

УТВЕРЖДЕНА

приказом Отдела по
образованию администрации
Суровикинского
муниципального района

от 16.08.2021 № 202 А

КОНЦЕПЦИЯ

системы обеспечения профессионального развития
педагогических работников в Суровикинском муниципальном районе

1. Краткая характеристика системы образования Суровикинского муниципального района, актуальность реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Суровикинского муниципального района

1.1. Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года" в рамках национальной цели "Обеспечение возможности для самореализации и развития талантов" определены целевые показатели, в числе которых – вхождение Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования, формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, создание условий для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности, усиление волонтерской деятельности. Важную роль в достижении поставленной цели играют педагоги, которые являются ключевыми фигурами федеральных проектов, входящих в состав национального проекта "Образование". Реализация региональных проектов, обеспечивающих достижение целей, показателей и результатов федеральных проектов, требует от педагогов изменений в профессиональной деятельности, готовности работать в условиях новой образовательной среды, владения актуальными образовательными технологиями, цифровыми навыками.

В Суровикинском муниципальном районе 19 образовательных организаций, реализующих программы разных уровней и направленностей. Они являются потенциальными потребителями педагогических кадров (дошкольные, общеобразовательные, дополнительного образования). Общая численность педагогических работников системы образования Суровикинского муниципального района составляет около 400 человек.

В общеобразовательных организациях Суровикинского муниципального района работают 302 учителя. Профессиональный уровень учителей достаточно высок: 247 человека (82%) имеют высшее образование, 48 человека (16%) – высшую категорию, 88 человек (29%) – первую категорию. Наиболее массовые группы представляют учителя в возрасте 40–60 лет (182 человек, 60%) и учителя со стажем работы более 20 лет (190 человек, 63%). На протяжении ряда лет

наблюдается тенденция незначительного сокращения численности учителей общеобразовательных организаций.

По данным статистической и ведомственной отчетности в 2020/2021 учебном году потребность в работниках (персонале) различных категорий в сфере образования составила 9 человек, при этом наибольшую потребность муниципальная система образования испытывает в учителях иностранного языка, русского языка, математики, физики.

Повышение квалификации и профессиональную переподготовку работников системы образования региона осуществляет государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования "Волгоградская государственная академия последипломного образования" (далее именуется – ГАУ ДПО "ВГАПО"). ГАУ ДПО "ВГАПО" реализует более 400 образовательных программ дополнительного профессионального образования для работников образовательных организаций (учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования, мастеров производственного обучения, социальных педагогов, педагогов-психологов, школьных библиотекарей и других) по приоритетным направлениям государственной образовательной политики, обозначенным

в документах стратегического планирования в сфере образования. Ежегодно на базе ГАУ ДПО "ВГАПО" проходят обучение на бюджетной основе не менее 250 работников системы образования Суровикинского района.

Ежегодно план курсовых мероприятий обновляется на основании ключевых направлений региональной политики в сфере образования (по запросу комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области), результатов исследования профессиональных дефицитов педагогических работников, потребности в повышении квалификации педагогических работников в муниципальных районах (городских округах) Волгоградской области (по запросу муниципальных органов управления в сфере образования). С 2018 года дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (далее именуется – ДПП ПК) реализуются по следующим направлениям:

адресное повышение квалификации руководителей и учителей образовательных организаций Волгоградской области, выпускники которых показали низкие результаты единого государственного экзамена в текущем году;

повышение квалификации педагогов-предметников по вопросам подготовки обучающихся к проведению оценочных процедур, итоговому сочинению (изложению), итоговому собеседованию, участию в международных исследованиях качества образования;

повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации национального проекта "Образование".

В рамках обеспечения профессионального развития педагогических работников в Суровикинском районе организована работа по следующим направлениям:

с 2021 года реализуется программа взаимодействия комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области и образовательных организаций, обеспечивающих подготовку и повышение квалификации педагогических и управленческих работников системы образования Волгоградской области, для достижения национальных целей развития России,

создания единого образовательного пространства за счет интеграции профессиональных образовательных структур;

организована работа по созданию центра непрерывного профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области на базе ГАУ ДПО "ВГАПО";

с целью обеспечения вариативности повышения квалификации сформирован реестр программ дополнительного профессионального образования (432 программы);

в рамках разработки и апробации федеральной модели учительского роста разработана вариативная модель анализа и оценки итогов результативности профессиональной деятельности педагогов в рамках аттестации;

разработан инструментарий и проводятся исследования профессиональных дефицитов педагогов, разработан типовой индивидуальный маршрут восполнения профессиональных дефицитов педагогов;

реализуется дорожная карта реализации мероприятий по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет, в том числе мероприятия по выявлению и поддержке молодежи, мотивированной к освоению педагогической профессии. С 2018 года отслеживается процесс закрепления молодых педагогов в образовательных организациях муниципалитета, выявляются

их профессиональные затруднения в предметно-методической подготовке. На основе анализа данных реализуется система образовательных мероприятий для молодых педагогов на региональном и муниципальных уровнях, в том числе программа "Школа молодого педагога";

в рамках развития института наставничества в сфере образования Суруикинского района сформирована база педагогов-наставников. Проводится системная работа по обучению педагогов-наставников на основе профиля (карты) профессиональных и личностных качеств наставника;

обновлены содержание и формат конкурсов профессионального мастерства, которые охватывают все уровни образования ("Лучший педагог дополнительного образования", "Учитель года", "Лучший педагог-психолог", "Воспитатель года"), с 2018 года реализуется новый конкурс "Региональный турнир муниципальных учительских клубов", который к 2022 году охватит педагогические команды всех муниципальных образований региона. В качестве экспертов (жюри) конкурсов приглашаются педагогические работники, показывающие высокие результаты профессиональной деятельности;

ежегодно проводятся конкурсы на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности Волгоградской области, а также премии лучшим молодым учителям в возрасте до 35 лет;

реализуются разнообразные формы неформального и информального повышения квалификации педагогов на традиционных выездных форумах (с 2009 года ежегодно проводится форум молодых педагогов "Думая о будущем", с 2016 года – форум "Эффективной школе – успешный педагог", с 2017 года – форум "Лучшее от лучших: на путик педагогическому мастерству");

в 2021 году начата работа по формированию регионального методического актива, в состав которого входят 2 учителя Суруикинского района (физика,

химия), успешно прошедших диагностику методических и предметных компетенций;

созданы и функционируют региональные общественно-профессиональные объединения и сообщества предметной и надпредметной направленности, в том числе "Совет молодых педагогов Волгоградской области", региональный клуб "Наставник", клуб участников конкурсов профессионального мастерства "Серебристый пеликан", региональный клуб классных руководителей, региональное отделение общероссийской общественной организации "Ассоциации учителей литературы и русского языка". Профессиональные сообщества играют важную роль в обеспечении методической поддержки педагогических работников на региональном, муниципальном и институциональном уровнях, а также принимают участие в реализации программ наставничества. При этом особое внимание при научно-методическом сопровождении деятельности профессиональных сообществ уделяется обучению педагогов способам обобщения, описания и распространения педагогического опыта. Данная система по работе с педагогическими сообществами позволяет эффективно реализовать "горизонтальное обучение" и внедрять педагогические практики в реальную педагогическую деятельность;

для создания единого цифрового пространства повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области разработан и функционирует интернет-портал "Траектория профессионального роста педагогических работников Волгоградской области (<https://traektoriya34.ru/>)".

Таким образом, в Волгоградской области организована системная работа по поддержке развития профессионального роста педагогических работников. Вместе с тем можно выделить ряд проблемных зон и определить направления их решения.

Эффективность непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников затрудняет обеспечение адресности программ повышения квалификации и индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов с привлечением педагогов-практиков.

Для решения поставленной проблемы необходимо организовать работу, направленную на выявление профессиональных дефицитов педагогических работников, а также разработку и реализацию индивидуальных образовательных маршрутов.

К сопровождению индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников необходимо привлекать педагогов-тьюторов, которые успешно прошли диагностику методических и предметных компетенций и вошли в состав методического актива. Вместе с тем необходима системная работа по формированию методического актива, а также обучению педагогов-тьюторов технологиям тьюторского сопровождения педагогических кадров.

Недостаточная включенность педагогического сообщества и работодателей в систему повышения квалификации через привлечение к проведению стажировок и экспертизу ДПП ПК, программы наставничества на региональном,

муниципальном и институциональном уровнях, обуславливает высокий уровень теоретизации содержания обучения в системе профессионального развития педагогических кадров и отсутствие связи с реальной педагогической деятельностью.

Решением представленной проблемы выступают выстраивание системной работы по организации сетевого взаимодействия педагогов, входящих в состав методических объединений и профессиональных сообществ, анализ и сопровождение деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов, привлечение педагогических работников, показывающих высокие результаты профессиональной деятельности, в качестве экспертов и наставников молодых педагогов.

Таким образом, выделенные проблемные области в части обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров, определяют необходимость выстраивания "вертикальных" и "горизонтальных" связей между субъектами научно-методического сопровождения педагогических работников в муниципалитете.

Концепция системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее именуется – Концепция) определяет единые подходы к обеспечению непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

1.2. Нормативно-правовая основа создания и функционирования Концепции:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

Указы Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 г. № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года", от 21 июля 2020 г. № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года";

Национальный проект Российской Федерации "Образование", федеральный проект "Современная школа";

Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования";

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р "Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста";

приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 01 февраля 2021 г. № 37 "Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта "Образование";

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06 августа 2020 г. № Р-76 "Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров";

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04 февраля 2021 г. № Р-33 "Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования

единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров";

Закон Волгоградской области от 04 октября 2013 г. № 118-ОД "Об образовании в Волгоградской области";

Постановление Администрации Волгоградской области от 30 октября 2017 г. № 574-п "Об утверждении государственной программы Волгоградской области "Развитие образования в Волгоградской области";

Постановление Администрации Волгоградской области от 31 августа 2020 г. № 518-п "Об утверждении Паспорта региональной системы общего образования Волгоградской области, включающий региональный план мероприятий ("дорожную карту") по кадровому обеспечению региональной системы общего образования";

Постановление Администрации Волгоградской области от 15 октября 2020 г. № 627-п "О концепции мероприятия по созданию центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников регионального проекта "Учитель будущего", обеспечивающего достижение целей, показателей и результатов федерального проекта "Учитель будущего" национального проекта "Образование";

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 26 января 2021 г. № 52 "Об утверждении медиаплана информационного сопровождения создания и функционирования центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области";

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 25 февраля 2021 г. № 139 "Об утверждении типового положения о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области и перечня показателей эффективности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области";

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 29 марта 2021 г. №223 "Об утверждении проекта зонирования Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области";

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 01 апреля 2021 г. №241 "О создании в 2021 году в Волгоградской области центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на базе государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования "Волгоградская государственная академия последипломного образования";

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 10 июля 2021 г. № 586 "О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области".

2. Цели и задачи системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Суровикинском муниципальном районе

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников в Суровикинском муниципальном районе направлена на осуществление сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников в соответствии

с приоритетными задачами в сфере образования и решает ряд взаимосвязанных задач:

выявление профессиональных дефицитов педагогических работников муниципалитета;

организация деятельности по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;

совершенствование предметных компетенций педагогических работников на основе результатов диагностики профессиональных компетенций;

реализация программ профессиональной переподготовки, направленных на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности;

развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования;

вовлечение педагогов в экспертную деятельность;

проведение профилактики профессионального выгорания педагогов;

формирование методического актива из числа учителей, успешно прошедших диагностику методических и предметных компетенций, и педагогов-наставников;

сопровождение и поддержка молодых педагогов в возрасте до 35 лет и со стажем работы до 3 лет, в том числе через реализацию программ наставничества;

организация и поддержка сетевых форм взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ);

анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;

выявление кадровых потребностей в образовательных организациях района;

развитие кадрового потенциала в образовательных организациях муниципалитета.

3. Показатели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Суровикинском муниципальном районе

Показатели эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Суровикинском муниципальном районе определены на основе целей и задач настоящей Концепции, с учетом показателей эффективности центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее именуется – ЦНППМ), а также показателей эффективности системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров:

Задача	Наименование показателя
Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	1. Доля педагогов (в разрезе предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов.
Организация деятельности по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников	2. Доля педагогических работников, для которых в ЦНППМ были разработаны индивидуальные образовательные маршруты
Совершенствование предметных компетенций педагогических работников на основе результатов диагностики профессиональных компетенций	3. Доля педагогических работников, охваченных адресными программами повышения квалификации, разработанными на основе диагностики профессиональных дефицитов
	4. Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ
Реализация программ профессиональной переподготовки, направленных на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности	5. Доля специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки
Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования	6. Доля педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам в дистанционной форме
	7. Доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, реализуемых с применением электронного обучения
Вовлечение педагогов в экспертную деятельность	8. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам подготовки экспертов региональных и муниципальных предметных комиссий для проведения государственной итоговой аттестации
	9. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам подготовки специалистов (экспертов), привлекаемых для проведения анализа и оценки итогов профессиональной педагогической деятельности в рамках процедуры аттестации
Проведение профилактики эмоционального выгорания педагогов	10. Доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, в рамках которых реализуется модуль, направленный на повышение стрессоустойчивости педагогических работников
Формирование регионального методического актива из числа учителей, успешно прошедших диагностику методических и предметных компетенций, и педагогов-наставников	11. Доля педагогических работников, успешно прошедших диагностику методических и предметных компетенций и вошедших в региональный методический актив, от общего числа педагогических работников, принимавших участие в диагностике методических и предметных компетенций
	12. Доля педагогических работников, вошедших в сообщество педагогов-наставников, от общего числа педагогических работников
Сопровождение и поддержка	13. Доля педагогических работников в возрасте

молодых педагогов в возрасте до 35 лет и со стажем работы до 3 лет, в том числе через реализацию программ наставничества	до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы
	14. Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников
Организация и поддержка сетевых форм взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ) на региональном уровне	15. Доля педагогов, включенных в сетевые методические или профессиональные сообщества, от общего числа педагогов
Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях Волгоградской области	16. Динамика обеспеченности образовательных организаций педагогическими кадрами (за три года)
Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях Волгоградской области	17. Динамика численности молодых педагогов со стажем работы до одного года (за три года)
	18. Динамика численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в разрезе учебных предметов (за два года)

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

4. Методы сбора и обработки информации

Для сбора информации используются информационные системы: государственная информационная система Волгоградской области "Единая информационная система в сфере образования Волгоградской области" (<https://sgo.volganet.ru/>); портал "Траектория профессионального роста педагогических работников" (<https://traektoriya34.ru/>); информационная система сайта ГАУ ДПО "ВГАПО" (<http://course.vgapkro.ru/>), а также следующие методы: опрос муниципальных образовательных организаций, данные статистической отчетности, данные самообследования.

Для проведения опроса разрабатываются и утверждаются локальным актом опросные листы и способы обработки информации. Опрос проводится посредством электронных ресурсов.

Методы обработки информации: количественный и качественный анализ полученной информации.

Количественный анализ позволяет определить численное значение показателя и динамику его изменений.

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

5. Мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Суровикинском муниципальном районе

Мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Суровикинском муниципальном районе (далее именуется – мониторинг) организуется оператором.

В рамках мониторинга выявляются перспективные направления развития системы дополнительного профессионального образования в части обеспечения развития профессионального мастерства педагогических работников муниципалитета; определяются эффективные практики обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Мониторинг проводится в сроки, указанные в таблице 1, и предполагает проведение следующих мероприятий:

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

комплексный анализ качества системы обеспечения непрерывного профессионального развития на региональном, муниципальном и институциональном уровнях;

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

Таблица 1.

Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственный исполнитель
Исследование профессиональных дефицитов (предметных и методических) педагогических работников	сентябрь, ежемесячно	Отдел по образованию
Мониторинг кадровой потребности в общеобразовательной организации на среднесрочную и долгосрочную перспективу	январь-февраль, ежегодно	Отдел по образованию; руководители образовательных организаций, расположенных на территории муниципалитета (далее именуются – руководители ОО)
Проведение мониторинга кадрового состава образовательных организаций Суровикинского муниципального района в части педагогических работников в возрасте до 35 лет	январь, ежегодно	Отдел по образованию
Мониторинг профессиональных затруднений и запросов молодых педагогов	февраль, ежегодно	Отдел по образованию
Промежуточный мониторинг показателей эффективности обеспечения профессионального развития педагогических работников	июль, ежегодно	Отдел по образованию
Мониторинг качества реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации	ноябрь, ежегодно	Отдел по образованию

Итоговый мониторинг показателей эффективности обеспечения профессионального развития педагогических работников Суровикинского муниципального района	декабрь, далее ежегодно	-	Отдел по образованию
---	-------------------------	---	----------------------

Информация о проведении мониторинга размещается на официальном сайте Отдела по образованию администрации Суровикинского муниципального района.

6. Анализ результатов мониторинга

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

Аналитические справки по результатам мониторинга муниципальный оператор представляет на заседании рабочей группы для координации работы по оценке муниципальных механизмов управления качеством образования в Суровикинском муниципальном районе. В аналитических справках конкретизированы выводы, разработанные с учетом проведенной кластеризации, а также обозначены факторы, влияющие на результаты анализа по направлениям:

выявление профессиональных дефицитов педагогических и управленческих работников муниципалитета;

учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников;

вовлечение педагогов в экспертную деятельность;

формирование регионального методического актива;

поддержка молодых педагогов в возрасте до 35 лет в первые три года работы;

реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ) на региональном уровне;

выявление кадровой потребности образовательных организаций района.

7. Адресные рекомендации по результатам анализа

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

органам местного самоуправления в сфере образования муниципалитета;

методическим объединениям и профессиональным сообществам педагогических работников;

руководителям образовательных организаций Суровикинского муниципального района;

организациям дополнительного профессионального образования.

Адресные рекомендации направлены на предоставление информации о лучших практиках системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

8. Реализация мер, направленных на обеспечение профессионального развития педагогических работников в Суровикинском муниципальном районе

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

информирование педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;

проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;

обновление дополнительных профессиональных программ;

привлечение в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования;

организацию профессиональных стажировок (в том числе на базе организаций среднего профессионального (педагогического) образования);

развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников;

помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества;

организацию методической помощи методическим объединениям и профессиональным сообществам педагогов, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне региона;

организацию методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся;

устранение кадрового дефицита в образовательных организациях.

Представленные меры реализуются в рамках реализации программ и проектов:

программа взаимодействия комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области и образовательных организаций, обеспечивающих подготовку и повышение квалификации педагогических и управленческих работников системы образования Волгоградской области, для достижения национальных целей развития России, создания единого образовательного пространства за счет интеграции профессиональных образовательных структур;

примерный план "дорожная карта" реализации мероприятий по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 53 лет, в том числе

мероприятия по выявлению и поддержке молодежи, мотивированной к освоению педагогической профессии;

комплекс мер (дорожная карта) по созданию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

план мероприятий по созданию и функционированию в 2021 году Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на базе государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования "Волгоградская государственная академия последипломного образования.

9. Управленческие решения

Управленческие решения, принимаемые по итогам мониторинга показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

направлены на совершенствование качества образования и качества педагогической деятельности конкретного педагогического работника, муниципальной и региональной систем образования и закрепляются в документах: приказах, распоряжениях. Виды принимаемых управленческих решений:

организующие (например, организация муниципальном районе мероприятий, направленных на распространение эффективного опыта работы с молодыми педагогами);

активизирующие (например, решение о направлении педагогических работников муниципального района на обучение по адресным программам дополнительного профессионального образования);

координирующие (например, решение о проведении стажировок педагогических работников в образовательных организациях, оснащенных инфраструктурой в рамках национального проекта "Образования");

контролирующие (например, решение о ежемесячных совещаниях с руководителями органов управления в сфере образования по вопросам обеспечения профессионального развития педагогических кадров в муниципальном районе);

стимулирующие (например, решение о поощрении победителей и призеров областных конкурсов профессионального мастерства; благодарственные письма педагогическим работникам, привлекаемым в качестве экспертов).

10. Анализ эффективности принятых мер

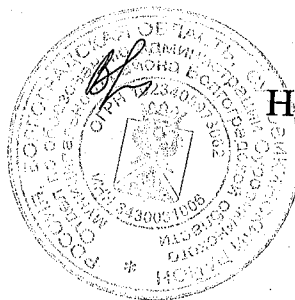
Результаты анализа проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений отражаются в отчетном документе, который содержит сведения о динамике показателей системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников в Суровикинском муниципальном районе, а также сведения о сроках проведения анализа эффективности принятых мер.

Отчетный документ представляется на заседании рабочей группы для координации работы по оценке региональных механизмов управления

качеством образования в муниципалитете. Рабочая группа определяет наличие или отсутствие проблемных зон по результатам мониторинга системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников.

На основе проведенного анализа эффективности принятых мер в рамках функционирования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Суровикинском муниципальном районе, делается вывод о достижении целей и задач, о достаточности принятых мер и эффективности управленческих решений, принимается коллегиальное решение о сущностных характеристиках следующего управленческого цикла по дальнейшему развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников. Решение оформляется протоколом заседания.

Начальник Отдела по образованию
Суровикинского муниципального района



Н.В.Володина