

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ТАЦИНСКИЙ РАЙОН»
ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ТАЦИНСКОГО РАЙОНА

ПРИКАЗ

26 августа 2020 г.

№ 187

ст. Тацинская

Об утверждении Муниципальной программы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Тацинского района

В целях обеспечения профессионального развития педагогических кадров как фактора повышения эффективности и качества педагогической деятельности,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Муниципальную программу по обеспечению профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Тацинского района на 2020-2023 годы (далее – Программа) (приложение).

2. Директору МБУ ИМЦ (Кондратовой Н.В.):

2.1. Довести до сведения руководителей общеобразовательных организаций настоящий приказ.

2.2. Организовать методическое, информационное сопровождение реализации Программы.

2.3. Ежегодно представлять отчет о реализации плана мероприятий Программы в срок до 01 июля текущего года.

2.4. Ежегодно 1 раз в год проводить Мониторинг в соответствии с Целевыми показателями в срок до 01 июля текущего года.

3. Руководителям образовательных организаций:

3.1. При организации и осуществлении профессионального развития

педагогических кадров руководствоваться Программой.

3.2. Включить мероприятия Программы в планы развития образовательной организации.

3.3. Ознакомить с Программой педагогических работников образовательных организаций.

3.4. Ежегодно представлять отчет о выполнении плана мероприятий Программы в срок до 01 июня текущего года в МБУ ИМЦ.

3.5. Ежегодно представлять анализ Мониторинга в соответствии с Целевыми показателями в срок до 01 июня декабря текущего года.

4. Контроль исполнения настоящего Приказа оставляю за собой.

Заведующий Отделом образования
Администрации Тацинского района



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "И.С. Харламова", is written over the stamp.

И.С. Харламова

Проект приказа подготовлен
директором МБУ ИМЦ
Кондратовой Н.В.

УТВЕРЖДЕНА
приказом Отдела образования
Администрации Тацинского района
от 26.08.2020 № 187

**Муниципальная программа обеспечения профессионального развития
педагогических работников образовательных организаций
Тацинского района на 2020-2023 годы**

Ст. Тацинская

Пояснительная записка

Российская образовательная система направлена на профессиональный рост учителя, создание условий для мотивации непрерывного профессионального развития и самосовершенствования педагогов. Актуальной задачей Национальной системы учительского роста (далее – НСУР) является организация продуктивного пространства самоидентификации и готовности педагога к непрерывному личностно-профессиональному развитию, обеспечению доступного и качественного образования, отвечающего задачам инновационного развития всех сфер жизнедеятельности нашего государства.

Ориентация системы образования на новые результаты, связанные с «навыками 21 века», функциональной грамотностью обучающихся и развитием позитивных стратегий поведения в различных ситуациях, во многом будет зависеть от подготовки учителей. Важнейшими характеристиками профессиональной деятельности учителя, выступающими ключом к успеху в области функциональной грамотности, являются потребность каждого педагога в постоянном и опережающем, перспективном профессиональном развитии, а также когнитивные и креативные умения по решению новых профессиональных задач в условиях высокой неопределенности, быстрых изменений и наступления цифрового мира. Дефицит квалификации и опыта педагогических кадров, их отставание от сложности профессиональных задач указывают на общую потребность социума, педагогического коллектива, каждого педагога в профессиональном развитии и актуализации его потенциала. Весьма востребованным становится развитие потенциала педагога как его специфической «внутренней опоры», позволяющей созидать продуктивные условия реализации профессиональной деятельности, обеспечивать процесс профессионального совершенствования. В настоящее время профессиональное развитие педагогов и повышение их квалификации – это сферы, нуждающиеся в более тщательной проработке. 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. Современная школа способна сама выявлять профессиональные дефициты (в зависимости от социокультурной среды), определять индивидуальные запросы и разрабатывать индивидуальную траекторию развития учителя. Однако на практике чаще всего этого не происходит. Следует отметить, что в настоящее время недостаточно используются внутриорганизационные формы профессионального развития педагогов, отсутствует четко организованная ежедневная методическая поддержка педагогов, не в полной мере используются ресурсы сетевого взаимодействия. Анализ исследований в области профессионального развития педагогов выявил ряд противоречий:

- необходимостью постоянного профессионального развития учителей школы и отсутствием эффективной модели и педагогических условий профессионального развития учителей в ОУ, 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.

Востребован обновленный подход системы дополнительного профессионального педагогического образования, профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования.

Поддержка педагога, способного решать задачи национальной образовательной политики, становится возможной только в ситуации построения единой и непрерывной вариативной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, методических объединений и профессиональных сообществ педагогов.

Цель Программы:

Внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50% учителей общеобразовательных организаций Тацинского района к 2024 году. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;

Повышение профессионального мастерства педагогических работников;

Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников;

Поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне.

Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.

Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне.

Достижение данной цели обеспечивается решением совокупности следующих **задач Программы:**

- повышение эффективности и качества педагогической деятельности посредством выявления профессиональных дефицитов педагогических работников района;
- освоение программ дополнительного профессионального образования (программ повышения квалификации и переподготовки), разработанных в регионе на основе выявленных дефицитов
- организация и реализация адресной работы с педагогическими работниками, направленной на устранение выявленных пробелов, как в рамках повышения квалификации, так и в рамках методического сопровождения;
- создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров;
- привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование;
- развитие системы наставничества;
- организация сетевых форм взаимодействия педагогов;
- стимулирование профессионального роста педагогов, в том числе через профессиональные конкурсы, вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях;
- проведение аттестации (в части касающейся) педагогических работников, направленной на повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- создание системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающей повышение квалификации и непрерывное развитие их профессионального мастерства;
- создание условий для повышения квалификации и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

Региональная цель, задачи:

<https://minobr.donland.ru/documents/active/28858/> (Паспорт регионального проекта «Учитель будущего», стр. 3, 4)

Результаты реализации Программы:

- функционирование системы повышения профессиональной компетентности педагога;
- функционирование системы совершенствования педагогического мастерства способом внедрения современных педагогических технологий и передовых методик;
- функционирование системы поддержки и совершенствования профессионального мастерства всех педагогов с учетом достижений научной и практической деятельности;

- функционирование системы создание условий для развития индивидуальных способностей к профессиональной деятельности;
- функционирование системы предоставления научной и методической поддержки для полноценной самореализации индивидуальных творческих замыслов педагогов и т. д.;
- функционирование системы сопровождения деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию;
- функционирование системы взаимодействия и взаимообучения работников образования;
- функционирование системы формирования творческих устремлений и интересов к новаторской деятельности, научно-исследовательским навыкам;
- функционирование информационного банка новых педагогических практик, методик, технологий.

Программа разработана в рамках исполнения:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Федеральный закон от 31.07.2020 N 304-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся».
3. Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
4. Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р.
5. Федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование».
6. В соответствии с Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76).

Региональные документы

1. Областной закон Ростовской области от 14.11.2013 № 26-3С «Об образовании в Ростовской области».
2. Программы развития методической работы в рамках дополнительного профессионального образования региона на 2020 г.- 2022г.
3. Целевая программа поддержки молодых педагогов и развития наставничества в Ростовской области
<http://www.rostovipk.ru:99/ripkro/2020/01/1339/1339prog.pdf>

I. Ключевые направления, цели и задачи обеспечения профессионального развития педагогических работников Тацинского района

1.1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников Тацинского района.

Обоснование цели:

«Учитель живёт до тех пор, пока он учится. Как только он перестаёт учиться, в нём умирает учитель» (К.Д. Ушинский).

Социальные преобразования, происходящие в нашей стране, создали условия для перестроечных процессов в сфере образования – это создание новых типов школ, активное внедрение в практику различных педагогических инноваций, авторских программ и учебников. Меняющаяся ситуация в системе общего образования формирует новые образовательные потребности педагогов. Любому учителю хочется стать значимой фигурой. Значимый учитель сегодня – это одновременно профессионал и личность. Для того чтобы стать значимым, сегодня необходимо практическое овладение теми видами педагогической культуры, к которым учитель готов чаще всего только теоретически. Учитель постоянно находится между практикой и теорией, наращивая свой опыт преимущественно практическими умениями. Любая педагогическая работа – это практическая деятельность. Часто бывает так, что между теоретическими знаниями и практическими умениями продолжает сохраняться серьёзный разрыв. Преодолеть этот разрыв в современной школе можно средствами профессиональной переподготовки, которую принято называть методической культурой. При новых целях образования необходимо по-новому относиться к организации методической работы. Структура новой сетевой модели методической службы:

- сетевое взаимодействие с образовательными учреждениями района по реализации образовательных проектов, по решению основных проблем образовательных учреждений;
- работа районной школы молодого специалиста для всего района;
- методическая работа реализуется на основе нескольких значимых проектов (группы, сформированные по интересам к данным проектам) и одновременно координация работы как предметников через руководителей предметных объединений. Актуальность данного направления совершенствования методической работы объясняется тем, что

воспитать человека с современным мышлением, способного успешно самореализоваться в жизни, могут только педагоги, обладающие высоким профессионализмом. При этом в понятие “профессионализм” включаются не только предметные, дидактические, методические, психолого-педагогические знания и умения, но и личностный потенциал педагога, в который входят система его профессиональных ценностей, его убеждения, установки. В ходе этой деятельности педагог становится активным субъектом процесса совершенствования. Это требует комплексного подхода к многогранной методической работе. Повышение квалификации помогает учителю избавиться от устаревших взглядов, делает его более восприимчивым к внешним изменениям, что в конечном итоге повышает его конкурентоспособность. Методическая работа стимулирует профессиональное развитие педагога, способствует его самореализации, решению профессиональных и личных проблем, позволяет получить большее удовлетворение от работы. Качество педагогической деятельности имеет важнейшее значение для развития всей системы образования. Сегодня чрезвычайно востребован педагог, личностные и профессиональные качества которого оказались бы на уровне сложности стоящих перед обществом задач. Такие требования должны быть подкреплены соответствующими условиями, ибо без качественной подготовки педагога, без его социальной защиты, без обеспечения его необходимыми условиями труда, без мотивации его успешности высокого качества образования не достичь. Структура методической службы школы, района обеспечивает становления учителя как субъекта самосовершенствования. Модель сетевого взаимодействия выполняет ряд важных функций. Прежде всего, функции адаптации и социализации. Участвуя в работе проблемных групп и сети каждый учитель решает проблемы профессионального роста, развивает стиль своего педагогического мышления, таких его черт как системность, комплексность, конкретность, гибкость, мобильность. В ходе этой деятельности педагог избавляется от устаревших взглядов, становится более восприимчивым к внешним изменениям.

Цель: Создание эффективной структуры методической работы с целью повышения качества образования, методического уровня педагогов, организации условий для повышения квалификации и наращивания кадрового педагогического потенциала района. Ориентация на профессиональные потребности и профессиональные дефициты педагога и руководителя.

Достижение данной цели обеспечивается решением совокупности следующих **задач:**

- совершенствование методической работы, рациональное использование возможностей для повышения квалификации педагогических кадров в условиях сетевого взаимодействия образовательных учреждений района;
- 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; помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы.
- повышение статуса учителя и престижа педагогической профессии.

Региональные цели и задачи: <https://www.ripkro.ru/upload/parse/rsoko/sistema-metod/710-03.pdf> (Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников (из Программы развития методической работы в рамках дополнительного профессионального образования региона на 2020 г.- 2022г.).

1.2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников Тацинского района.

Обоснование цели:

Важнейшим условием успешной работы каждого педагога является систематическое повышение своего профессионального уровня. Все педагоги района, один раз в 3 года, проходят курсовую подготовку. Но этого недостаточно для того, чтобы успешно решать многообразные проблемы образовательного процесса. Значит, необходимо сделать повышение профессионального уровня учителей непрерывным и систематическим, организовать работу так, чтобы каждый учитель в период между курсами учился, оттачивая свое педагогическое мастерство.

Основными формами работы по повышению профессионального мастерства педагогических работников являются:

- самообразование учителей;
- школьные методические объединения учителей, классных руководителей;
- районные методические объединения учителей;
- творческие группы;
- семинары, стажировки для учителей;

- различные конкурсы профессионального мастерства.

Представленные цели и задачи в совокупности позволяют повысить профессиональный уровень педагогов района.

Цель:

Создание системы профессионального развития педагогических работников Тацинского района, обеспечивающей непрерывный профессиональный рост педагогических работников с учетом потребностей в развитии профессиональных компетенций в рамках реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование», регионального проекта «Современная школа (Ростовская область)».

Задачи:

- обеспечение профессионального развития педагогических кадров как фактора повышения эффективности и качества педагогической деятельности, повышения их конкурентоспособности в соответствии с современными требованиями;
- обеспечение организационно-методических условий для эффективного повышения профессионального мастерства педагогов: диагностика профессиональных дефицитов, разработка и сопровождение реализации индивидуальных образовательных маршрутов, поддержка самореализации индивидуальных творческих замыслов педагогов;
- создание условий для непрерывного профессионального образования педагогических работников;
- создание системы навигации по образовательным ресурсам для учета организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники муниципальных образовательных организаций проходят повышение квалификации;
- выявление образовательных запросов педагогических работников с учетом имеющихся «профессиональных дефицитов»;
- совершенствование педагогического мастерства через внедрение современных информационных, педагогических технологий и передовых методик;
- удовлетворение потребностей в поиске и освоении передового педагогического опыта, педагогических инноваций и научных достижений;
- активизация профессионального творчества педагогических и руководящих работников, изучение, обобщение и распространение инновационного педагогического опыта;
- поддержка молодых педагогов через организацию наставничества;
- развитие и поддержка муниципальных методических объединений;
- организация сетевого взаимодействия педагогов на муниципальном уровне;
- участие в реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование»,

регионального проекта «Современная школа (Ростовская область)».

Региональные цели и задачи:

<https://minobr.donland.ru/documents/active/28858/> (Паспорт регионального проекта «Учитель будущего», стр. 3, 4)

1.3. Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников

Обоснование цели:

В условиях динамики, сложности и высокого темпа инновационных процессов в отечественном образовании Ростовская область, отвечая на современные вызовы и цели государственной политики в сфере образования, регламентированные Указом Президента Российской Федерации В.В. Путина «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», определяет развитие единого регионального образовательного пространства непрерывного профессионального роста педагогических и управленческих кадров как приоритетную целевую установку. Особое значение приобретает этап «входа» в педагогическую профессию, работа с молодыми учителями и работниками дошкольных образовательных организаций как с важнейшей составляющей кадрового ресурса региональной системы образования.

Значимость для муниципальной системы образования установки вектора, связанного с поддержкой молодых педагогов, в том числе через реализацию программ наставничества педагогических работников, определяется необходимостью создания условий для успешной адаптации к специфике профессиональной деятельности и полноценной самореализации молодых кадров.

Поддержка молодых педагогов определяется значимостью их профессиональной деятельности в достижении приоритетных национальных задач и обеспечения повышения качества образования.

Факторами, обуславливающими создание единой системы, ориентированной на сопровождение молодых педагогов района, выстраивание адресной работы с ними являются:

изучение состояния адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности;

изучение эффективности работы школьных методических объединений, в том числе по вопросам поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества;

объективное исследовательское уточнение дефицитов молодого педагога, понимание их многообразия и

невозможности преодоления традиционными решениями;
определение наиболее эффективных моделей сопровождения (поддержки) молодых педагогов Красноармейского района, основанных на выявленных дефицитах, с последующим сопровождением реализации эффективных моделей на этапе апробации, внедрения и диссеминации:
непрерывное повышение профессиональной компетентности молодых педагогов через организацию мероприятий, ориентированных на рост личностного потенциала и профессиональных компетенций молодых педагогов.

Цели:

Привлечение и закрепление молодых педагогов в образовательных учреждениях подведомственных Отделу образования Администрации Тацинского района.

Создание муниципальной системы адресной поддержки и сопровождения профессионального становления молодого учителя, находящего на этапе входа в профессию, в условиях эффективной системы наставничества в образовательном пространстве муниципалитета.

Задачи:

- создание условий для успешной адаптации к специфике профессиональной деятельности и полноценной самореализации молодых кадров;
- создания условий для роста профессионального мастерства молодых педагогов;
- ориентация деятельности молодых педагогов на совершенствование профессионального мастерства;
- внедрение в практическую деятельность молодых педагогов достижений педагогической науки и передового педагогического опыта;
- оказание информационной поддержки молодым педагогам в образовательном пространстве;
- актуализировать и расширить полученные педагогическими работниками в процессе профессионального образования знания, умения и компетенции;
- вовлечение педагогических работников в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы;
- организационно-деятельностное сопровождение развития педагогического сообщества молодых педагогов (конкурсное движение, фестивали, форумы, сетевые сообщества, семинары, вебинары);
- научно-методическая поддержка молодых педагогов по совершенствованию трудовых функций, обозначенных в

профессиональных стандартах.

Региональные цели и задачи:

<https://ripkro.ru/upload/parse/rsoko/sistema-metod/320polozh-molped.pdf> («Положение о системе поддержки молодых педагогов и наставничестве в Ростовской области», стр. 2);

<https://www.ripkro.ru/upload/parse/rsoko/sistema-metod/1339prog.pdf>

(«Целевая программа поддержки молодых педагогов и развития наставничества в Ростовской области до 2024 года», стр. 4)

1.4. Поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне

Обоснование цели:

Взаимодействие и сотрудничество педагогов в рамках методических объединений и профессиональных сообществ является неотъемлемой частью процесса повышения эффективности практической, методической, аналитической и исследовательской деятельности педагогов образовательных учреждений района, их профессионального мастерства.

Целью поддержки методических объединений является создание условий для информационного сопровождения методических объединений и профессиональных сообществ педагогических работников Тацинского района.

Повышение эффективности практической, методической, аналитической и исследовательской деятельности педагогов образовательных учреждений, входящих в систему образования района.

Задачи:

- развивать систему информационно-методической поддержки муниципальных методических объединений и других педагогических сообществ;
- обеспечить создание на муниципальном уровне среды, поддерживающей профессиональное развитие педагогов в процессе работы в составе методических объединений и педагогических сообществ района;
- внедрить в практику управления методическими объединениями и педагогическими сообществами района инструменты мониторинга для определения уровня профессионального развития педагога;

- организовать деятельность по выявлению и активной диссеминации лучших педагогических практик;
- развитие сетевых форм взаимодействия педагогов.

Региональные цели и задачи:

<https://www.ripkro.ru/upload/parse/rsoko/sistema-metod/1405programma.pdf> («Программа поддержки методических объединений и профессиональных сообществ педагогических работников образовательных организаций Ростовской области 2019-2022 учебный год», стр. 1-2)

1.5. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов)

Обоснование цели:

Сетевые педагогические сообщества - это новая форма взаимодействия педагогов, новая форма организации профессиональной деятельности педагога в сети Интернет, позволяющая ему постоянно самосовершенствоваться, повышать свой уровень профессионализма, оставаться актуальным.

Актуальность сетевого взаимодействия в сфере образования сегодня заключается в том, что при сетевом взаимодействии происходит не просто сотрудничество, обмен различными материалами и инновационными разработками, а идет процесс работы педагогов над совместными проектами, разработка и реализация совместных программ.

Сетевое взаимодействие, благодаря информационно-коммуникативным технологиям, предоставляет широкие возможности общения, объединения в профессиональное Интернет-сообщество. Такое объединение становится посредником между педагогами и органами просвещения. Использование компьютерных коммуникаций позволяет осуществлять полноценную методическую поддержку и ведет к активизации общения учителей между собой, расширению опыта совместной работы.

Цель:

Организация взаимодействия (коммуникация) педагогических работников образовательных организаций, представителей общественных и профессиональных объединений с целью развития кадрового потенциала по вопросам развития образования, выявления профессиональных дефицитов учителей, обобщения и распространения лучших педагогических практик.

Задачи:

- создание информационно-методического пространства для педагогических работников;
- создание условий для взаимодействия всех участников образовательного процесса в сети Интернет с использованием ИКТ и современных средств телекоммуникации.
- организация использования сетевых сервисов педагогами района (методическими объединениями, профессиональными сообществами педагогов) для обмена профессиональной информацией, обеспечивающей профессиональный, культурный, творческий рост педагогов;
- создание условий для реализации индивидуальных траекторий развития педагогических работников;
- организация взаимодействия и взаимообучения работников образования; помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы;
- организация сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном и региональном уровнях.

Региональные цели и задачи:

<https://ripkro.ru/upload/parse/rsoko/sistema-metod/295polozh.pdf> («Положение о сетевом педагогическом сообществе Ростовской области» (утверждено ректором ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО «27 декабря» 2018г.), стр. 3);

<https://www.ripkro.ru/upload/parse/rsoko/sistema-metod/711prograz2.pdf> («Программа развития методической деятельности в рамках дополнительного профессионального образования региона на 2020 – 2022 гг.», стр. 3, 5)

1.6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.

Обоснование цели:

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях.

Цель: Повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами образовательных учреждений района в разрезе должностей.

Задачи:

- выявить потребности образовательных учреждений в квалифицированных педагогических кадрах в разрезе должностей;
- повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами образовательных организаций района.
- осуществление переподготовки руководителей организаций образования и учителей с учетом нового содержания образования, изменения технологии обучения и методики преподавания.

Региональные цели и задачи:

<https://www.donland.ru/activity/1153/> («Концепция развития системы образования Ростовской области на период до 2020 года» утверждена постановлением Правительства Ростовской области от 19.07.2012 № 659, стр. 17).

1.7. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

Обоснование цели:

Ориентация системы образования на новые результаты, связанные с «навыками 21 века», функциональной грамотностью обучающихся и развитием позитивных стратегий поведения в различных ситуациях, во многом будет зависеть от подготовки учителей. Дефицит квалификации и опыта педагогических кадров, их отставание от сложности профессиональных задач указывают на общую потребность социума, педагогического коллектива, каждого педагога в профессиональном развитии и актуализации его потенциала.

В настоящее время профессиональное развитие педагогов и повышение их квалификации – это сферы, нуждающиеся в более тщательной проработке. 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. Поэтому необходима организация продуктивного пространства самоидентификации и готовности педагога к непрерывному личностно-профессиональному развитию, удовлетворяющего потребность каждого педагога в постоянном и опережающем, перспективном профессиональном развитии по решению новых профессиональных задач в условиях высокой неопределенности, быстрых изменений и наступления цифрового мира.

Цель:

Создание единой научно-методической системы, обеспечивающей взаимодействие субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательных организаций) уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Задачи:

- развитие сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров;
- разработка различных форм поддержки и сопровождения учителей;
- создание условий для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;
- внедрение в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с учащимися;
- создание условий для вовлечения педагогических работников в исследовательскую деятельность;
- стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ и методических объединений в муниципальной сфере образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

Региональные цели и задачи:

<https://www.ripkro.ru/upload/parse/rsoko/sistema-metod/829-02.pdf> («Концепция создания региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ростовской области») (Принята на заседании ученого совета, Протокол от 12 апреля 2021г. № 5), стр. 15-17)

Для достижения эффективных результатов по данным направлениям необходимо:

- создать условия для непрерывного профессионального образования педагогических работников;
- обеспечение педагогическим работникам и управленческим кадрам доступа к качественным программам ДПО, в

том числе из ФР ДППО;

- выработать единый подход к организации деятельности методических объединений педагогических работников в образовательных организациях и на уровне муниципалитета;
- создание условий сетевого взаимодействия образовательных организаций на муниципальном и региональном уровне;
- выявить потребность образовательных учреждений в квалифицированных педагогических кадрах в разрезе должностей;
- обеспечить образовательные организации квалифицированными педагогическими кадрами;
- активизировать профессиональное творчество педагогических и руководящих работников, изучение, обобщение и распространение инновационного педагогического опыта;
- обеспечить поддержку молодых педагогов через организацию наставничества.

В целях проведения оценки обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципальной системы образования необходимо в полном объеме анализировать работу образовательных организаций. Действенным механизмом является организация и проведение многоконтурного мониторинга эффективности обеспечения профессионального развития педагогических работников всех образовательных организаций Тацинского района (далее — Мониторинг).

II. Мониторинг обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Тацинского района

2.1. Целью Мониторинга является:

- определение уровня профессионального развития педагогических работников образовательных организаций района;
- определение потребности в дополнительном профессиональном образовании педагогических работников с учетом «профессиональных дефицитов»;
- формирование базы данных по запросу педагогических коллективов, отдельных педагогов для направления на курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- выстроить систему методического сопровождения педагогических работников;
- изучить состояние результатов деятельности методических объединений и сформировать программы поддержки

методических объединений;

- выстроить систему работы по поддержке молодых специалистов;
- организовать сетевые формы взаимодействия педагогических работников;
- обеспечить руководящих работников образовательных организаций информацией, полученной при осуществлении мониторинга, для принятия управленческих решений.

Для достижения цели Мониторинга необходимо решить следующие задачи:

- осуществить выбор методик проведения Мониторинга, определить показатели и методы сбора информации для проведения Мониторинга;
- организовать и провести Мониторинг;
- провести анализ полученной информации в рамках Мониторинга;
- подготовить адресные рекомендации для руководителей образовательных организаций;
- реализовать комплекс мер по повышению профессионального развития педагогических работников всех образовательных организаций Тацинского района;
- провести анализ реализованных мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников всех образовательных организаций Тацинского района.

Проведение Мониторинга строится на следующих принципах:

- учет специфики и особенностей местоположения конкретного типа и вида образовательной организации с целью достижения максимальных преимуществ и выгод;
- системность, позволяющая охватывать все сферы образовательной деятельности на уровне учреждения, все изменения и обратные связи, а также определять варианты развития, сравнивать другие методы достижения поставленных целей;
- взаимосвязь разрабатываемых перспективных планов развития конкретных образовательных организаций с прогнозами, разрабатываемыми по вертикали и по горизонтали;
- социальное партнерство — организация взаимоотношений между государственной властью, образовательными учреждениями и населением, направленной на согласование их интересов и целей, совместный поиск ресурсов, осуществление совместной деятельности и распределение ответственности.

2.2. Инструменты проведения Мониторинга и требования к информации, полученной по результатам Мониторинга

Инструментами Мониторинга являются утвержденные критерии оценки системы обеспечения профессионального развития педагогических работников всех образовательных организаций Тацинского района, статистическая информация о кадровом составе, информация о повышении квалификации и достижениях педагогов и руководителей, результаты аттестации, независимой оценки, иных мониторинговых исследований и информационных справок, информация о кадровом резерве и потребности в кадрах.

Информация, полученная в ходе Мониторинга должна соответствовать следующим требованиям:

объективность — информация должна отражать реальное состояние дел в образовательной организации;

полнота — источники информации должны перекрывать возможное поле получения результатов или корректно представлять его;

достаточность — объем информации должен позволить принять обоснованное решение;

систематизированность (структурированность) — информация, полученная из разных источников, должна быть приведена к общему знаменателю;

оптимальность обобщения — информация должна быть представлена в форме, которая соответствует запросам различных групп пользователей информации;

оперативность — информация должна быть своевременной;

доступность — информация, на которую ориентирован Мониторинг, должна быть реально доступной для получения, а информация, которая может быть получена в результате Мониторинга, должна быть представлена в форме, позволяющей видеть реальные проблемы, требующие решения.

При соответствии вышеуказанным требованиям, информация, полученная в ходе проведения Мониторинга, будет являться основанием для принятия управленческих решений.

2.3. Определение показателей для проведения Мониторинга

Система мониторинга обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Тацинского района представляет многоконтурную модель сбора, обобщения и анализа данных и информации о результатах работы образовательных организаций Тацинского района.

Показатели для проведения Мониторинга определяются по следующим направлениям:

- учет педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций;

- повышению профессионального мастерства педагогических работников;
- осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества;
- реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;
- выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.

2.4. Методы сбора и обработки информации.

Для проведения Мониторинга используются следующие методы сбора информации:

- опрос руководителей и заместителей образовательной организации;
- изучение открытых источников информации о деятельности образовательной организации (официальные сайты, аккаунты социальных сетей);
- тестирование, анкетирование педагогических работников;
- отчеты о повышении профессионального мастерства педагогических работников;
- отчет о поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- аналитическая справка о работе методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов в образовательной организации;
- аналитическая справка о кадровом составе педагогических работников, руководителей образовательных организаций и повышении квалификации, переподготовке;
- аналитическая справка о выявленных профессиональных дефицитах педагогических работников образовательных организаций;
- информация об обеспеченности образовательных организаций квалифицированными кадрами, кадровых потребностях;
- информация об осуществлении научно-методического сопровождения педагогических работников;
- данные о сетевом взаимодействии и участии в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников образовательных организаций;
- анализ выявленных нарушений, которые фиксируются по результатам контрольных мероприятий, проводимых различными контрольно-надзорными органами и ведомствами в отношении образовательных организаций;
- анализ нагрузки педагогических работников;
- информация о результатах участия педагогических работников образовательных организаций в областных конкурсах.

Методы обработки информации.

Подготовка аналитических материалов по результатам мониторинга:

1. Количественный и качественный анализ полученных результатов.
 - Шкалирование
 - Ранжирование образовательных организаций
 - Группировка
 - Обобщение
 - Расчет доли
 - Сопоставление
 - Трансформация отображения аналитических данных
2. Определение образовательных организаций с необъективными результатами.
3. Определение образовательных организаций с низкими результатами
4. Информационные системы, используемые при проведении мониторинга:
 - таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных и фильтрацией
 - Google-Формы для сбора данных;
 - Google-Диск для размещения образовательными организациями материалов, подтверждающих предоставленную информацию об организации воспитания и социализации;
 - Google-Таблицы для сведения полученных данных из Google-Формы;
 - выгрузка из информационной системы собранных сведений в виде электронных таблиц, графиков и диаграмм.
5. Представление аналитических материалов образовательных организаций, публикация на официальном сайте Отдела образования Администрации Тацинского района.

2.5. Доведение результатов мониторинга оценки качества организации воспитания и социализации обучающихся в образовательных организациях Тацинского района до общественности

Доведение результатов мониторинга оценки качества организации воспитания и социализации обучающихся в образовательных организациях Тацинского района до общественности осуществляется посредством публикаций на официальном сайте Отдела образования Тацинского района, публичных докладов и аналитических отчетов.

III. Этапы реализации Концепции

На первом этапе реализации Концепции организуется и проводится Мониторинг.

Выбранные методики проведения Мониторинга, показатели и методы сбора информации для проведения Мониторинга характеризуют уровень владения информацией о развитии системы образования и контроля за обеспечением профессионального развития педагогических работников образовательных организаций.

Таким образом, формируется достаточный банк данных и информации для оценки эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Тацинского района.

На втором этапе проводится анализ полученных данных и информации в рамках Мониторинга.

В рамках каждого наблюдения, мониторингового исследования и отчета подводятся итоги деятельности работы образовательных организаций различных уровней образования, муниципального органа управления образования, отражающих функциональность работы обеспечению профессионального развития педагогических работников образовательных организаций района.

На третьем этапе подготавливаются адресные рекомендации для руководителей образовательных организаций.

При установлении случаев низкоэффективной работы образовательных организаций, недостижения установленных результатов, в их адрес направляются замечания и недостатки, разрабатываются рекомендации по их устранению, а также организовывается работа по контролю за устранением выявленных замечаний и недостатков через систему утверждения программ развития образовательных организаций.

На четвертом этапе осуществляется оценка принимаемых образовательными организациями мер по итогам Мониторинга.

VI. План мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников муниципальной системы образования Тацинского муниципального района на 2020-2023 гг.

№ п/п	Мероприятия	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Ожидаемый результат
Сохранение и развитие кадрового потенциала				
1. Выявление кадровых потребностей в ОУ				
1.1	Разработка плана мероприятий («дорожной карты») по решению проблемы кадрового дефицита в системе на уровне образовательного учреждения	Образовательные учреждения	до 01 октября ежегодно	План мероприятий («дорожная карта») по решению кадрового дефицита на уровне образовательного учреждения

1.2.	Проведение муниципального мониторинга по выявлению вакансий педагогических работников в общеобразовательных учреждениях	Отдел образования, образовательные учреждения	апрель-сентябрь, ежегодно	Информация о наличии вакансий педагогических работников
1.3.	Организация сотрудничества с ЦЗН Тацинского района по наличию запросов на трудоустройство на рынке педагогического труда	Отдел образования, образовательные	постоянно	Использование информации для решения кадрового дефицита педагогических работников

2. Сохранение кадрового состава

2.1	Проведение анализа объема учебной нагрузки.	Отдел образования, образовательные учреждения	сентябрь, ежегодно	Рекомендации для ОУ по работе со штатным расписанием
2.2	Работа со штатными расписаниями	Образовательные учреждения	март-август, ежегодно	Составление штатного расписания в ОУ
2.3	Совершенствование системы стимулирования оплаты труда	Отдел образования, образовательные учреждения	март-сентябрь, ежегодно	Повышение профессиональной мотивации педагогов

3. Создание условий для профессиональной деятельности и повышения мотивации профессионального роста педагогов

3.1	Развитие образовательной среды образовательных учреждений, создание условий для реализации ФГОС общего образования	Отдел образования, образовательные учреждения	постоянно	Создание комфортных условий труда.
3.2	Создание условий для повышения мотивации профессионального роста педагогических работников	Отдел образования, образовательные учреждения	постоянно	Повышения мотивации педагогическому труду профессиональному росту
3.2.1	Организационно-методическое сопровождение прохождения педагогами аттестации на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию.	Отдел образования, МБУ ИМЦ, образовательные учреждения	постоянно	Увеличение доли педагогов первой и высшей квалификационной категории
3.2.2	Организация участия учителей-предметников в апробации модели оценки компетенций работников образовательных организаций (проводит Рособрнадзор)	Отдел образования, МБУ ИМЦ	2020-2023 гг.	Готовность педагогических работников к прохождению аттестации по новой модели, основанной на результатах независимой оценки уровня квалификации на соответствие требованиям профессионального стандарта
3.2.3	Организация участия учителей оценке предметных и методических компетенций учителей с высоким уровнем методической компетенции по предметам (планируется проведение Министерством просвещения Российской Федерации в рамках реализации	МБУ ИМЦ, образовательные организации	в сроки, установленные федеральными органами	Формирование экспертного сообщества (муниципального актива)

	Модели национальной системы профессионального роста педагогических работников на основе оценки уровня владения профессиональными компетенциями).		исполнительной власти в сфере образования	
3.2.4	Организация участия педагогов образовательных учреждений в конкурсах педагогического мастерства	Отдел образования, МБУ ИМЦ, Образовательные организации	ежегодно	Формирование позитивного отношения к педагогической профессии. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства
4. Создание условий для непрерывного профессионального образования педагогических работников, включая систему навигации по образовательным ресурсам				
4.1	Определение образовательных запросов педагогов на основе выявления «профессиональных дефицитов» в ходе проведения мероприятий внутришкольного контроля и независимой оценки квалифицированного уровня (в форме мониторингов муниципального уровня и профессионально-общественной экспертизы).	Отдел образования, МБУ ИМЦ, Образовательные организации	ежегодно	Аналитические справки. Определение индивидуальных образовательных траекторий профессионального развития педагогов
4.2	Организация обучения педагогических работников с учетом образовательных запросов по программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации.	МБУ ИМЦ, Образовательные организации	ежегодно	Аналитические справки. Повышение уровня профессиональных компетенций педагогических работников
4.3	Создание системы навигации по образовательным ресурсам для учета организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники муниципальных образовательных организаций проходят повышение квалификации	МБУ ИМЦ	2020-2023 гг.	Система навигации по образовательным ресурсам. Повышение профессиональной квалификации педагогических работников
4.4	Организация участия педагогических работников в семинарах различной направленности, вебинарах, мастер-классах, активностях профессиональных ассоциаций муниципального, регионального, федерального уровня, в том числе с использованием ресурсов цифровой образовательной среды	Отдел образования, МБУ ИМЦ, образовательные организации	ежегодно	Повышение уровня профессиональных компетенций педагогических работников
4.5	Организация обмена опытом и лучшими образовательными практиками в форме проведения методических дней на базе ОУ, семинаров-практикумов муниципального уровня, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.	МБУ ИМЦ, образовательные организации	ежегодно	Повышение уровня профессиональных компетенций педагогических работников
5. Профессиональная ориентация обучающихся общеобразовательных учреждений на получение педагогического образования				
5.1	Разработка и реализация плана мероприятий, направленных на актуализацию профессиональной педагогической направленности обучающихся, ориентированных на получение профессии «Педагог»	Отдел образования, МБУ ИМЦ, образовательные организации	Постоянно	План мероприятий

5.2	Популяризация педагогической деятельности в молодёжной среде, выявление обучающихся, склонных к педагогической деятельности	Образовательные организации	Постоянно	Увеличение числа абитуриентов, поступающих в учреждения высшего и среднего специального образования на педагогические специальности
5.3	Формирование базы данных выпускников общеобразовательных учреждений, поступивших в учреждения профессионального педагогического образования (в целях организации работы, направленной на дальнейшее сопровождение студента)	Отдел образования, МБУ ИМЦ, образовательные организации	к 01 октября ежегодно	Информация о выпускниках, поступивших на педагогические специальности
5.4	Проведение профессиональных проб для обучающихся образовательных учреждений в период работы школьных оздоровительных лагерей.	образовательные организации	ежегодно	Увеличение числа обучающихся, выбравших для получения образования по направлению «Педагогическое образование»
6. Поддержка молодых педагогов через организацию наставничества				
6.1	Формирование муниципального банка молодых специалистов ОУ через проведение мониторинга численности молодых специалистов, работающих в ОУ первые три года.	МБУ ИМЦ, образовательные организации	ежегодно	Муниципальный банк молодых специалистов ОУ
6.2	Разработка и реализация муниципального плана работы «Школы молодого педагога»	МБУ ИМЦ	2020-2023	Сохранение и развитие молодых специалистов в штате ОУ. Профессиональный рост молодых специалистов и педагогов
6.3	Создание сообществ молодых педагогов: организация работы - совета молодых учителей района; Школы молодого педагога	МБУ ИМЦ	2020-2023	Профессиональная адаптация молодых специалистов
6.4	Организация поддержки молодых специалистов и педагогов: - в форме «горизонтального» повышения квалификации и через организацию наставничества на уровне ОУ; - через включение в деятельность муниципальных методических объединений учителей-предметников и педагогов-психологов, социальных педагогов.	МБУ ИМЦ, образовательные организации	ежегодно	Профессиональная адаптация молодых специалистов
6.5	Привлечение заместителей директора по УВР в качестве муниципальных тьюторов организации наставничества после	МБУ ИМЦ, образовательные организации	2020-2023	Осуществление наставничества над молодыми специалистами и

	прохождения КПК по программе «Организация наставничества как фактор повышения профессионального роста педагога»			педагогами на уровне ОУ и муниципальном уровне. Профессиональная адаптация молодых специалистов
6.5	Проведение мониторинга закрепления на уровне ОУ за молодыми специалистами и педагогами наставников из числа опытных и квалифицированных педагогов.	МБУ ИМЦ, образовательные организации	ежегодно	Аналитическая справка. Профессиональная адаптация молодых специалистов.
6.7	Трансляция лучших практик наставничества молодых специалистов и педагогов в муниципальной системе образования в форме выступлений тьютора на заседаниях муниципального методического совета, проведения тематического Дня методической учебы на базе ОУ и т.д.	МБУ ИМЦ, образовательные организации	ежегодно	Развитие системы наставничества на уровне ОУ и муниципалитета
6.8	Проведение на муниципальном уровне обучающих семинаров и семинаров-практикумов, мастер-классов по вопросам образовательного процесса.	МБУ ИМЦ	ежегодно	Профессиональная адаптация и рост молодых специалистов и педагогов
6.9	Создание условий для профессионального роста молодых педагогов через вовлечение в конкурсы профессионального мастерства на муниципальном, региональном и федеральном уровне	МБУ ИМЦ	2020-2023	Профессиональный рост молодых педагогов
7. Организация научно-методического и психологического сопровождения педагогических работников				
7.1	Составление планов работы муниципальной методической службы и муниципальных методических объединений.	МБУ ИМЦ	ежегодно	Муниципальная система методической работы.
7.2	Проведение на муниципальном уровне системных мониторингов выявления профессиональных дефицитов педагогов.	МБУ ИМЦ	ежегодно	Аналитические справки. Адресные рекомендации по составлению индивидуальных траекторий повышения квалификации педагогических работников.
7.3	Анализ образовательных результатов обучающихся по итогам проведения процедур внешней оценки качества образования (ВПР, ГИА (ОГЭ и ЕГЭ), НИКО, PISA).	Отдел образования, МБУ ИМЦ, Образовательные учреждения	ежегодно	Аналитические справки. Адресные рекомендации по повышению качества образования.
7.4	Проведение семинаров обучающихся, практико-ориентированной направленности по вопросам повышения качества образования, обеспечения объективности оценивания, использования	Отдел образования, МБУ ИМЦ	ежегодно	Повышение качества образования. Повышения уровня профессиональных компетенций,

	современных образовательных технологий, инновационной образовательной деятельности и т.д.			уменьшение профессиональных дефицитов.
7.5	Проведение семинаров-практикумов (в том числе выездных и в формате вебинаров) по вопросам повышения качества образования для: - школ с НОР и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях; - школ с низкими баллами ОГЭ и ЕГЭ по обязательным предметам и предметам по выбору.	Отдел образования, МБУ ИМЦ	ежегодно	Повышение качества образования. Повышения уровня профессиональных компетенций, уменьшение профессиональных дефицитов.
7.6	Организация проведения мастер-классов учителями - предметниками со стабильно высокими образовательными результатами по итогам ВПР, ОГЭ и ЕГЭ, участия в конкурсном и олимпиадном движении.	МБУ ИМЦ	ежегодно	Повышение качества образования. Повышения уровня профессиональных компетенций, уменьшение профессиональных дефицитов.
7.7	Организация трансляции успешных образовательных практик через проведение заседаний районных методических объединений	МБУ ИМЦ	ежегодно	Повышение качества образования. Повышения уровня профессиональных компетенций. Предоставление возможностей профессионального роста.
7.8	Организационно-методическое сопровождение участия педагогов в конкурсном движении.	МБУ ИМЦ	ежегодно	Увеличение количества участников конкурсного движения. Повышение результативности участия в конкурсах профессионального мастерства.
7.9	Проведение индивидуальных консультаций педагогов с привлечением экспертов муниципальных предметных комиссий по проверке ВПР, проверке ИСИ, ОГЭ; региональных предметных комиссий ЕГЭ.	Отдел образования, МБУ ИМЦ	ежегодно	Повышение качества образования. Повышения уровня профессиональных компетенций, уменьшение профессиональных дефицитов.
7.10	Проведение семинаров-практикумов по предупреждению профессионального выгорания, снятию напряжения от перегрузок совмещения дополнительного профессионального образования и педагогической деятельности, повышению стрессоустойчивости в условиях прохождения аттестации и участия в процедурах внешней оценки качества.	МБУ ИМЦ	ежегодно	Сохранение контингента педагогических работников. Повышение привлекательности педагогической деятельности.

8. Развитие и поддержка муниципальных методических объединений				
8.1	Определение количества и перечня муниципальных методических объединений педагогических работников. Утверждение руководителей муниципальных методических объединений.	Отдел образования, МБУ ИМЦ	2020 с последующей корректировкой	Деятельность муниципальных методических объединений педагогических работников
8.2	Разработка Положения о муниципальном методическом объединении педагогов	Отдел образования, МБУ ИМЦ	2020 с последующей корректировкой	Положение о муниципальном методическом объединении педагогов
8.3	Проведение плановых и внеплановых заседаний муниципальных методических объединений. Рассмотрение на заседаниях муниципальных методических объединений и последующая проработка актуальных вопросов современной образовательной политики, повышения качества образования, объективности оценивания и др.	МБУ ИМЦ	ежегодно	Протоколы заседаний муниципальных методических объединений.
8.4	Проведение в рамках работы муниципальных методических объединений семинаров-практикумов и мастер-классов, в том числе дистанционно в формате вебинаров.	МБУ ИМЦ	ежегодно	Повышение качества образования. Повышения уровня профессиональных компетенций, уменьшение профессиональных дефицитов.
8.5	Проведение мониторинга эффективности работы муниципальных методических объединений.	МБУ ИМЦ	ежегодно	Аналитическая справка. Рекомендации по внесению корректив в работу муниципальных методических объединений.
8.6	Заслушивание отчетов о работе муниципальных методических объединений на заседаниях муниципальных методических объединений.	МБУ ИМЦ	ежегодно	Справка по итогам работы муниципальных методических объединений за текущий учебный год Решения и рекомендации по организации деятельности в предстоящем учебном году муниципальных методических объединений.
8.7	Проведение консультаций муниципальной методической службой по организации обеспечения профессионального развития педагогов школ (по запросам ОУ, педагогов и т.д.)	МБУ ИМЦ	ежегодно	Рекомендации

9. Организация сетевого взаимодействия педагогов на муниципальном уровне				
9.1	Организация участия педагогических работников в мероприятиях в рамках сетевого взаимодействия в сфере управления, организации образовательного процесса, включая методическое сопровождение.	Отдел образования, Образовательные организации	ежегодно	Совместные планы работы ОУ по осуществлению сетевого взаимодействия в образовательной деятельности. Повышение качества образования. Повышение уровня профессиональных компетенций педагогических работников.
9.2	Разработка и реализация инновационного проекта «Сетевое наставничество во взаимодействии школ, показавших высокие и низкие образовательные результаты по итогам оценочных процедур, в МО «Тацинский муниципальный район». Организация участия педагогических работников школы с высокими образовательными результатами со школами с низкими образовательными результатами.	Отдел образования, МБУ ИМЦ, образовательные учреждения	2020-2023	Работа по реализации инновационного проекта «Сетевое наставничество». Повышение качества образования. Повышение уровня профессиональных компетенций, уменьшение профессиональных дефицитов педагогических
9.3	Привлечение педагогов к реализации общеобразовательных программ основного и среднего общего образования в рамках сетевого взаимодействия ОУ.	Отдел образования, Образовательные учреждения	2020-2023	Решение проблемы кадрового дефицита педагогических работников
9.4	Привлечение педагогических работников к реализации курсов внеурочной деятельности и программ дополнительного образования в рамках сетевого взаимодействия ОУ и организаций дополнительного образования.	Отдел образования, образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования	ежегодно	Договоры о реализации курсов внеурочной деятельности и программ дополнительного образования. Повышение качества и обеспечение вариативности

				образования
9.5	Организация участия педагогических работников общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования детей в проведении семинаров - практикумов, мастер-классов, олимпиад обучающихся, конкурсов педагогов и обучающихся.	Отдел образования, образовательные учреждения, МБУ ИМЦ учреждения дополнительного образования	ежегодно	Повышение уровня профессиональных компетенций педагогических работников в области работы с одаренными детьми. Повышения качества подготовки и результативности участия обучающихся в конкурсном и

VI. Показатели и критерии оценки качества обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Тацинского района

1. Требования к системе показателей и индикаторов:

- полнота охвата в сочетании с относительной простотой инструментария оценки;
- необходимость и достаточность;
- оперативность;
- целесообразность;
- однозначность интерпретации значения комплекса показателей (информация, которую отражают показатели, не должна допускать возможности многозначного ее толкования для эффективного принятия стратегических и оперативных управленческих решений);
- открытость системы показателей мониторинга для пользователей как условие инвестиционной привлекательности муниципальной системы образования и эффективного использования ее ресурсов;
- соответствие региональной системе оценки качества образования;
- цикличность (индикаторы должны обеспечивать возможность создания системы стратегического и оперативного планирования, системы прогнозирования развития отрасли).

2. С учетом целей и задач программы выделяются критерии и группы показателей, подлежащих оценке.

Регулярное проведение мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников с использованием одних и тех же показателей, критериев их оценки позволит выявить динамику качества образования и повысить эффективность принимаемых управленческих решений.

3. Показатели и критерии оценки качества обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Тацинского района:

Показатели	Критерии оценивания на муниципальном уровне	Единицы измерения	Баллы (оценивание по 3 бальной системе)	Методы сбора информации	Методы обработки информации	Сроки проведения, ответственные
Справочно	общее количество педагогических работников, работающих в образовательных организациях Тацинского района	Количество (чел.)	-	Опрос	Обобщение	До 01 октября ежегодно. ОО, МБУ ИМЦ
	общее количество молодых педагогов, работающих в образовательных организациях Тацинского района	Количество (чел.)	-	Опрос	Обобщение	До 15 сентября ежегодно. МБУ ИМЦ
	количество выпускников ОО, получивших профессиональное педагогическое образование и приступивших к работе в ОО района	Количество (чел.)	-	Опрос	Обобщение	До 01 октября ежегодно. ОО, МБУ ИМЦ
	количество и перечень муниципальных методических объединений	Количество (чел.), перечень РМО	-	Муниципальный нормативно - правовой документ	Обобщение	До 15 сентября ежегодно. МБУ ИМЦ
	доля образовательных организаций, в которых педагогические работники, прошли диагностику профдефицитов в рамках проведения мониторингов муниципального, регионального уровней	Доля (%) от общего количества педагогов	-	Анкетирование	Расчет доли от общего числа	До 01 октября ежегодно. ОО, МБУ ИМЦ
	количество педагогических работников, достигших пенсионного возраста по предметам	Доля (%) от общего количества	-	Опрос	Расчет доли от общего числа	Ноябрь-декабрь 1 раз в год. Отдел образования

		педагогов(в разрезе учебных предметов)				
Выявление и учет педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций	доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профдефицитов в рамках проведения мониторингов муниципального, регионального уровней	Доля (%) от общего количества педагогов(в разрезе учебных предметов)	100% - 3 б. 50% и более – 2 б. 30% и более – 1 б.	Опрос	Расчет доли от общего числа	До 01 октября ежегодно. ОО, МБУ ИМЦ
	доля педагогов по каждому из видов дефицитов	Доля (%) от общего количества педагогов(в разрезе учебных предметов)	По каждому из видов дефицитов: от 5 до 10 % - 3 б. от 10 до 15% – 2 б. от 15 до 20 % - 1 б.	Опрос	Расчет доли от общего числа	
	доля учителей-предметников, принявших участие в апробации модели оценки компетенций работников образовательных организаций	Доля (%) от общего количества педагогов(в разрезе учебных предметов)	100% - 3 б. 50% и более – 2 б. 30% и более – 1 б.	Опрос	Расчет доли от общего числа	
Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Количество индивидуальных образовательных маршрутов профессионального роста педагогических работников, разработанных на основе результатов диагностики профдефицитов	Количество (шт.)	100% - 3 б. 70% и более – 2 б. 50% и более – 1 б.	Приказ об утверждении программ	Обобщение	До 01 ноября ежегодно. ОО, МБУ ИМЦ
	доля педагогов, освоивших программы дополнительного профессионального образования (ДПО), разработанные в регионе на основе результатов	Доля (%) от общего количества педагогов,	100% - 3 б. 70% и более – 2 б. 50% и более –	Опрос	Расчет доли от общего числа	До 01 июня ежегодно. ОО, МБУ ИМЦ

диагностики профдефицитов	освоивших программы ДПО	1 б.			
доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по программам ДПО, по программам переподготовки	Доля (%) от общего количества педработников	100% - 3 б. 70% и более – 2 б. 50% и более – 1 б.	Опрос	Расчет доли от общего числа	До 01 июня ежегодно. ОО, МБУ ИМЦ
доля педагогических работников, прошедших аттестацию педагогических работников в целях установления квалификационной категории	Доля (%) от общего количества педработников	100% - 3 б. 70% и более – 2 б. 50% и более – 1 б.	Опрос	Расчет доли от общего числа	До 01 июня ежегодно. ОО, Отдел образования
Доля педагогов, прошедших аттестацию, направленную на повышение эффективности и качества педагогической деятельности	Доля (%) от общего количества педагогов(в разрезе учебных предметов)	100% - 3 б. 70% и более – 2 б. 50% и более – 1 б.	Опрос	Расчет доли от общего числа	До 01 июня ежегодно. ОО, МБУ ИМЦ
доля педагогических работников, принявших участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях	Доля (%) от общего количества педработников	100% - 3 б. 70% и более – 2 б. 50% и более – 1 б.	Анкетирование	Расчет доли от общего числа	До 01 июня ежегодно. ОО, МБУ ИМЦ
доля педагогических работников, занявших призовые места в профессиональных конкурсах педагогического мастерства на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях	Доля (%) от количества педработников, принявших участие в конкурсах	100% - 3 б. 70% и более – 2 б. 50% и более – 1 б.	Анкетирование	Расчет доли от общего числа	До 01 июня ежегодно. ОО, МБУ ИМЦ
доля педагогических работников, принявших участие в семинарах, вебинарах, мастер-классах по повышению профессионального	Доля (%) от общего количества педработников	100% - 3 б. 70% и более – 2 б. 50% и более –	Анкетирование	Расчет доли от общего числа	До 01 июня ежегодно. ОО, МБУ ИМЦ

	мастерства на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях	в	1 б.			
	доля педагогических работников, представивших свой опыт работы на семинарах, вебинарах, мастер-классах и т.д. на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях	Доля (%) от общего количества педработников, принявших участие в данных мероприятиях	100% - 3 б. 70% и более – 2 б. 50% и более – 1 б.	Анкетирование	Расчет доли от общего числа	До 01 июня ежегодно. ОО, МБУ ИМЦ
Осуществление методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества	Наличие муниципальных нормативных правовых документов, обеспечивающих поддержку и профессиональный рост молодых педагогов в первые три года практической деятельности	Да/нет	100% при наличии муниципальных нормативных правовых документов, обеспечивающих поддержку и профессиональный рост молодых педагогов в первые три года практической деятельности	Перечень муниципальных нормативных правовых документов, обеспечивающих поддержку и профессиональный рост молодых педагогов в первые три года практической деятельности	Обобщение	До 01 октября ежегодно. ОО, МБУ ИМЦ
	Количество индивидуальных программ наставничества, разработанных и утвержденных на уровне образовательной организации	Количество (шт.), Доля (%) от общего количества молодых педагогов	100% - 3 б. 70% и более – 2 б. 50% и более – 1 б.	Программы, Опрос	Расчет доли от общего числа	До 01 октября ежегодно. ОО, МБУ ИМЦ

	Количество (доля) педагогов, участвующих в программах наставничества	Количество (чел.) Доля (%) от общего количества молодых педагогов	100% - 3 б. 70% и более – 2 б. 50% и более – 1 б.	Опрос	Расчет доли от общего числа	До 01 июня ежегодно. ОО, МБУ ИМЦ
	Количество (доля) молодых специалистов/педагогов, охваченных мероприятиями Школы молодого учителя, районных методических объединений	Доля (%) от общего количества молодых педагогов	100% - 3 б. 70% и более – 2 б. 50% и более – 1 б.	Справка	Расчет доли от общего числа	До 01 июня ежегодно. МБУ ИМЦ
	Уровень удовлетворенности молодых специалистов/педагогов участием в программе Школы молодого учителя, районных методических объединениях	Доля (%) от общего количества молодых педагогов	100% - 3 б. 70% и более – 2 б. 50% и более – 1 б.	Анкета	Обобщение	До 01 июня ежегодно. МБУ ИМЦ
Реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне	Количество (доля) педагогов, принимающих участие в работе муниципальных методических объединений	Количество (чел.) Доля (%) от общего количества	100% - 3 б. 70% и более – 2 б. 50% и более – 1 б.	Справка	Обобщение, расчет доли от общего числа	До 01 июня ежегодно. МБУ ИМЦ
	Количество проведенных в рамках работы муниципальных методических объединений семинаров-практикумов, открытых уроков, мастер-классов (в том числе и дистанционно)	Количество (чел.)	3 и более – 3 б. 2- 2 б. 1- 1 б.	Справка	Обобщение	До 01 июня ежегодно. МБУ ИМЦ
	Школы с высокими образовательными результатами, принимающие участие в сетевом наставничестве со школами с низкими образовательными результатами	Количество (чел.)	Участие - 3 б.	Справка	Обобщение	До 01 июня ежегодно. МБУ ИМЦ
	Количество педагогических работников школ с высокими образовательными результатами,	Количество (чел.) в разрезе	70% и более – 3 б. 50% и более –	Справка	Обобщение, расчет доли от общего	До 01 июня ежегодно. МБУ ИМЦ

	принимающих участие в сетевом наставничестве педагогических работников со школ с низкими образовательными результатами	учебных предметов. Доля (%) от общего количества педагогов	2 б. 30% и более 1 б.		числа	
	Количество педагогов, участвующих в интернет - проектах и профессиональных сообществах на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях	Количество (чел.) Доля (%) от общего количества педагогов	100% - 3 б. 70% и более – 2 б. 50% и более – 1 б.	Опрос	Обобщение, расчет доли от общего числа	До 01 июня ежегодно. ОО, МБУ ИМЦ
	Количество педагогов, занявших призовые места в интернет – проектах, проводимых профессиональными сообществами на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях	Количество (чел.) Доля (%) от общего количества педагогов-участников				
Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета	Потребность в педагогических работниках по предметам	Количество чел., % (в разрезе по предметам)	0 – 3 б. 80% и более – 2 б. 70% и более – 1 б.	Форма мониторинга обеспеченности кадрами муниципальных ОО	Обобщение, расчет доли от общего числа	1 раз в год. Отдел образования

Определение уровня качества обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Тацинского района.

Сумма баллов по каждому критерию:
от 56 до 66 б. - оптимальный уровень;
от 45 до 55 б. - допустимый уровень;
от 34 до 44 б. - пороговый уровень;
от 0 до 23 б. - критический уровень.

VII. Ожидаемые результаты

В целях повышения эффективности и результативности деятельности образовательных организаций, муниципальной методической службы по обеспечению профессионального развития педагогических работников Отделом образования Администрации Тацинского района проводится процедура оценки эффективности и результативности деятельности муниципальной системы образования.

Проводится анализ реализованных мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников образовательных организаций, запланированных в рамках реализации плана мероприятий.

