

Приложение № 7
к Положению
о муниципальной системе
управления качеством образования
Гороховецкого района

**Система обеспечения профессионального развития
педагогических работников Гороховецкого района**

1. Общие положения

1.1. Положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Гороховецкого района (далее – Положение) определяет цели, задачи и направления совершенствования существующих форм научного и методического сопровождения повышения квалификации, переподготовки педагогических работников Гороховецкого района, представляет систему актуальных мер и механизмов для обеспечения профессионального роста и развития педагогов. Положение является составным компонентом муниципального механизма управления качеством образования.

1.2. Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ, с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499, распоряжением Департамента образования Владимирской области от №783 от 14.07.2021г. «Об утверждении положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Владимирской области»; распоряжением Департамента образования Владимирской области от 30.12.2021 № 1411 «Об утверждении Положения о региональной системе оценки качества образования».

1.3. Субъекты муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Гороховецкого района.

Развитие инфраструктуры муниципальной системы образования Гороховецкого района, расширение общественно-профессионального участия в решении вопросов организации образовательного процесса требует актуализации задач по обновлению механизмов координации деятельности всех субъектов и объектов образовательной деятельности. Главным связующим звеном и координатором процессов профессионального роста педагогов и управленцев, является МКУ ИМОЦ. Модернизация системы образования и творческие инновационные процессы в отрасли стимулируют к обновлению методической работы и механизмов координации деятельности всех субъектов и объектов образовательной деятельности.

Основными субъектами системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Гороховецкого района являются:

- специалисты и руководители Управления образования администрации Гороховецкого района;
- руководители образовательных организаций района;
- специалисты МКУ ИМОЦ;
- члены Ассоциации руководителей общеобразовательных организаций Владимирской области;
- члены Ассоциации молодых педагогов 33 региона;
- педагоги, члены региональных сетевых сообществ;
- члены районных, школьных методических объединений и МО дошкольных образовательных учреждений;
- педагоги, члены профессиональных сообществ;
- актив молодых педагогов района.

Структура системы муниципальной методической службы двухуровневая: **первый уровень - муниципальный** - представлен УО и МКУ ИМОЦ;

второй уровень - образовательной организации - представлен руководителями ОО, педагогами, членами методических объединений и/или профессиональных сообществ, молодыми специалистами.

2. Цели и основные задачи системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Гороховецкого района

2.1. Целью системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Гороховецкого района Владимирской области является повышение качества образования в муниципалитете в соответствии с Указом Президента Российской Федерации В.В. Путина от 07.05.2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2024 г.» и совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников района.

Проведенный в 2021 году управлением образования администрации Гороховецкого района (далее – УО) мониторинг состояния и эффективности управления образовательными организациями района выявил следующие общие проблемы: дефицит педагогических кадров, покрываемый за счет повышенной нагрузки работающих педагогов; высокий средний возраст педагогов; низкая мотивация педагогов к профессиональному росту в связи с большой нагрузкой; низкая мотивация к участию в конкурсах профессионального мастерства; профессиональное выгорание педагогов; наличие дефицитов предметных компетенций, компетенций в области обучения функциональной грамотности у некоторой части педагогов. Для реализации цели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и решения выявленных проблем сформирован перечень нижеследующих основных задач.

2.2. Основные задачи:

- выявлять профессиональные дефициты педагогических работников;
- совершенствовать предметные компетенции педагогических работников, осуществлять построение индивидуальных маршрутов

непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;

- осуществлять поддержку молодых педагогов и реализацию программ наставничества педагогических работников;
- осуществлять поддержку методических объединений и профессиональных сообществ;
- осуществлять организацию сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ);
- выявлять кадровые потребности в образовательных организациях муниципалитета;
- осуществлять научно-методическое и методическое сопровождение педагогических работников;
- оказывать содействие в профессиональной переподготовке по образовательным программам педагогической направленности;
- создавать условия для результативной деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ;
- осуществлять профилактику профессионального выгорания педагогов;
- осуществлять вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- осуществлять формирование методического актива.

2.2.1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.

Данный вид деятельности включает получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о профессиональных дефицитах педагогических работников образовательных организаций района в разрезе различных видов компетенций.

Обоснование:

Важнейшим условием успешной модернизации образования является высокий уровень профессиональной педагогической культуры и компетентности педагогов, способных вести педагогическую деятельность в условиях современной образовательной среды.

Современный педагог, соответствующий требованиям профессионального стандарта, должен быть готов к успешному выполнению определенных трудовых функций и трудовых действий в сфере построения образовательного процесса, в организации взаимодействия субъектов образовательного процесса, в сфере общения, при создании образовательной среды и использовании её возможностей и др.

Высокий уровень требований к результатам образовательного процесса приводит к возникновению у педагогов различных затруднений (дефицитов), которые чаще всего являются следствием несформированности базовых компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, цифровых, оценочных, коммуникативных и др.).

В соответствии с вышесказанным особую актуальность имеет выявление профессиональных дефицитов педагогических работников являющееся основой дальнейшего профессионального развития педагога.

В настоящее время важным этапом является работа по выявлению профессиональных дефицитов педагогов на основе анализа результатов государственной итоговой аттестации обучающихся, всероссийских проверочных работ, национальных и международных исследований качества

образования, исследований профессиональных компетенций педагогов, материалов аттестации педагогов, входного, текущего и итогового тестирования обучающихся. Это позволяет обеспечить адресную работу с педагогами, реализовать в системе повышения квалификации индивидуальные маршруты, направленные на устранение выявленных пробелов.

2.2.2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников, осуществление построения индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников

Данный вид деятельности включает:

-получение объективной и актуальной информации (мониторинг) об уровне сформированности предметных компетентностей педагогических работников образовательных организаций Владимирской области, в частности предметных компетенций;

-получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о доле педагогических работников, охваченными программами повышения квалификации, нацеленными на совершенствование предметных и методических компетенций педагога.

- корректировку программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки направленных на совершенствование предметных компетенций педагогических работников.

Обоснование:

Предметные компетенции как личностное образование современного педагога характеризуют его владение содержанием преподаваемого предмета и сверх него, умением решать учебные задачи любой сложности, видеть и устранять фактические ошибки обучающихся. Поэтому именно недостатки предметной подготовки современного учителя являются основным риском снижения качества образования школьников, ограничивают способы трудовой деятельности педагога и сужают учебные возможности детей, не позволяя полноценно раскрыть перед ними содержание предмета и развить способности в данной предметной области. Предметные компетенции педагогических работников не возникают стихийно, их необходимо целенаправленно формировать и совершенствовать, используя все возможности и ресурсы региональной системы образования. Ответственность за совершенствование предметных компетенций современного педагога лежит как на субъектах регионального и муниципального уровней, так и на представителях общеобразовательных организаций и самих педагогических работниках. Наличие дефицитов предметных компетенций необходимо учитывать при направлении на курсы повышения квалификации, анализировать предлагаемые дополнительные профессиональные программы с учетом выявляемых дефицитов предметных компетенций, повышая тем самым актуальность и практическую ценность обучения.

Задача по построению индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов включает:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о доле педагогов района, для которых были разработаны индивидуальные образовательные маршруты и которым оказывается адресная методическая поддержка;

- корректировку программ курсов повышения квалификации, семинаров и пр. методических мероприятий и организация повышения квалификации педагогов на основе изучения профессиональных компетенций педагогических работников и запроса педагогических коллективов образовательных организаций района;

- разработку адресных рекомендаций по итогам анализа результатов выявления профессиональных дефицитов педагогических работников образовательных организаций района.

Обоснование:

Серьезными вызовами в системе дополнительного профессионального образования стали профессиональные стандарты различных категорий педагогических работников, которые конкретизируют их трудовые функции и ориентируют педагогов на развитие своих профессиональных качеств, тем самым предоставляя возможность профессионального роста, органично реализуемую посредством такого эффективного инструмента, как индивидуальный образовательный маршрут.

Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника - комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе, учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический потенциал или условия образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительных профессиональных программ (федерального и регионального уровня).

Принципы персонификации, мобильности и адресности определяют индивидуальные задачи повышения квалификации, способствуют разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, а также позволяют оперативно реагировать как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических коллективов и отдельных педагогов, управленческих кадров.

2.2.3. Поддержка молодых педагогов и реализация программ наставничества педагогических работников.

Данный вид деятельности включает:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о реализации целевой модели наставничества во Владимирской области;

- анализ участия молодых педагогов в профессиональных конкурсах;

- получение объективной информации об аттестации молодых педагогов;

- разработку и реализацию мер поддержки молодых педагогов.

Обоснование:

Значимость для системы образования установки целевого ориентира, 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, для решения проблемы кадрового обеспечения путем привлечения к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование. Поддержка молодых педагогов определяется значимостью их профессиональной деятельности в достижении приоритетных национальных задач и обеспечения повышения качества образования, ускорения процесса внедрения стандартов, современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в систему общего образования.

Молодой педагог - это декларируемый приоритет государственной образовательной политики. Это дополняется и международным вниманием к данной теме, прогнозами образовательной футурологии. С другой стороны, актуальность темы молодых педагогов обусловлена сегодня целым рядом социальных и профессиональных проблем, аргументированных путей преодоления которых на управленческом уровне представлено недостаточно. Поэтому необходима систематизация на районном уровне усилий всех субъектов по личностной, социальной, профессиональной поддержке «входа в профессию», включающая привлечение молодых специалистов и их закрепление в профессии; включение начинающих специалистов в систему наставничества, определение традиционных и инновационных способов наставнического сопровождения.

Контекстными факторами, обуславливающими создание единой системы, ориентированной на всестороннее сопровождение молодых педагогов, выстраивание адресной работы с ними являются:

- изучение состояния адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности;

- изучение эффективности работы методических служб, 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, 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;

Как показывает практика, выпускникам педагогических вузов, молодым педагогам, лицам, прошедшим профессиональную переподготовку, сложно быстро адаптироваться к условиям современной школы. Решить задачу их полноценного включения в образовательный процесс, помочь самореализоваться призвана система поддержки и наставничества. Именно

наставничество обеспечивает реальную адресную помощь и реализацию индивидуального подхода к профессиональному развитию педагогов, поскольку поддержка и сопровождение осуществляется ведущими специалистами по предмету. Наставничество, в том числе и в отношении молодых педагогов, должно быть целесообразным, то есть формулироваться исходя из выявленных профессиональных дефицитов.

2.2.4. Поддержка методических объединений и профессиональных сообществ.

Для повышения эффективности деятельности методических объединений и профессиональных сообществ необходим анализ их работы, привлечение широкой педагогической общественности, информирование педагогов о результатах работы объединений. С этой целью следует активно использовать средства информационных технологий, в том числе создание сайтов и порталов профессиональных сообществ и объединений, осуществление трансляции заседаний, тиражирование выработанных ими рекомендаций, внедрение апробированных эффективных практик в образовательный процесс.

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

Данный вид деятельности включает:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о числе научно-методических мероприятий, организованных методическими объединениями педагогов Владимирской области в форме сетевого взаимодействия и динамике вышеуказанных показателей;

- разработку и реализацию мер по развитию сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на районном и региональном уровне.

Обоснование:

Перспективным способом развития методических служб (методических объединений, профессиональных сообществ) образовательных организаций района является их сетевое взаимодействие. Переход к сетевым формам взаимодействия позволяет усиливать ресурс любой методической службы, учреждения системы образования за счет ресурсов сетевых партнеров. Участники сетевого взаимодействия несут ответственность за конечный результат, позволяют объединить разрозненные усилия для достижения поставленных целей.

Сетевое взаимодействие методических служб способствует инновационному развитию, обновлению содержания, форм и средств организации образовательного процесса, переносу инноваций в организацию образовательного процесса и управления образовательным учреждением, формированию готовности педагогов к активности в распространении и освоении инновационного опыта, развитию условий для роста профессиональной компетентности педагогов, социальным, культурным эффектам, влияющих на образовательные процессы.

В последние годы одним из важных факторов профессионального развития педагогов стало активное взаимодействие работников образования, в том числе сетевое взаимодействие. Опыт работы созданных в регионе клубов учителей-предметников, общественно-профессиональных сетевых объединений, методических объединений школьного, муниципального и

регионального уровня продемонстрировал их эффективное участие в работе по анализу результатов разнообразных оценочных процедур, выявлению профессиональных дефицитов и проблемных полей в деятельности учителей, экспертизе дополнительных профессиональных программ, разработке рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса. При этом значительно вырос методический уровень и самих объединений, и входящих в них педагогов. Активная работа общественных объединений педагогов на основе разработанных и утвержденных дорожных карт должна способствовать их профессиональному развитию, формированию и тиражированию эффективных практик, изучению и обобщению инновационного опыта, повышению качества образования в районе.

2.2.6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях Гороховецкого района.

Данный вид деятельности включает:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) об обеспеченности кадрами общеобразовательных организаций района, о прогнозируемой обеспеченности кадрами общеобразовательных организаций района;

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о доли молодых специалистов в образовательных организациях, доле педагогических работников пенсионного возраста, доле учителей-совместителей, доле педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета;

- разработка и реализация мер по увеличению числа педагогических работников, в том числе из числа молодых педагогов, аттестующихся на высшую и первую квалификационные категории, повышающих квалификацию в различных формах, активно участвующих в научно-исследовательской деятельности.

Обоснование:

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

Кадровый потенциал образовательной организации - величина не постоянная, так как его количественные и качественные характеристики меняются под воздействием как объективных факторов, так и управленческих решений. Развитие кадрового потенциала основано на подготовке и переподготовке кадров и их карьере, системе непрерывного образования, совершенствовании организационных структур и стиля управления. Чем выше кадровый потенциал организации, тем более сложные задачи могут ими решаться.

Успешность педагогической деятельности во многом зависит от умения и способности каждого педагога мобилизовать свои собственные усилия на систематическую умственную работу, рационально строить свою деятельность, управлять своим эмоциональным и психологическим состоянием использовать свой потенциал, проявлять творческую активность.

В настоящее время очень важно уделять внимание мотивации педагога к профессиональному росту, самореализации.

У педагога может быть сформирована устойчивая мотивация в постоянном профессиональном саморазвитии, приобретении новых знаний и профессиональных умений.

Мотивация саморазвития обусловлена профессиональными образовательными потребностями - желанием усовершенствовать педагогическую деятельность или устранить возникшие в ней проблемы, то есть стать профессионально более успешным. Для возникновения мотивации важно применять стимулирование.

Перед педагогами должны быть поставлены цели, достижение которых требует наличия новых знаний.

Педагог должен постоянно включаться в новые для себя виды деятельности, работать в новых условиях, использовать новые средства, менять круг общения.

Педагог должен иметь широкий и разнообразный круг общения.

В образовательном учреждении должна быть создана «конкурентная» социальная профессиональная среда, стимулирующая педагога к постоянному совершенствованию.

Педагог должен быть уверен, что способен обучиться новым методам работы и адаптироваться к изменениям, иметь возможности получения качественной информации, необходимой для удовлетворения потребностей в его профессиональном развитии.

Педагог в процессе контроля и оценки своей работы должен регулярно получать адекватную обратную информацию об уровне своего профессионализма.

Статус педагога в коллективе должен зависеть от уровня его компетентности и образованности.

Условия необходимые для профессиональной самореализации личности педагога:

-дифференцированный и индивидуальный подход в методической работе с педагогами;

-специальное обучение педагогов внутри образовательной организации (Школа молодого специалиста, Школа повышения профессионального мастерства, тренинги, творческие группы и т.п.);

-условия для внедрения инноваций в практику работы образовательного учреждения, перехода к инновационному режиму;

-мотивационная среда для вовлечения педагога в самостоятельную и творческую исследовательскую работу;

-психологическая поддержка педагога (организация комнаты психологической разгрузки, тренинги на развитие рефлексии, самосознания, самооценки; возможность неформального общения в образовательной организации, традиции коллектива);

-включение педагогов в управленческую деятельность; -

делегирование полномочий с целью повышения ответственности;

Основные формы методической работы, направленные на развитие кадрового потенциала организации: -семинары-практикумы;

-организация индивидуальных и групповых консультаций педагогов с целью оказания адресной эффективной методической помощи педагогам по вопросам организации образовательного процесса;

-мастер-классы с целью повышения профессиональной компетентности педагогов, имеющих небольшой стаж работы, обмен передовым педагогическим опытом;

-открытый показ образовательной деятельности педагогами, имеющими небольшой стаж работы;

-самообразование педагогов, совершенствование имеющихся и приобретение новых навыков и умений);

-прохождение различных курсов повышения квалификации для всех категорий педагогических работников;

-проведение открытых мероприятий по обмену опытом педагогической деятельности с педагогами на районных методических объединениях.

2.2.7. Осуществление научно-методического и методического сопровождения педагогических работников .

Данный вид деятельности включает:

- мониторинг состояния и формирования банка инновационных педагогических практик, региональных инновационных и стажировочных площадок;

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

- анализ профессиональной активности педагогов в профессиональных конкурсах, публикациях, конференциях, в диссеминации педагогического опыта;

- обобщение и тиражирование лучших педагогических и управленческих практик;

Обоснование

Основные направления деятельности такой системы на региональном уровне определены Концепцией создания единой федеральной системы научно - методического сопровождения педагогических работников (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76).

Одним из приоритетных направлений в решении задачи профессионального развития работников образования является создание муниципальной системы научно-методического и методического сопровождения педагогов, без которой значительная часть учителей не сможет в полной мере осуществлять подготовку учащихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, эффективно использовать в своей практике современные технологии обучения и воспитания, дифференцированный подход к обучающимся на основе анализа их индивидуальных затруднений, обеспечить повышение качества образования. Данную работу следует проводить по следующим основным направлениям: формирование персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций; повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов; обеспечение педагогов и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами; информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования; привлечение в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического)

образования; организация профессиональных стажировок; руководство деятельностью инновационных площадок по реализации сетевых проектов. Это важное направление работы должно осуществляться в разных формах: курсы повышения квалификации, семинары, вебинары, научно-практические конференции, форумы, стажировки, консультации, реализация образовательных проектов, организация инновационной деятельности, подготовка и тиражирование, в том числе в цифровом виде, учебных пособий, методических рекомендаций.

2.2.8. Оказание содействия в профессиональной переподготовке по образовательным программам педагогической направленности;

Данный вид деятельности включает:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) об организациях Владимирской области, осуществляющих обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам;

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о количестве работников общего образования, обученных по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки (по уровням образования, в разрезе должностей);

- предоставление заинтересованным лицам информации о программах профессиональной переподготовки в соответствии с изменяющимися запросами и/или профессиональными дефицитами педагогических коллективов и отдельных педагогов, управленческих кадров.

Обоснование:

В системе образования региона осуществляется совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации работников образования, путем разработки и реализации дополнительных профессиональных программ педагогической направленности, соответствующих индивидуальным запросам и дефицитам педагогов. Перед УО и МКУ ИМОЦ стоит задача по оказанию информационно-организационной поддержки педагогам и иным заинтересованным в педагогической работе лицам непрерывно и систематически приобретать, совершенствовать и развивать свои компетенции на пути активного профессионального роста и специализации в области педагогики.

2.2.9. Организация результативной деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ;

Данный вид деятельности включает:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о региональных методических объединениях и профессиональных сообществах педагогов Владимирской области;

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о числе участников, количестве методических объединений, числе научно-методических мероприятий, организованных методическими объединениями педагогов Владимирской области;

- анализ результатов деятельности методических объединений;

- разработка мер и мероприятий по развитию и совершенствованию деятельности методических служб образовательных организаций района.

Обоснование:

Общественно-профессиональное сообщество педагогов является эффективным механизмом для развития группового взаимодействия педагогов и мощной стратегии улучшения, в первую очередь, школьного образования. В его основе лежит идея создания сообщества, в котором индивидуальные и групповые усилия в равной степени могут привести к успеху. Участниками сообществ являются специалисты-профессионалы, отличающиеся соответствующими компетенциями, а самое главное - желанием и способностью взять на себя ответственность за происходящие в профессиональной сфере изменения, участвовать в реализации государственной и региональной политики. Общественно-профессиональные объединения для них - это площадка для профессионального диалога и взаимодействия, инструмент эффективной реализации профессионального и гражданского потенциала.

Профессиональные сообщества создают особую институциональную среду, через которую могут разрешаться противоречия в отношениях государства и сообщества, реализовываться отработка мер социальной политики в сфере образования, меняться параметры проводимых реформ.

Главным связующим звеном между методическими структурами всех уровней, различными общественно-профессиональными объединениями педагогов, государственными институтами управления образованием, конкретными муниципальными образовательными организациями и педагогическими работниками была и остается муниципальная методическая служба. Являясь частью системы образования, она призвана способствовать инновационным изменениям в соответствии с насущными потребностями педагогов. Более того, муниципальная методическая служба в своем развитии должна опережать существующую практику, реализуя принцип профессионального развития педагогов не вслед изменениям, а впереди них, т.е. в проактивном режиме.

Муниципальные методические службы являются центральным звеном научно-методического сопровождения деятельности педагогических работников и управленческих кадров. В рамках своих полномочий они осуществляют такое сопровождение через организацию мероприятий, проведение мониторингов и исследований, аудиты, конкурсы, отчеты.

2.2.10. Выявление кадровых потребностей и развития кадрового потенциала в образовательных организациях региона:

Данный вид деятельности включает:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) об обеспеченности кадрами общеобразовательных организаций района, о прогнозируемой обеспеченности кадрами общеобразовательных организаций района;

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о доли молодых специалистов в образовательных организациях, доле педагогических работников пенсионного возраста, доле учителей-совместителей, доле педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета;

- разработка и реализация мер по увеличению числа педагогических работников, в том числе из числа молодых педагогов, аттестующихся на высшую и первую квалификационные категории, повышающих

квалификацию в различных формах, активно участвующих в научно-исследовательской деятельности.

Обоснование:

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

Кадровый потенциал образовательной организации - величина не постоянная, так как его количественные и качественные характеристики меняются под воздействием как объективных факторов, так и управленческих решений. Развитие кадрового потенциала основано на подготовке и переподготовке кадров и их карьере, системе непрерывного образования, совершенствовании организационных структур и стиля управления. Чем выше кадровый потенциал организации, тем более сложные задачи могут ими решаться.

Успешность педагогической деятельности во многом зависит от умения и способности каждого педагога мобилизовать свои собственные усилия на систематическую умственную работу, рационально строить свою деятельность, управлять своим эмоциональным и психологическим состоянием использовать свой потенциал, проявлять творческую активность.

В настоящее время очень важно уделять внимание мотивации педагога к профессиональному росту, самореализации.

У педагога может быть сформирована устойчивая мотивация в постоянном профессиональном саморазвитии, приобретении новых знаний и профессиональных умений.

Мотивация саморазвития обусловлена профессиональными образовательными потребностями - желанием усовершенствовать педагогическую деятельность или устранить возникшие в ней проблемы, то есть стать профессионально более успешным. Для возникновения мотивации важно применять стимулирование.

Перед педагогами должны быть поставлены цели, достижение которых требует наличия новых знаний.

Педагог должен постоянно включаться в новые для себя виды деятельности, работать в новых условиях, использовать новые средства, менять круг общения.

Педагог должен иметь широкий и разнообразный круг общения.

В образовательном учреждении должна быть создана «конкурентная» социальная профессиональная среда, стимулирующая педагога к постоянному совершенствованию.

Педагог должен быть уверен, что способен обучиться новым методам работы и адаптироваться к изменениям, иметь возможности получения качественной информации, необходимой для удовлетворения потребностей в его профессиональном развитии.

Педагог в процессе контроля и оценки своей работы должен регулярно получать адекватную обратную информацию об уровне своего профессионализма.

Статус педагога в коллективе должен зависеть от уровня его компетентности и образованности.

Условия необходимые для профессиональной самореализации личности педагога:

-дифференцированный и индивидуальный подход в методической работе с педагогами;

-специальное обучение педагогов внутри образовательной организации (Школа молодого специалиста, Школа повышения профессионального мастерства, тренинги, творческие группы и т.п.);

-условия для внедрения инноваций в практику работы образовательного учреждения, перехода к инновационному режиму;

-мотивационная среда для вовлечения педагога в самостоятельную и творческую исследовательскую работу;

-психологическая поддержка педагога (организация комнаты психологической разгрузки, тренинги на развитие рефлексии, самосознания, самооценки; возможность неформального общения в образовательной организации, традиции коллектива);

-включение педагогов в управленческую деятельность;

-делегирование полномочий с целью повышения ответственности.

Основные формы методической работы, направленные на развитие кадрового потенциала организации:

-семинары-практикумы;

-организация индивидуальных и групповых консультаций педагогов с целью оказания адресной эффективной методической помощи педагогам по вопросам организации образовательного процесса;

-мастер-классы с целью повышения профессиональной компетентности педагогов, имеющих небольшой стаж работы, обмен передовым педагогическим опытом;

-открытый показ образовательной деятельности педагогами, имеющими небольшой стаж работы;

-самообразование педагогов, совершенствование имеющихся и приобретение новых навыков и умений;

-прохождение различных курсов повышения квалификации для всех категорий педагогических работников;

-проведение открытых мероприятий по обмену опытом педагогической деятельности с педагогами на районных методических объединениях.

2.2.11. Профилактика профессионального выгорания педагогов.

Данный вид деятельности включает:

-получение объективной информации о фактической нагрузке учителя
уменьшение педагогической нагрузки педагогических кадров.

Обоснование

Многочисленные исследования показывают, что педагогическая профессия - одна из тех, которая в большей степени подвержена влиянию «выгорания». Это связано с тем, что профессиональный труд педагога отличается очень высокая эмоциональная загруженность, которая к тому же обусловлена возрастающими требованиями со стороны общества к личности педагога, постоянно изменяющимися нормативными требованиями.

Исследования, проведенные в этой области, доказали, что через 20 лет у подавляющего числа педагогов наступает эмоциональное «сгорание». Кроме того, даже у начинающих педагогов показатель степени социальной адаптации оказался ниже, чем у пациентов с неврозами, что в поведении проявляется в несдержанности, грубости, неуверенности, тревожности.

Многие педагоги вынуждены брать на себя дополнительную нагрузку, работать в две смены, а зачастую и дополнительную работу, связанную с репетиторством или уходом за детьми. Ко всему этому представители данных профессий часто не испытывают удовлетворения от своей деятельности: им кажется, что несмотря на все усилия дети, с которыми они работают, недостаточно хорошо владеют необходимым материалом.

2.2.12. Вовлечение педагогов в экспертную деятельность

Данный вид деятельности включает:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о количестве педагогических работников региона, участвующих в экспертной деятельности (в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации) и пр.);

- привлечение педагогических работников района к участию в экспертной деятельности (в составе экспертных комиссий, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации) и пр.;

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о динамике вышеуказанных показателей.

Обоснование:

Экспертная деятельность педагога - это не только показатель его профессионального роста, это особый вид активности педагога, важнейшая составляющая педагогического профессионализма. Формирование и развитие сообществ профессионалов-учителей, решающих общие задачи образования, развивающих свои компетенции, в том числе через участие в экспертной деятельности - один из наиболее распространенных и эффективных путей непрерывного профессионального развития. В этой связи особую актуальность имеет целенаправленная работа по привлечению педагогических работников района к участию в экспертной деятельности (в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации) и пр.

2.2.13. Формирование методического актива.

Данный вид деятельности включает:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о научно-методических мероприятиях (конференциях, форумах, семинарах, круглых столах и др. формах работы по совершенствованию методической деятельности муниципальной методической службе и МО школ);

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о количестве участников конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о количестве числе заявок на признание организаций района, осуществляющих образовательную деятельность, и иных действующих в сфере образования организаций, а также их объединений и муниципальными и региональными инновационными площадками;

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о количестве педагогических работников, принимающих участие в реализации образовательных проектов и программ;

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о количестве педагогических работников, опубликовавших статьи (описание передового педагогического опыта);
- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о динамике вышеуказанных показателей;
- привлечение педагогических работников в региональный методический актив, для работы в центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников;
- разработка методических рекомендаций и пособий по учебным предметам, новым образовательным технологиям и методикам, воспитательной работе, внеурочной деятельности, по организации дополнительного образования, методической работы и т.д.);
- создание условий для осуществления адресного повышения квалификации и последующего формирования индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров.

Обоснование:

Система профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров может быть построена только при участии наиболее квалифицированной части педагогического сообщества - методического актива. Формирование методического актива содействует развитию единой системы научно-методического и методического сопровождения педагогических работников и образовательных организаций.

3. Характеристика (краткое описание) показателей (групп показателей), с указанием системы их учета (проценты)

Ежегодно МКУ ИМОЦ по показателям, установленным государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Владимирский институт развития образования имени Л.И. Новиковой» (далее - ГАОУ ДПО ВО ВИРО) осуществляет мониторинг обеспечения профессионального развития педагогических работников и выявляет приоритетные направления совершенствования перспективных мероприятий развития системы повышения профессиональных компетенций педагогов.

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

Качественные и количественные показатели эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников представлены в Таблице 1.

Таблица 1

| № п/п | Направления деятельности | Наименование показателя | Минимальное значение, в год | Интерпретация я данных |
|-------|--|--|--|---|
| 1. | Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников | Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов / предметных компетенций в ЦНППМ | 10% от общей численности педагогических работников района | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| 2 | Совершенствование предметных компетенций педагогов | Доля педагогических работников, охваченных адресными программами повышения квалификации, нацеленных на совершенствование предметных компетенций педагогов | 10% от общей численности педагогических работников района | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| 3 | Разработка индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов | Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых в разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе диагностики профессиональных дефицитов | 10% от общей численности педагогических работников района | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| 4 | Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности | Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку | 0,5% от общей численности педагогических работников района | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| 5 | Повышение квалификации педагогических и управленческих кадров | Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации, в том числе в центрах повышения профессионального мастерства | В соответствии с показателем Паспорта регионального проекта «Современная школа» (2021г. - 9%, 2022 г. - 20% 2023 г.- 30%, 2024 г. - 40%) | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| | | Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, освоивших программы ДПО, | В соответствии с показателем Паспорта регионального проекта | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |

| | | | | |
|----|---|--|--|---|
| | | вошедшие в ФР ДПП и подобранные с учётом диагностики профессиональных дефицитов | «Современная школа» (2021г. - 5%, 2022г. - 10% 2023г. - 10%, 2024г. - 10%) | |
| 6 | Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников | доля программ, реализованных с использованием электронного обучения(дистанционных технологий) от общего числа программ, по категориям слушателей; | 5% | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| | | доля педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, реализованным с применением электронного обучения (дистанционных технологий) | 10% | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| | | Доля педагогических работников получивших возможность использования верифицированного цифрового контента, цифровых образовательных сервисов | 10% | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| 7 | Вовлечение педагогов в экспертную деятельность | Доля педагогических работников, участвующих в экспертной деятельности (в составе экспертных комиссий, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации) и пр.). | 5% | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| 8. | Профилактика профессионального выгорания педагогов | Доля учителей, имеющих педагогическую нагрузку не более 1,5 ставки | 40% | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| 9. | Формирование методического актива | Доля педагогических работников, вошедших в методический актив, от общего числа педагогических работников | 10% от общей численности педагогов | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| | | Доля педагогических | 1% | Соответствие |

| | | | | |
|-----|---|---|--|---|
| | | работников, привлекаемых для работы в ЦНППМ | | минимальным показателям - 1 балл |
| 10. | Научно-методическое и методическое сопровождение педагогических работников | Наличие плана мероприятий по осуществлению научно-методического и методического сопровождения педагогических работников | 1 | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| | | Доля образовательных организаций являющихся МИП, РИП, стажировочными площадками | 10% | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| | | Доля педагогов, участвующих в региональных мероприятиях от общего количества педагогов района | 10% | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| | | Наличие медиатеки современных учебно-методических материалов | 1 | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| 11. | Осуществление методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества | Доля учителей - молодых специалистов, проживающих в районе (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, % | 2021г. - 10%, 2022г. - 30%, 2023г. - 50%, 2024 г. - 70% | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| | | Доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников | 2021г. - 10%, Далее - 100% | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| | | Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный) | 2021г. - 50%, 2022г. - 60%, 2023г. - 70%, 2024г. - 85% | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| | | Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный) | 2021г. - 50%, 2022г. - 60%, 2023г. - 70%, 2024г. - 85% | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| 12 | Реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических | Доля научно-методических и методических мероприятий, организованных в форме | 10% | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |

| | | | | |
|----|--|---|------|--|
| | объединений, профессиональных сообществ педагогов) на районном и региональном уровне | сетевое взаимодействия | | |
| | | доля педагогов, включенных в сетевые сообщества | 10% | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| 13 | Деятельность методических объединений и/или профессиональных сообществ | Доля образовательных организаций, в которых функционируют методические объединения педагогических работников | 100% | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |
| 14 | Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона | число ставок по штату, ед. | | Не оценивается. Показатель выступает, как обеспеченность муниципального района педагогическими кадрами |
| | | Среднее число ставок на 1 работника, ед. | | Не оценивается. Показатель выступает, как обеспеченность муниципального района педагогическими кадрами |
| | | число вакантных должностей, ед. | | Не оценивается. Показатель выступает, как обеспеченность муниципального района педагогическими кадрами |
| | | численность педагогических работников, имеющих образование соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета | | Не оценивается. Показатель выступает, как обеспеченность муниципального района педагогическими кадрами |
| 15 | Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях | Доля педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию | 60 % | Соответствие минимальным показателям - 1 балл |

4. Анализ, адресные рекомендации

Результаты мониторинга оформляются в виде отчета и предоставляются на все уровни системы методической работы.

5. Меры, управленческие решения

По итогам проведения анализа результатов мониторинга показателей Управление образования администрации Гороховецкого района принимает меры и управленческие решения, направленные на совершенствование системы методической работы района.

Основными векторами совершенствования работы являются:

- проведение мероприятий, направленных на обеспечения профессионального развития педагогических работников, в том числе молодых специалистов;
- наличие программ и иных мероприятий, направленных на развитие профессионального мастерства педагогических работников;
- поддержка деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ в образовательных организациях, на муниципальном и региональном уровнях.

6. Анализ эффективности принятых мер

По результатам принятия мер и управленческих решений субъектами методической работы проводится анализ эффективности принятых мер не реже чем 1 раз в учебный год.