

УТВЕРЖДЕНО
приказом Управления образования
Углегорского городского округа
от 23.11.2022 № 362-А

ПОЛОЖЕНИЕ
о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников в Углегорском городском округе

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет цели, задачи, механизмы муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, ее структуру и функции.

Актуальность разработки Положения обусловлена необходимостью обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров в условиях системных изменений в образовании.

Деятельность муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников направлена на формирование единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с:
статьями 47,48 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

Федеральным проектом «Современная школа» национального проекта «Образование»;

Основными принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста, утвержденными Распоряжением Правительства РФ от 31.12.2019 года № 3273-р;

Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 года № Р-174;

Методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

(письмо заместителя министра Просвещения РФ А.В. Зыряновой от 08.11.2021 года № АЗ-872/08).

1.3. В региональной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников используются следующие понятия:

Педагогический работник (педагог) – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Национальная система профессионального роста педагогических работников – система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное образование педагогических работников с учетом анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций.

Непрерывное образование – это процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение всей жизни на основе использования системы государственных и общественных институтов и в соответствии с потребностями личности и общества.

Профессиональное мастерство педагогического работника – комплекс профессиональных компетенций педагогического работника, подтвержденный достижением высокого уровня результатов профессиональной педагогической деятельности.

Профессиональные компетенции педагогического работника – совокупность предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций, необходимых для выполнения трудовых функций в области обучения, воспитания и развития.

Диагностика профессиональных компетенций – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями.

Дефицит профессиональных компетенций – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, различные затруднения в реализации трудовых функций.

Индивидуальный образовательный маршрут – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе, учитывающий уровень профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительных профессиональных программ федерального и регионального уровней.

«Горизонтальное обучение» педагогических работников – обучение внутри профессиональных сообществ педагогов.

Методическая работа – целостная система взаимосвязанных мер, нацеленных на обеспечение профессионального роста педагогического

работника, развитие его творческого потенциала, основанная на науке и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте.

Неформальное образование – форма познавательного процесса, происходящего в образовательных учреждениях или общественных организациях, не сопровождающаяся выдачей документа; спонтанная индивидуальная познавательная деятельность, сопровождающая повседневную жизнь индивида и не обязательно носящая целенаправленный характер, т. е. повседневное познание мира.

Профессиональное объединение, ассоциация – добровольное объединение педагогических работников с целью создания условий для профессионального общения в процессе обсуждения актуальных профессиональных проблем.

2. Цель, задачи, принципы Системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Углегорском городском округе

2.1. Цель: формирование организационно–методических условий эффективного развития кадрового потенциала системы образования, в том числе за счет сопровождения процесса освоения ДПП с использованием ИОМ, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников в соответствии с нормами профессиональных стандартов и обеспечивающих решение приоритетных национальных задач в сфере образования, направленных на достижение качества образования, отвечающего современным требованиям.

Для достижения стратегической цели обеспечивается реализация следующих групп (треков) задач:

2.2. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников осуществляется путем решения ряда задач по фактическому обеспечению организации и реализации мер, информированию ОО о сроках и содержании, детализация проведения мероприятий в зависимости от муниципальных особенностей в соответствии с региональным комплексом мер:

- По определению уровня профессиональных компетенций педагогических работников в рамках региональных и федеральных оценочных процедур с целью выявления профессиональных дефицитов и последующего совершенствования профессиональных компетенций в рамках адресного повышения квалификации/профессиональной переподготовки и методической поддержки через построение индивидуальных образовательных маршрутов;

- По повышению уровня сформированности профессиональных компетенций педагогических работников района, в том числе за счет развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников;

- По проведению комплексной профилактики профессионального выгорания;

- По вовлечению педагогов в экспертную деятельность в рамках функционирования регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования;

- По формированию муниципального методического и тьюторского актива для научно-методического сопровождения педагогических работников, в том числе в рамках реализации их индивидуальных образовательных маршрутов.

2.3. Устранение дефицита педагогических кадров:

- привлечение в образовательные организации специалистов, обладающих необходимым уровнем квалификации педагогического профиля;

- поддержка молодых педагогов в возрасте до 35 лет, в том числе посредством реализации программ наставничества;

- выявление и прогнозирование кадровых потребностей в образовательных организациях Угледорского городского округа для принятия решений по развитию кадрового потенциала;

- развитие кадрового потенциала в образовательных организациях района;

- осуществление адресного повышения квалификации и профессиональной переподготовки по дополнительным профессиональным программам педагогической направленности в образовательных организациях, реализующих дополнительные профессиональные программы;

- реализация сетевого взаимодействия, включающего как сетевое взаимодействие педагогов на муниципальном уровне и анализ состояния и результатов деятельности методических объединений или профессиональных сообществ, так и сетевое взаимодействие инфраструктурных элементов системы.

2.4. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных осуществляется путем решения ряда задач по фактическому обеспечению организации и реализации мер, информированию ОО о сроках и содержании, детализация проведения мероприятий в зависимости от муниципальных особенностей в соответствии с региональным комплексом мер:

- по информированию педагогического сообщества:

- а) о новых тенденциях развития образования, приоритетных направлениях развития отрасли;

- б) о задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;

- в) о возможности повышения квалификации по актуальным программам из федерального реестра образовательных программ;

- по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам:

- а) формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся;

- б) введения обновленных ФГОС;
- в) внедрения цифровой образовательной среды;
- г) выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;
- д) самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;
- е) школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;
- ж) оценки качества образования в образовательных организациях;
- з) организации воспитания обучающихся;
- и) повышения качества дошкольного образования;
- к) иным темам.

2.5. Система основывается на принципах:

- принцип персонификации (личностного подхода), предусматривающий определение индивидуальных задач повышения квалификации, построение индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров на основе результатов диагностики профессиональных компетентностей;
- принцип вариативности, связанный с возможностью выбора педагогами форм и способов повышения квалификации;
- принцип мобильности и адресности, предусматривающий оперативное реагирование как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся запросы педагогических коллективов, отдельных педагогов;
- принцип непрерывности и преемственности, предусматривающий непрерывное повышение квалификации и профессиональное развитие педагогических работников, учет уровня их профессиональной готовности к обеспечению повышения качества результатов обучения;
- принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы, в том числе предполагающий внедрение целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций;
- принцип открытости, характеризующийся своевременным информированием профессионального сообщества о задачах профессионального развития педагогических работников, поставленных Министерством просвещения Российской Федерации, о возможностях повышения квалификации и развития профессионального мастерства на федеральном и региональном уровнях;
- принцип прогнозирования, опирающийся на организацию методического сопровождения с учетом идей «опережения», использования идей образования, которые будут реализованы в долгосрочной или среднесрочной перспективах;
- принцип социального партнёрства, предполагающий привлечение дополнительных ресурсов (кадровых, информационных,

образовательных, материальных и финансовых) для повышения профессиональной компетентности педагогов.

3. Механизмы реализации и организационная структура Системы

3.1. Показатели эффективности системы и организационно-технологические механизмы их мониторинга.

Эффективность функционирования системы определяют следующие показатели:

1) Доля педагогов (в разрезе ОО), прошедших диагностику профессиональных компетенций от общего числа педагогических работников.

Методика расчета – отношение количества педагогов, прошедших диагностику профессиональных компетенций, к общему количеству педагогов, умноженное на 100%.

Источник – Реестр (банк данных) педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, статистические данные ФСН № ОО-1, 1-ДО.

Способы и сроки сбора – ежеквартальный анализ Реестра по МО и ОО в текущем календарном году с накопительным итогом.

2) Доля педагогов, имеющих профессиональные дефициты, в общей численности педагогических работников, прошедших оценку профессиональных компетенций.

Методика расчета – отношение количества педагогов, прошедших оценку профессиональных компетенций на низком уровне в календарном году, к общему количеству педагогов, прошедших оценку профессиональных компетенций, умноженное на 100%.

Источник – реестр (банк данных) педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, статистические данные ФСН № ОО-1, 1-ДО.

Способы и сроки сбора – ежеквартальный анализ Реестра по МО и ОО в текущем календарном году с накопительным итогом.

3) Доля педагогических работников, прошедших обучение по программам из федерального реестра ДПО, от общего числа педагогических работников.

Методика расчета – отношение количества педагогических работников, прошедших обучение по программам из федерального реестра в календарном году, к общему количеству педагогических работников, умноженное на 100%.

Источник – выгрузка данных из Федерального реестра, статистические данные ФСН № ОО-1, 1-ДО.

Способы и сроки сбора – ежемесячный статистический мониторинг в текущем календарном году с накопительным итогом.

4) Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации, в том числе в ЦНППМ, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций.

Методика расчета – отношение количества педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации по программам ДПО ГАОУ ДПО ИРОСО им. Заслуженного учителя РФ В.Д. Гуревича, внесенным в федеральный реестр, к общему количеству педагогических работников общеобразовательных организаций, умноженное на 100%.

Источник – выгрузка данных из Федерального реестра, статистические данные ФСН № ОО-1, 1-ДО.

Способы и сроки сбора – ежемесячный статистический мониторинг в текущем календарном году с накопительным итогом. Педагог, прошедший повышение квалификации неоднократно в отчетном периоде, учитывается один раз.

5) Доля педагогических работников, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ) на основе диагностики профессиональных дефицитов, от общей численности педагогических работников, прошедших оценку профессиональных компетенций.

Методика расчета – отношение количества педагогических работников, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ) на основе диагностики профессиональных дефицитов, к общему количеству педагогических работников, прошедших оценку профессиональных компетенций, умноженное на 100 %.

Источник – сбор статистических данных мониторинга Управления образования (защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов).

Способы и сроки сбора – ежеквартальный мониторинг количества педагогических работников, для которых разработаны ИОМ на основе диагностики профессиональных дефицитов, в текущем календарном году.

б) Доля педагогов, имеющих базовое не педагогическое образование, от общего количества педагогических работников.

Методика расчета – отношение количества педагогов, имеющих базовое не педагогическое образование, к общему количеству педагогических работников, умноженное на 100 %.

Источник – статистические данные ФСН № ОО-1, 1-ДО.

Способы и сроки сбора – мониторинг количества педагогов, имеющих базовое не педагогическое образование, в текущем учебном году.

7) Доля педагогов, освоивших программы профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогов, имеющих базовое не педагогическое образование.

Методика расчета – отношение количества педагогов, освоивших программы профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, к общему количеству педагогов, имеющих базовое не педагогическое образование, умноженное на 100%.

Источник – сбор статистических данных мониторинга Управления образования (защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов).

Способы и сроки сбора – 1 раз в год на начало/конец учебного года мониторинг количества педагогов, освоивших программы профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

8) *Доля педагогических работников с признаками профессионального выгорания, в общей численности педагогических работников.*

Методика расчета – отношение количества педагогических работников с признаками профессионального выгорания, к общему количеству педагогических работников, умноженное на 100%.

Источник – исследование, диагностика.

Способы и сроки сбора – статистический мониторинг результатов исследований и диагностик на конец текущего учебного года.

9) *Доля педагогических работников, в отношении которых реализованы программы профилактики профессионального выгорания, в общей численности педагогических работников с признаками профессионального выгорания.*

Методика расчета – отношение количества педагогических работников, в отношении которых реализованы программы профилактики профессионального выгорания, к общему количеству педагогических работников с признаками профессионального выгорания, умноженное на 100%.

Источник – данные ОО

10) *Доля педагогических работников, вошедших в методический актив, в общей численности педагогических работников.*

Методика расчета – отношение количества педагогических работников, вошедших в методический актив, к общему количеству педагогических работников, умноженное на 100%.

Источник – данные реестра регионального методического актива.

Способы и сроки сбора – ежеквартальный статистический мониторинг данных реестра текущего календарного года.

11) *Доля педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства, от общей численности педагогических работников.*

Методика расчета – отношение количества педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства, к общему количеству педагогических работников, умноженное на 100%.

Источник – анализ информационных ресурсов, сбор статистических данных мониторинга Управления образования (защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов).

Способы и сроки сбора – количественный мониторинг анализа информационных ресурсов и ответов Управления образования в текущем календарном году.

12) Доля педагогов, обобщивших свой опыт на региональных и муниципальных площадках, в общей численности педагогических работников.

Методика расчета – отношение количества педагогов, обобщивших свой опыт на региональных и муниципальных площадках, к общему количеству педагогических работников, умноженное на 100%.

Источник – мониторинг Управления образования.

Способы и сроки сбора – ежегодный мониторинг статданных в разрезе МО в текущем календарном году.

13) Доля педагогов в возрасте до 35 лет, охваченных различными формами социальной, методической поддержки и сопровождения в первые 3 года работы, в общей численности педагогов в возрасте до 35 лет.

Методика расчета – отношение количества педагогов в возрасте до 35 лет, охваченных различными формами социальной, методической поддержки и сопровождения в первые 3 года работы, к общему количеству педагогов в возрасте до 35 лет, умноженное на 100 %.

Источник – сбор статистических данных мониторинга Управления образования (защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов).

Способы и сроки сбора – ежеквартальный количественный анализ ответов ОМСУ в текущем учебном году.

14) Доля молодых педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах и образовательных событиях различного уровня.

Методика расчета – отношение количества молодых педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах и региональных образовательных событиях, к общему количеству молодых педагогов, умноженное на 100%.

Источник – сбор статистических данных мониторинга Управления образования (защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов).

Способы и сроки сбора – ежеквартальный количественный анализ ответов Управления образования в текущем календарном году с накопительным итогом. Педагог, принявший участие в нескольких профессиональных конкурсах и региональных событиях, в отчетном периоде учитывается один раз.

15) Доля общеобразовательных организаций, реализующих модель наставничества педагогических работников, в общей численности общеобразовательных организаций.

Методика расчета – отношение количества общеобразовательных организаций, реализующих модель наставничества педагогических работников, к общему количеству общеобразовательных организаций, умноженное на 100%.

Источник – сбор статистических данных мониторинга Управления образования (защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов).

Способы и сроки сбора – ежеквартальный количественный анализ ответов Управления образования в текущем учебном году с накопительным итогом.

16) Доля педагогических работников, вовлеченных в сетевые педагогические сообщества, в общей численности педагогических работников.

Методика расчета – отношение количества педагогических работников, вовлеченных в сетевые педагогические сообщества, к общему количеству педагогических работников, умноженное на 100%.

Источник – сбор статистических данных мониторинга Управления образования (защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов).

Способы и сроки сбора – ежеквартальный количественный и качественный анализ информационных ресурсов школьных, муниципальных, региональных методических объединений в текущем учебном году. Педагог, участвующий в нескольких сетевых сообществах, в отчетном периоде учитывается один раз.

17) Количество научно - методических мероприятий, реализованных в формате сетевого взаимодействия.

Методика расчета – количество научно - методических мероприятий, реализованных в формате сетевого взаимодействия.

Источник – анализ информационных ресурсов, сбор статистических данных мониторинга Управления образования (защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов).

Способы и сроки сбора – ежеквартальный количественный и качественный мониторинг анализа и ответов Управления образования в текущем календарном году.

18) Количество методических объединений и педагогических сообществ, в отношении которых проведен анализ результатов деятельности.

Методика расчета – количество методических объединений и педагогических сообществ, в отношении которых проведен анализ результатов деятельности.

Источник – анализ отчетов о деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на конец текущего учебного года.

Способы и сроки сбора – аналитическая справка на конец текущего учебного года.

19) Доля вакантных должностей, которые не были замещены по истечении 1-го года, в общем количестве вакантных должностей на 1 сентября.

Методика расчета – отношение количества вакантных должностей, которые не были замещены по истечении 1-го года, к общему количеству вакантных должностей на 1 сентября, умноженное на 100 %.

Источник – статданные ФСН № ОО-1, 1-ДО.

Способы и сроки сбора – мониторинг динамики педагогических вакансий в разрезе ОО на 1 сентября текущего учебного года.

20) Доля педагогических работников, имеющих внутреннее и/или внешнее совместительство, в общей численности педагогических работников.

Методика расчета – отношение количества педагогических работников, имеющих внутреннее и/или внешнее совместительство, к общему количеству педагогических работников, умноженное на 100 %.

Источник – статданные ФСН № ОО-1, 1-ДО, сбор промежуточных статистических данных Управления образования.

Способы и сроки сбора – мониторинг численности педагогических работников, имеющих внутреннее и/или внешнее совместительство в разрезе ОО на 1 сентября текущего учебного года.

21) Доля педагогических работников, повысивших квалификационную категорию, в общей численности педагогических работников.

Методика расчета – отношение количества педагогических работников, повысивших квалификационную категорию, к общему количеству педагогических работников, умноженное на 100 %.

Источник – статданные аттестационных комиссий.

Способы и сроки сбора – ежегодный мониторинг статданных аттестационных комиссий на 01 июня текущего года.

22) Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности работников.

Методика расчета – отношение количества педагогических работников в возрасте до 35 лет к общему количеству педагогических работников, умноженное на 100 %.

Источник – статданные ФСН № ОО-1, 1-ДО.

Способы и сроки сбора – ежегодный анализ статданных на 05 октября текущего учебного года.

3.2. Объекты Мониторинга:

- система научно–методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Углегорского городского округа.

3.3. Субъекты Мониторинга:

- общеобразовательные организации;
- Управление образования;
- методические объединения и профессиональные сообщества педагогов.

3.4. Методы сбора и обработки информации:

Для Мониторинга используются следующие методы сбора информации: аудит имеющихся документов, расположенных на сайтах

субъектов мониторинга, опрос (интервьюирование), анкетирование, наблюдение, изучение материалов экспертных оценок, изучение отчетов, другой информации по запросу, изучение данных социологических исследований, сбор статистических данных, работа с базами данных с использованием возможностей информационных систем.

По результатам мониторинга осуществляется обработка полученной информации с использованием электронных баз данных, статистических, аналитических (нормативный; сопоставительный; факторный, корреляционный, регрессионный, динамический анализ и др.).

Лица, организующие и осуществляющие мониторинг, несут персональную ответственность за достоверность и объективность представляемой информации, за обработку данных мониторинга, их анализ и использование, распространение результатов.

4. Управленческие решения и оценка их эффективности

Анализ результатов мониторинга, представленные в виде отдельных документов, размещаются на официальном сайте, направляются в органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, в образовательные организации в виде сопроводительных инструктивно-методических писем.

На основе полученных результатов осуществляется разработка мер, направленных на обеспечение профессионального развития педагогических работников; принимаются управленческие решения на различных уровнях управления системой образования.

Адресные рекомендации могут быть направлены как в адрес отдельных образовательных организаций, так и в адрес отдельных целевых групп:

- различных субъектов - участников образовательных отношений (руководителей и специалистов органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, руководителей и специалистов муниципальных методических служб, руководящих и педагогических работников школ с низкими результатами обучения);
- структур различного уровня управления системой образования (муниципального, институционального).

Муниципальные меры по обеспечению профессионального развития педагогических работников осуществляются в рамках регионального управленческого цикла по реализации регионального Комплекса мер по реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее – Комплекс мер). Мероприятия регионального Комплекса мер являются основой для планирования муниципальных и школьных мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников.

Анализ эффективности принятых мер (описание принятых мер и управленческих решений, проведенных мероприятий с выводами о их результативности и эффективности) рассматривается ежегодно с определением проблемы, которая ложится в основу работы по принятию мер

на основе анализа результатов муниципального уровня регионального (федерального) мониторинга.

5. Организационная структура и функции субъектов Системы

Система представляет собой совокупность инфраструктурных элементов с определенным набором функций в рамках обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Угледорского городского округа, на муниципальном и институциональном уровнях.

5.1. Муниципальный уровень:

Управление образования.

Функции:

- формирует методическую инфраструктуру муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников;

- создает условия для роста профессиональной компетентности специалистов муниципальной методической службы (далее – ММС) по тьюторскому сопровождению педагогических работников муниципальных образовательных организаций. Работники ММС проходят обучение по тьюторскому сопровождению педагогических работников на базе ЦНППМ ГАОУ ДПО ИРОСО им. Заслуженного учителя РФ В.Д. Гуревича;

- осуществляет организационное и информационное сопровождение системы обеспечения профессионального развития педагогов на муниципальном уровне;

- использует результаты мониторинга эффективности системы для анализа текущего состояния муниципальной системы образования.

Муниципальная методическая служба.

Функции:

- обеспечивает фасилитацию переноса приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику во взаимодействии с ЦНППМ ГАОУ ДПО ИРОСО им. Заслуженного учителя РФ В.Д. Гуревича (в формате стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом, посещения учебных занятий педагогических работников);

- обеспечивает изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам;

- обеспечивает на муниципальном уровне организацию работы по прохождению педагогическими работниками муниципальных образовательных организаций процедуры выявления профессиональных дефицитов;

- координирует на муниципальном уровне методическую работу образовательных организаций и профессиональных объединений педагогических работников.

Муниципальные методические объединения.

Функции:

- осуществляют методическую поддержку педагогических работников по наиболее актуальным вопросам обучения и воспитания;
- создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию.

5.2. Институциональный уровень:

Образовательная организация:

- организует сопровождение и создание информационно-технологических условий для проведения мониторинга эффективности системы;
- информирует участников образовательных отношений о целях, сроках и результатах мониторинга эффективности системы;
- использует результаты мониторинга для анализа текущего состояния профессионального развития педагогов в образовательной организации.

Методический (научно–методический) совет образовательной организации.

Функции:

- обеспечивает взаимодействие с ММС и ЦНППМ ГАОУ ДПО ИРОСО им. Заслуженного учителя РФ В.Д. Гуревича в целях организации повышения профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с индивидуальными образовательными маршрутами на основе выявленных профессиональных дефицитов;
- организует и сопровождает деятельность профессиональных объединений педагогических работников организации, в том числе создает в образовательной организации профессиональные сообщества (самообучающиеся организации) на основе индивидуальных профессиональных профилей каждого педагогического работника;
- обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, в том числе реализующих программы наставничества;
- проводит семинары, мастер-классы, стажировки для освоения педагогическими работниками организации компетенций, необходимых для повышения их профессионального мастерства, в том числе для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых педагогов.

Методические объединения, профессиональные объединения педагогических работников образовательной организации.

Функции:

- создают образовательную среду для проявления творческой активности педагогических работников, развития профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов;
- коррелируют профессиональные компетенции педагогов с результатами обучающихся

- организуют непрерывное внутрикорпоративное обучение в процессе совместного решения актуальных задач организации и возникающих в работе проблем;
- осуществляют «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества;
- оказывают помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы.

6. Планируемые результаты функционирования Системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

По треку «Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников»:

Ежегодное увеличение доли педагогов, прошедших диагностику профессиональных компетенций.

Ежегодное снижение доли педагогов, имеющих профессиональные дефициты.

Ежегодное увеличение доли педагогических работников, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ) на основе диагностики профессиональных дефицитов.

Ежегодное увеличение доли педагогических работников, прошедших обучение по программам из федерального реестра ДПО.

Ежегодное снижение доли педагогических работников с признаками профессионального выгорания.

Ежегодное увеличение доли педагогических работников, вовлеченных в экспертную деятельность на региональном и муниципальном уровнях.

Ежегодное увеличение доли педагогических работников, вошедших в методический актив.

Ежегодное увеличение доли педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

По треку «Устранение дефицита педагогических кадров»:

Ежегодная положительная динамика доли учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета.

Ежегодная отрицательная динамика доли образовательных организаций, в которых учителя преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием.

Ежегодное увеличение доли педагогов в возрасте до 35 лет, охваченных различными формами социальной, методической поддержки и сопровождения в первые 3 года работы.

100 % образовательных организаций реализуют модель наставничества педагогических работников.

Ежегодная отрицательная динамика доли вакантных должностей, которые не были замещены по истечении 1-го года, в общем количестве вакантных должностей на 1 сентября.

Ежегодное снижение доли педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов.

Ежегодное увеличение доли педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства.

Ежегодное увеличение доли педагогов, обобщивших свой опыт на региональных площадках, в общей численности педагогических работников.

Ежегодная отрицательная динамика доли педагогов, имеющих базовое не педагогическое образование.

Ежегодное увеличение доли педагогических работников, вовлеченных в сетевые педагогические сообщества.

Ежегодное увеличение количества научно-методических мероприятий, реализованных в формате сетевого взаимодействия;

Ежегодное увеличение количества методических объединений и педагогических сообществ, в отношении которых проведен анализ результатов деятельности, на 2 ед.

Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ:

Ежегодное увеличение доли педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся.

Ежегодное увеличение доли педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам введения обновленных ФГОС.

Ежегодное увеличение доли педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам внедрения цифровой образовательной среды.

Ежегодное увеличение доли педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи.

Ежегодное увеличение доли педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.

Ежегодное увеличение доли педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, прошедших повышение квалификации.

Ежегодное увеличение доли педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам формирования системы оценки качества образования в образовательных организациях.

Ежегодное увеличение доли педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся.

Ежегодное увеличение доли педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования.