное профессиональное образование в сфере менеджмента, управления персоналом | % |
| | Со стажем работы в должности до 3-х лет | % |
| | Количество молодых руководителей в возрасте до 35-и лет 40 | % |
| | руководителей предпенсионного возраста | % |

Методы сбора и обработки информации, источники данных и возможные процедуры, используемые в системе обеспечения профессионального развития педагогических работников, определяют порядок получения информации по показателям системы.

В системе обеспечения профессионального развития педагогических работников используются следующие **методы сбора информации**:

- изучение и анализ данных (отчетов), представленных образовательными организациями;
- документарный анализ;

- сбор и анализ статистических данных;
- анализ достижения целевых показателей муниципальной системы.

В системе обеспечения профессионального развития педагогических работников используются следующие **методы обработки информации**: обобщение, группировка, сопоставление, ранжирование, трансформация отображения аналитических данных.

Для сбора информации используются:

1. защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
2. для массовых опросов используются Google-формы, тестовые оболочки.

Источники данных, используемые для сбора информации по показателям системы:

- документы (отчеты), представляемые образовательными организациями;
- открытые статистические данные, информация, размещенная на сайтах образовательных организаций;
- данные анкетирований;
- реестр полученных документов о квалификации (удостоверений о повышении квалификации);
- реестр договоров о сотрудничестве;
- информация (отчеты) проведенных конкурсов профессионального мастерства;
- данные статистической отчетности;
- опросы участников образовательных отношений;
- изучение документов, размещённых на официальных сайтах образовательных организаций.

В таблице 3 представлены методы сбора и обработки информации по показателям.

Таблица 3

| № | Показатели, характеризующие достижение цели | Методы сбора и обработки данных и использование ИС |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | По учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций | Данные диагностических процедур Статистические данные системы региональной статистики http://pedagogchr.ru/ Анализ мониторинга сертификации учителей. Метод обработки – математико-статистический анализ. |
| | Доля учителей начальных классов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций | |
| | Доля учителей начальных классов, у которых выявлены профессиональные дефициты | |
| | Доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов в рамках проекта «Вектор роста» | |
| 2 | По повышению профессионального мастерства педагогических работников | Данные об участии педагогов в профессиональных конкурсах. |

| | | |
|---|--|--|
| | Доля учителей, принявших участие в профессиональных конкурсах | информация (отчеты) проведенных конкурсов профессионального мастерства Реестр полученных документов о квалификации (удостоверений о повышении квалификации). Метод обработки – математико-статистический анализ. |
| | Доля педагогов, вовлеченных в экспертную деятельность | |
| | Доля педагогов, которые обобщили опыт на уровне образовательной организации, муниципальном уровне, региональном уровне от общего числа педагогов в муниципалитете | |
| | Доля учителей, осуществивших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности от общего числа педагогов | |
| | Доля учителей, прошедших КПК в 2021-2022 году | |
| 3 | По осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества | Открытые статистические данные, система региональной статистики, опрос образовательных организаций (контекстные данные образовательных организаций). Документы (отчеты), представляемые образовательными организациями Метод обработки – математико-статистический анализ. |
| | Доля ОО, реализующих систему наставничества | |
| | Наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в муниципалитете; | |
| | Доля обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет от общего количества детей, обучающихся в образовательных организациях городского округа г. Аргун, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % | |
| | Доля обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет от общего количества детей, обучающихся в образовательных организациях городского округа г. Аргун, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % | |
| | Доля учителей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %; | |
| | Доля учителей, вошедших в программы наставничества в роли наставников, % | |
| | Доля молодых педагогов, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов | |

| | | |
|--|---|---|
| 4 | По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне | Открытые статистические данные, система региональной статистики, опрос образовательных организаций (контекстные данные образовательных организаций). Метод обработки – математико-статистический анализ. |
| | Количество методических объединений/профессиональных сообществ педагогов | |
| | Доля педагогических/управленческих кадров, участвующих в деятельности профессиональных объединений на региональном, муниципальном уровнях от их общего числа в муниципалитете | |
| 5 | По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета | Открытые статистические данные, система региональной статистики, опрос образовательных организаций (контекстные данные образовательных организаций). Метод обработки – математико-статистический анализ. |
| | Сведения об образовательных организациях | |
| | Общее количество ОО | |
| | негосударственных | |
| | Гимназий | |
| | лицеев | |
| | коррекционных | |
| | с углубленным изучением предметов | |
| | организации дополнительного образования | |
| | 5.1. Особенности кадрового потенциала педагогов | |
| | Доля педагогов, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности; | |
| | Доля молодых педагогов со стажем менее 3-х лет | |
| | Доля молодых педагогов, чей возраст не превышает 35-и лет | |
| | Доля педагогов предпенсионного возраста | |
| | Доля педагогов с высшим образованием | |
| | Доля педагогов с высшим педагогическим образованием | |
| | Доля педагогов со средним профессиональным образованием | |
| | Доля педагогов с высшей категорией | |
| | Доля педагогов с первой категорией | |
| | 5.2. Руководящий состав | |
| Общее количество руководителей | | |
| Доля руководителей, имеющих высшее и дополнительное профессиональное и дополнительное профессиональное | | |

| | | |
|--|--|--|
| | образование в сфере менеджмента ,управления персоналом | |
| | Со стажем работы в должности до 3-х лет | |
| | Количество молодых руководителей в возрасте до 35-и лет 40 | |
| | Руководителей предпенсионного возраста | |

По результатам проведенного анализа МУ «Департамент образования г. Аргун» совместно с образовательными организациями разрабатывает адресные рекомендации для педагогов, определяет перечень мероприятий (активных форм) по работе педагогическими работниками, разрабатывает программы (планы мероприятий) по развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Результаты анализа мониторинга используются руководителями образовательных организаций для принятия управленческих решений по совершенствованию работы с учителями и решения актуальных задач.

Мониторинг показателей

| № | Показатели, характеризующие достижение цели | Мониторинг | Периодичность мониторинга |
|---|---|---|---------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | По учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций | Мониторинг по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций | 2 раз в год |
| | Доля учителей начальных классов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций | | |
| | Доля учителей начальных классов, у которых выявлены профессиональные дефициты | | |
| | Доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов в рамках проекта «Вектор роста» | | |
| 2 | По повышению профессионального мастерства педагогических работников | мониторинг деятельности по реализации мероприятий ,направленных на повышение педагогического мастерства педагогических работников | 2 раз в год |
| | Доля учителей, принявших участие в профессиональных конкурсах | | |
| | Доля педагогов, вовлеченных в экспертную деятельность | | |
| | Доля педагогов, которые обобщили опыт на уровне образовательной организации, муниципальном уровне, региональном уровне от общего числа педагогов в муниципалитете | | |
| | Доля учителей , осуществивших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности от общего числа педагогов | | |
| | Доля учителей, прошедших КПК в 2021-2022 году | | |
| 3 | По осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества | Мониторинг работы реализации муниципальной целевой программы поддержки молодых | 2 раз в год |
| | Доля ОО, реализующих систему наставничества | | |

| | | | |
|---|--|--|-------------|
| | Наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в муниципалитете; | педагогов и развития наставничества | |
| | Доля обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет от общего количества детей, обучающихся в образовательных организациях городского округа г. Аргун, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % | | |
| | Доля обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет от общего количества детей, обучающихся в образовательных организациях городского округа г. Аргун, вошедших в программы наставничества в роли наставника, % | | |
| | Доля учителей – молодых специалистов, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %; | | |
| | Доля учителей, вошедших в программы наставничества в роли наставников, % | | |
| | Доля молодых педагогов, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов | | |
| 4 | По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне | Мониторинг организации и развитие сетевого взаимодействия педагогов мониторинг общеобразовательных организаций городского округа г. Аргун, (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов), способствующего совершенствованию их профессионализма | 2 раз в год |
| | Количество методических объединений/профессиональных сообществ педагогов | | |
| | Доля педагогических/управленческих кадров, участвующих в деятельности профессиональных объединений на региональном, муниципальном уровнях от их общего числа в муниципалитете | | |
| 5 | По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета | Мониторинг развития кадрового потенциала общеобразовательных организаций, выявление перспективной потребности в | 2 раз в год |
| | Сведения об образовательных организациях | | |
| | Общее количество ОО | | |
| | негосударственных | | |
| | Гимназий лицеев | | |

| | | | |
|------|---|--|--|
| | коррекционных | педагогических кадрах и повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами образовательных учреждений городского округа г. Аргун в разрезе должностей | |
| | с углубленным изучением предметов | | |
| | организации дополнительного образования | | |
| 5.1. | Особенности кадрового потенциала педагогов | | |
| | Доля педагогов, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности; | | |
| | Доля молодых педагогах со стажем менее 3-х лет | | |
| | Доля молодых педагогов, чей возраст не превышает 35-и лет | | |
| | Доля педагогов предпенсионного возраста | | |
| | Доля педагогов с высшим образование | | |
| | Доля педагогов с высшим педагогическим образованием | | |
| | Доля педагогов со средним профессиональным образованием | | |
| | Доля педагогов с высшей категорией | | |
| | Доля педагогов с первой категорией | | |
| 5.2. | Руководящий состав | | |
| | Общее количество руководителей | | |
| | Доля руководителей ,имеющих высшее и дополнительное профессиональное образование в сфере менеджмента ,управления персоналом | | |
| | Со стажем работы в должности до 3-х лет | | |
| | Количество молодых руководителей в возрасте до 35-и лет 40 | | |
| | Руководителей предпенсионного возраста | | |

В таблице 5 представлена Дорожная карта, включающая комплекс запланированных мероприятий, направленных на развитие системы работы по совершенствованию работы с педагогами

Таблица 5

Дорожная карта на 2021 -2022 учебный год

| № п/п | Мероприятия | Сроки | Ответственные |
|--|--|-----------------|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Проведение мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников | | | |
| 1 | Изучение учебных программ и нормативных документов по обновлению содержания образования, инструктивных писем, регламентирующих преподавание образовательных областей | Постоянно | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 2 | Организация и проведение семинаров для учителей предметников (по отдельному плану) | В течение года | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 3 | Формирование банка данных нормативно-правовых документов федерального, регионального, муниципального уровней, регламентирующих реализацию ФГОС. | Август-сентябрь | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 4 | Обеспечение пакетом нормативных документов общеобразовательные организации района по организации методической работы | Сентябрь 2022г. | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| Проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников | | | |
| 1 | Организация участия педагогов в вебинарах по актуальным проблемам современного образования, региональных и муниципальных конкурсах профессионального | В течение года | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |

| | | | |
|---|---|-----------------------|---|
| | мастерства, конференциях, семинарах. | | |
| 2 | Муниципальный этап Всероссийского конкурса «Учитель года России – 2022» | Февраль – март 2022г. | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 3 | Муниципальный конкурс «Сердце отдаю детям» | Апрель 2022г. | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 4 | Торжественная церемония награждения выпускников – медалистов | Июль 2022г. | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 5 | Муниципальный этап Всероссийского конкурса сочинений | Сентябрь 2022г. | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 6 | Торжественное мероприятие «День учителя» | Октябрь 2022г. | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 7 | Муниципальный конкурс открытых уроков для молодых педагогов и наставников | Октябрь 2022г. | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 8 | Муниципальный конкурс методических разработок молодых/начинающих учителей и наставников «Вместе!» | Ноябрь 2022г. | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества | | | |
| 1 | Изучение, обобщение и распространение педагогического опыта | В течение года | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 2 | Работа по реализации Целевой модели наставничества (по отдельному плану) | В течение года | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 3 | Организация обучающих семинаров для молодых специалистов по запросу | В течение года | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 4 | Изучение запросов, методическое сопровождение и оказание помощи: молодым специалистам, педагогическим работникам в период подготовки к аттестации | В течение года | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |

| Организация методической помощи методическим объединениям образовательных организаций, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета | | | |
|---|--|----------------|---|
| 1 | Работа по формированию функциональной грамотности (по отдельному плану) | В течение года | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 2 | Организация и проведение семинаров для учителей предметников (по отдельному плану) | В течение года | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 3 | Информирование руководителей ОО и специалистов управления о курсах повышения квалификации. | В течение года | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 4 | Участие в семинарах и вебинарах на базе ИРО | В течение года | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 5 | Изучение запросов, методическое сопровождение и оказание помощи педагогическим работникам в период подготовки к аттестации | В течение года | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 6 | Методическое сопровождение подготовки педагогических работников к проведению ГИА | В течение года | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| Организация методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся | | | |
| 1 | Работа в рамках проекта «Вектор роста» (по отдельному плану) | В течение года | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 2 | Организация методического сопровождения педагогов по ликвидации профессиональных затруднений | В течение года | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 3 | Принятие мер по вовлечению педагогов в экспертную деятельность | В течение года | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| Проведение мероприятий, направленных на повышение качества научно-методического сопровождения педагогических работников | | | |

| | | | |
|---|---|----------------|---|
| 1 | Прогнозирование, планирование и повышение квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров и управленческих кадров образовательных организаций, оказание им информационно – методической помощи в системе непрерывного образования. | В течение года | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 2 | Организация сетевого взаимодействия с применением дистанционных технологий | В течение года | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 3 | Анализ деятельности муниципальных-методических ассоциаций | Июнь 2022г. | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 4 | Организация работы муниципальных методических ассоциаций | Август 2022г. | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| Принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях | | | |
| 1 | Формирование заявки на курсовую подготовку на следующий учебный год | Декабрь 2021г. | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 2 | Привлечение в образовательные организации выпускников образовательных организаций высшего и профессионального (педагогического) образования | В течение года | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |
| 3 | Работа по программе «Земский учитель» | В течение года | Отдел городского методического центра МУ «Департамент образования г. Аргун» |