

Администрация Гудермесского муниципального района Чеченской Республики

**Муниципальное учреждение
«УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГУДЕРМЕССКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА»**

(МУ «Управление образования Гудермесского муниципального района»)

Нохчийн Республикин Гуьмсан муниципальни кӀоштан администраци

**Муниципальни хьукмат
«ГУЬМСАН МУНИЦИПАЛЬНИ КӀОШТАН ДЕШАРАН УРХАЛЛА»**
(МУ «Гуьмсан муниципальни кӀоштан дешаран урхалла»)

П Р И К А З

03.09.2021г

№ 98

г. Гудермес

**Об утверждении муниципальной
системы обеспечения профессионального
развития педагогических работников**

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 07.06.2021г. № 674-п «Об утверждении Концепции развития методической службы в системе образования Чеченской Республики на 2021-2022гг», приказами Министерства образования и науки Чеченской Республики 29.06.2021г. № 789-п «Об утверждении Концепции непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Чеченской Республики», № 790-п «Об утверждении Концепции развития системы дополнительного профессионального (педагогического) образования в Чеченской Республике», в целях совершенствования системы методической службы в системе образования в рамках формирования единой системы научно-методического сопровождения и обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических и управленческих кадров в Гудермесском муниципальном районе

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Муниципальную систему обеспечения профессионального развития педагогических работников согласно приложению №1.
2. Назначить ответственным за сопровождение реализации мероприятий муниципальной программы Шалаеву Л.А., начальника отдела методического обеспечения.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.



М-А.В.Зубхаджиев

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к приказу начальника
МУ «Управление образования
Гудермесского
муниципального района»
03.09 2021 г. № 98

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников

Общее описание целей и задач

Нормативно-правовая база:

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

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

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

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

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

Реформирование современного образования предъявляет новые требования к педагогическим кадрам. Модель современного учителя

предполагает, прежде всего, профессиональную, компетентную, творчески развитую личность, в которой доминируют духовно-нравственные и деловые качества. Она включает личностную ориентацию педагогической деятельности, умение ставить и решать задачи гуманистического образования, организовывать совместный поиск ценностей и норм поведения, уважительного отношения к культурной самоидентификации учащегося. Свободно и активно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий воспитательно-образовательный процесс педагог является гарантом решения поставленных задач.

Приоритетной задачей системы повышения квалификации на современном этапе, согласно Концепции модернизации российского образования, становится повышение профессионального уровня педагогов и формирование педагогического коллектива, соответствующего запросам современной жизни.

Сегодня повысился спрос на высококвалифицированную, творчески работающую, социально активную и конкурентоспособную личность педагога, способную воспитывать социализированную личность в быстроменяющемся мире.

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 7 июня 2021 года № 674-п «Об утверждении Концепции развития методической службы в системе образования Чеченской Республики на 2021-2022 гг.» были определены основные направления деятельности:

- сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов;
- информирование педагогических работников об инновационных формах обучения;
- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, сопровождение деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию, с учетом конкретной ситуации в образовательной организации для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень;
- организация взаимодействия и взаимообучения работников образования;
- помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы.

Для постановки и конкретизации целеполагания необходимо учитывать особенности Гудермесского муниципального района, так как именно такой

подход позволяет более точно выявить факторы, влияющие как на положительный, так и на отрицательный результат работы.

В Российской Федерации гарантируются общедоступность и бесплатность начального общего, основного общего и среднего общего образования. Повышение эффективности и качества образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами — одни из базовых направлений реализации государственной политики в сфере образования.

Система общего образования Гудермесского муниципального района представлена 43 учреждениями образования, в том числе:

- 40 общеобразовательными учреждениями (далее - МБОУ);
- 1 гимназией;
- 2 – ГБОУ;
- 6 учреждениями дополнительного образования;
- 12 городских школ;
- 29 сельских школ;
- 1 горная;
- 3 ШНОР.

В целях повышения качества образования в соответствии с Указом Президента Российской Федерации № 599 от 7 мая 2012 года «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» в МБОУ Гудермесского муниципального района реализован комплекс мероприятий, направленных на повышение эффективности ЕГЭ через реализацию «дорожной карты», проведение методических семинаров для руководителей школ, ответственных за проведение ЕГЭ, в целях выявления уровня подготовленности и обученности выпускников 9-х, 11-х классов, регулярное проведение внутришкольных и административных мониторингов.

В течение 2020-2021 учебного года во всех МБОУ Гудермесского муниципального района проводился мониторинг успеваемости обучающихся различных классов. Анализ результатов контроля качества обучения показал, что результативность образовательного процесса сохраняется на высоком уровне.

В Гудермесском муниципальном районе проводится комплексная работа по выявлению одаренных детей. В этих целях в школах проводились анкетирование, творческие конкурсы по различным направлениям, предметные недели, школьные и районные предметные олимпиады. Одной из самых престижных олимпиад для обучающихся МБОУ является Всероссийская олимпиада школьников, в которой в 2021 году приняло участие на муниципальном этапе 8763 обучающихся школ района.

Вопрос повышения качества образовательных услуг неразрывно связан с усовершенствованием знаний, умений и навыков педагогов. В настоящее время учебно-воспитательный процесс в МБОУ Гудермесского муниципального района осуществляют 2281 педагогических работника, из которых 61% имеют высшее педагогическое образование. Из них в течение

2021 года прошли аттестацию и получили высшую и первую квалификационную категорию 49 человек.

За 2021 году в МБОУ Гудермесского муниципального района приступили к работе 238 молодых учителя. Педагогические коллективы активно проводят пропаганду профессии учителя среди выпускников, в результате чего более 50% педагогических работников МБОУ Гудермесского муниципального района являются выпускниками этих же МБОУ.

Основной задачей педагогических коллективов МБОУ является повышение качества образования за счет внедрения ФГОС общего образования. В 2021 году 100% обучающихся МБОУ Гудермесского муниципального района занимались в соответствии с требованиями ФГОС.

Важной составляющей процесса внедрения ФГОС является повышение квалификации и профессиональная переподготовка педагогических работников. Повышение квалификации педагогических кадров главным образом направлено на приобретение необходимых компетенций с целью приведения учебно-воспитательного процесса в соответствие с требованиями ФГОС. В 2021 году курсы повышения квалификации по различным направлениям прошли около 1140 педагогических работников.

Важным аспектом развития кадрового потенциала и поддержки педагогических работников является обеспечение достойной заработной платы педагогических работников. В Гудермесском муниципальном районе уже достигнуты установленные Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» требования к уровню средней заработной платы педагогических работников. В 2021 году среднемесячная номинальная начисленная заработная плата педагогических работников МБОУ составила 26025 рублей.

Одним из механизмов повышения качества образования является проведение независимой оценки качества образовательных услуг и ведение публичных рейтингов деятельности образовательных организаций. Независимая оценка качества образования – это оценка качества работы образовательных организаций и подготовки обучающихся, включая степень усвоения ими образовательной программы.

Общие требования к проведению независимой оценки установлены Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Согласно ст. 95 указанного Федерального закона независимая оценка качества образования проводится в отношении организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и реализуемых ими образовательных программ в целях определения соответствия предоставляемого образования потребностям физических и юридических лиц, в интересах которых осуществляется образовательная деятельность.

Важным способом обеспечения доступности и открытости информации о деятельности образовательных организаций является самообследование и составление отчета по его результатам. Основанием для проведения самообследования являются: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ

«Об образовании в Российской Федерации» и Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.06.2013 № 462 «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией». В 2021 году все МБОУ Гудермесского муниципального района провели самообследование.

Функции управления муниципальной системой образования на территории Гудермесского муниципального района осуществляет муниципальное учреждение «Управление образования Гудермесского муниципального района» (далее – МУ УО). Согласно Положению о МУ УО, его основными видами деятельности являются:

- координация деятельности образовательных организаций Гудермесского муниципального района;
- анализ системы общего и дополнительного образования Гудермесского муниципального района и прогнозирование ее развития;
- внедрение образовательных программ и проектов в МБОУ Гудермесского муниципального района, контроль за их реализацией;
- содействие развитию негосударственных учреждений образования;
- организация аттестации педагогических работников, проведение работы по повышению квалификации педагогических и административных работников МБОУ Гудермесского муниципального района;
- разработка и реализация программы социальной защиты несовершеннолетних, оставшихся без попечения родителей;
- оценка качества услуг в системе образования Гудермесского муниципального района.

Управлением на постоянной основе оказывается организационно-методическая помощь подведомственным МБОУ. В целях оказания методической поддержки МБОУ по совершенствованию их деятельности, повышению профессионального уровня и мастерства педагогических работников, обобщения и распространения их передового опыта в Гудермесском муниципальном районе функционируют районные методические ассоциации (далее – РМА).

Основными задачами РМА являются:

- изучение нормативной, методической документации по вопросам развития образования;
- повышение профессионального и творческого уровня педагогов;
- освоение инновационных педагогических технологий.

В рамках деятельности РМА даются открытые уроки, мастер-классы, проводятся семинары, творческие отчеты, предоставляются методические консультации по внедрению новых образовательных технологий.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.02.2014 г. № 151 «О формировании и ведении базовых (отраслевых) перечней государственных и муниципальных услуг и работ, формировании, ведении и утверждении ведомственных перечней государственных услуг и работ, оказываемых и выполняемых федеральными государственными учреждениями, и об общих требованиях к формированию,

ведению и утверждению ведомственных перечней государственных (муниципальных) услуг и работ, оказываемых и выполняемых государственными учреждениями субъектов Российской Федерации (муниципальными учреждениями)» и Постановлением Администрации Гудермесского муниципального района от 25.11.2015года № _3310 «О Порядке формирования, ведения и утверждения ведомственных перечней муниципальных услуг и работ, оказываемых и выполняемых муниципальными учреждениями Гудермесского муниципального района», а также в соответствии с Постановлением Администрации Гудермесского муниципального района от 31.12.2015г.№ _4012_ «Об утверждении Порядка формирования муниципального задания в отношении муниципальных учреждений Гудермесского муниципального района» МУ УО в 2015 году были сформированы ведомственные перечни муниципальных услуг и работ, оказываемых (выполняемых) муниципальными бюджетными и автономными учреждениями, которые содержат сведения о составе, условиях, категориях потребителей, качестве и объеме оказания муниципальных услуг (работ) за счет бюджетных ассигнований бюджета Гудермесского муниципального района. На их основе на 2021 год для подведомственных МБОУ были сформированы муниципальные задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ). В соответствии с вышеуказанными документами в 2021 году также были утверждены значения базовых нормативов затрат на оказание муниципальных услуг муниципальными бюджетными и автономными образовательными учреждениями.

Исходя из вышеизложенного, основными задачами в сфере общего и дополнительного образования, требующими решения и принятия дополнительных мер в рамках реализации настоящей муниципальной программы, являются следующие цели и задачи:

Таблица 1

Система целей и их обоснование

№ п/п	Система целей и задачи оценки	Обоснование цели
1	2	3
1.	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников с целью развития их потенциала	Постановка данной цели обусловлена тем, что дефициты в профессиональной подготовке педагога не позволяют обеспечить необходимые результаты его профессиональной деятельности на уровне современных требований, которые нельзя результативно выполнить без овладения конкретным педагогом необходимыми знаниями и умениями, определенными в профессиональном стандарте. Очевидно, что если удастся диагностировать пробелы (дефициты) в знаниях и умениях, обеспечивающих выполнение трудовых действий, то появится возможность реально помочь педагогу повысить уровень его

		профессиональной подготовки и создать условия для повышения результативности его профессиональной деятельности. Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций – комплекс оценочных процедур, в том числе в электронном виде, обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическим работником профессиональными компетенциями, для выстраивания дальнейшей траектории работы с педагогом по ликвидации предметных и методических дефицитов, приводящих к снижению качества образования у учащихся.
2.	Повышение профессионального мастерства педагогических работников Задачи: 1). повышение квалификации педагогов; 2). вовлечение педагогов в экспертную деятельность; 3). развитие сетевого профессионального общения; 4). проведение мероприятий по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования учителей	Актуальность постановки данной цели можно объяснить потребностью в создании муниципальной системы профессионального роста педагогических работников, что обусловлено необходимостью обеспечения условий для непрерывного повышения квалификации педагогических кадров с учетом современных общественных и технологических вызовов образованию: цифровизации экономики, роста влияния профессиональных сообществ и ассоциаций на деятельность педагогов и образовательных организаций, ориентации на лучшие педагогические практики и сетевое взаимодействие при выборе ресурсов эффективного профессионального роста. Также слабой оснащенностью существующей системы повышения квалификации педагогических работников эффективными инструментами самоуправления профессиональным развитием, общественно-профессиональной экспертизы и мониторинга для обеспечения непрерывного повышения уровня профессионального мастерства. Нужно отметить недостаточную нормативно - правовую базу для применения новых форм непрерывного профессионального развития и повышения уровня профессионального мастерства, в том числе на основе современных цифровых технологий. Необходимость создания инфраструктуры непрерывного профессионального образования, ориентированной на совместное социальное и профессиональное проектирование, на сетевое профессиональное общение и поддержку

		профессиональных сообществ. А также необходимость проведения диагностики соответствия профессиональной квалификации педагогических работников требованиям профессиональных стандартов.
3.	Популяризация системы наставничества, реализация программ наставничества в целях поддержки и профессионального развития молодых педагогов	Одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Начинающие специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе и др. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать система наставничества. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога. Конечным результатом деятельности наставника является обретение способности молодым педагогом к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост и др.
4.	Организация работы по сопровождению на уровне муниципалитета методических объединений и сообществ учителей	Такое целеполагание является необходимым в условиях совершенствования методического и профессионального мастерства педагогов, развития их творческого потенциала. Приоритетной задачей методических объединений является организация работы, направленной на развитие предметной и методической компетенции учителя. В работе методических объединений решаются многие задачи: — обеспечение профессионального, культурного, творческого роста педагогов; — освоение нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности; — организация проектной, исследовательской, инновационной деятельности в рамках предмета или предметной области; — создание атмосферы ответственности за конечные результаты труда; — изучение и анализ состояния учебного

		предмета или группы предметов определенной образовательной области; – обобщение педагогического опыта, его трансляция и внедрение в практику работы педагогов.
5.	Организация и развитие сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне в рамках реализации приоритетных федеральных и региональных программ в целях совершенствования их профессионализма	Важность постановки такой цели позволяет добиться эффективных результатов, так как сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне позволяет: – обеспечить качество образования; – повышает эффективность инноваций; – позволяет внедрять лучшие традиционные и новые педагогические практики; – способствует обмену опытом, выработкой единых подходов, критериев, норм и требований к оценке результатов образовательной деятельности. Способствует решению следующих задач: – обеспечение профессионального, культурного, творческого роста педагогов; – освоение нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности; – организация проектной, исследовательской, инновационной деятельности в рамках предмета или предметной области; – создание атмосферы ответственности за конечные результаты труда; – изучение и анализ состояния учебного предмета или группы предметов определенной образовательной области; – обобщение педагогического опыта, его трансляция и внедрение в практику.
6.	Получение достоверной и актуальной информации кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета для принятия управленческих решений по ликвидации кадровых дефицитов	Постановка такой цели позволяет получить актуальную, достоверную и объективную информации о качестве и результатах образовательной деятельности общего образования для разработки, принятия и реализации обоснованных управленческих решений по повышению качества общего образования.
7.	Организация научно-методического	Эта цель определяет методологические,

	сопровождения педагогических работников на уровне муниципалитета в целях эффективной и системной работы с учетом проблем ОО Задачи: 1). организация профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; 2). развитие педагогических возможностей посредством обмена опытом, привлечения к методической работе и участию в профессиональных конкурсах	организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования структур и форм научного и методического сопровождения повышения квалификации, а также переподготовки педагогических работников. Актуальность создания системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров определяется значимостью профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования.
--	---	---

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

Таблица 2

Показатели, характеризующие систему работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся

№ п/п	Показатели, характеризующие достижение цели	Единица измерения
1. По учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций		
1.1.	<i>Доля учителей начальных классов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций</i>	%
1.2.	<i>Доля учителей начальных классов, у которых выявлены профессиональные дефициты</i>	%
1.3..	<i>Доля учителей-предметников, прошедших сертификацию на региональной платформе «Педагог ЧР»</i>	%
2. По повышению профессионального мастерства педагогических работников		
2.1.	<i>Доля учителей, принявших участие в профессиональных конкурсах</i>	%
2.2	<i>Доля педагогов, вовлеченных в экспертную деятельность</i>	%
2.3	<i>Доля педагогов, которые обобщили опыт на уровне</i>	%

	<i>образовательной организации, муниципальном уровне, региональном уровне от общего числа педагогов в муниципалитете</i>	
2.4	<i>Обеспечение кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами</i>	%
2.5	<i>Доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов в рамках проекта «Вектор роста»</i>	%
2.6	<i>Доля педагогических работников, повысивших компетентность по современным методам, формам и технологиям сопровождения одаренных детей</i>	%
2.7	<i>Доля учителей, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности</i>	%
2.8	<i>Доля учителей, прошедших КПК в 2021-2022 году</i>	%
3. По осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества		
3.1	<i>Доля ОО, реализующих систему наставничества</i>	%
3.2	<i>Наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в муниципалитете; –</i>	
3.3	<i>Количество педагогов-наставников</i>	Ед.
3.4	<i>Количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в муниципалитете</i>	Ед.
3.5	<i>Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов;</i>	%
3.6	<i>Наличие программы поддержки методических объединений, профессиональных сообществ педагогов</i>	-
3.7	<i>Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов;</i>	%
3.8	<i>Доля молодых педагогов, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов</i>	%
4. По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне		
4.1.	<i>Доля педагогов, членов профессиональных сообществ и участников методических объединений</i>	%
4.2	<i>Количество методических объединений/профессиональных сообществ педагогов</i>	Ед.
4.3	<i>Доля педагогических/управленческих кадров, участвующих в деятельности профессиональных объединений на региональном, муниципальном уровнях от их общего числа в муниципалитете</i>	%
4.4	<i>Доля профессиональных объединений, имеющих</i>	%

	<i>открытые ресурсы для взаимодействия педагогических и руководящих работников на муниципальном уровне</i>	
4.5	<i>Доля победителей и призеров конкурсов от общего числа педагогических работников в муниципалитете</i>	%
5. По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета		
5.1.	<i>Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами</i>	%
5.2	<i>Доля педагогов, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности;</i>	%
5.3	<i>Доля молодых педагогов</i>	%
5.4	<i>Доля учителей-пенсионеров</i>	%
5.5	<i>Доля учителей-совместителей</i>	%
5.6	<i>Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов</i>	%
5.7	<i>Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета.</i>	%

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

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

- изучение и анализ данных (отчетов), представленных образовательными организациями;
- документарный анализ;
- сбор и анализ статистических данных;
- анализ достижения целевых показателей муниципальной системы.

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

Для сбора информации используются:

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

Источники данных, используемые для сбора информации по показателям системы:

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

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

Таблица 3

№	Показатели, характеризующие достижение цели	Методы сбора и обработки данных и использование ИС	Методика расчета показателя
1	2	3	4
1	По учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций	<i>Данные диагностических процедур; Статистические данные системы</i>	
	<i>Доля учителей начальных классов,</i>		

	<i>прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций</i>	<i>региональной статистики http://pedagogchr.ru/ - Анализ мониторинга сертификации учителей. - Метод обработки – математико-статистический анализ.</i>	
	<i>Доля учителей начальных классов, у которых выявлены профессиональные дефициты</i>		
	<i>Доля учителей-предметников, прошедших сертификацию на региональной платформе «Педагог ЧР»</i>		
2	По повышению профессионального мастерства педагогических работников	<i>Данные об участии педагогов в профессиональных конкурсах. информация (отчеты) проведенных конкурсов профессионального мастерства Реестр полученных документов о квалификации (удостоверений о повышении квалификации). Метод обработки – математико-статистический анализ.</i>	
	<i>Доля учителей, принявших участие в профессиональных конкурсах</i>		
	<i>Доля педагогов, вовлеченных в экспертную деятельность</i>		
	<i>Доля педагогов, которые обобщили опыт на уровне образовательной организации, муниципальном уровне, региональном уровне от общего числа педагогов в муниципалитете</i>		
	<i>Обеспечение кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами</i>		
	<i>Доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов в рамках проекта «Вектор роста»</i>		
	<i>Доля педагогических работников, повысивших компетентность по современным методам, формам и технологиям сопровождения одаренных детей</i>		
	<i>Доля учителей, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности</i>		
	<i>Доля учителей, прошедших КПК в 2021-2022 году</i>		

3	По осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества	Открытые статистические данные, система региональной статистики, опрос образовательных организаций (контекстные данные образовательных организаций). Документы (отчеты), представляемые образовательными организациями Метод обработки – математико-статистический анализ.	
	Доля ОО, реализующих систему наставничества		
	Наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в муниципалитете; –		
	Количество педагогов-наставников		
	Количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в муниципалитете		
	Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов;		
	Наличие программы поддержки методических объединений, профессиональных сообществ педагогов		
	Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов;		
	Доля молодых педагогов, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов		
4	По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне	Открытые статистические данные, система региональной статистики, опрос образовательных организаций (контекстные данные образовательных организаций). Метод обработки – математико-статистический анализ.	
	Доля педагогов, членов профессиональных сообществ и участников методических объединений		
	Количество методических объединений/профессиональных сообществ педагогов		
	Доля педагогических/управленческих кадров, участвующих в деятельности профессиональных объединений на региональном, муниципальном уровнях от их общего числа в муниципалитете		
	Доля профессиональных объединений, имеющих открытые ресурсы для взаимодействия педагогических и руководящих работников на муниципальном уровне		
	Доля победителей и призеров конкурсов от общего числа педагогических работников в муниципалитете		

5	По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета	<i>Открытые статистические данные, система региональной статистики, опрос образовательных организаций (контекстные данные образовательных организаций). Метод обработки – математико-статистический анализ.</i>	
	<i>Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами</i>		
	<i>Доля педагогов, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности;</i>		
	<i>Доля молодых педагогов</i>		
	<i>Доля учителей-пенсионеров</i>		
	<i>Доля учителей-совместителей</i>		
	<i>Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов</i>		
	<i>Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета.</i>		

Мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников направлен на получение информации по группам показателей, указанных в таблице 2 .

Результаты мониторинга используются для определения текущего состояния системы и факторов, на него влияющих, а также проблемных и (или) зон риска.

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

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

В таблице 4 представлена Дорожная карта, включающая комплекс запланированных мероприятий, направленных на развитие системы работы по совершенствованию работы с педагогами.

Таблица 4

Дорожная карта на 2022 год

Цель: формирование эффективной системы методической работы, основанной на диагностике профессиональных дефицитов, направленной на целенаправленное, непрерывное повышение уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессиональный и личностный рост (в соответствии с основными принципами национальной системы учительского роста, Концепцией создания единой федеральной системы научно - методического сопровождения педагогических работников, утвержденной распоряжением Министерства просвещения РФ от 16.12. 2020 г. № Р-174).

Актуальность цели (проблемы, на решение которых направленная цель):

- низкий уровень организации работы по обобщению и ретрансляции продуктивного педагогического опыта (в том числе снижение активности педагогических работников по организации обобщения опыта работы);
- отсутствие системного подхода в организации работы с молодыми педагогами;
- низкий уровень активности участия педагогических и руководящих работников в деятельности региональных и сетевых профессиональных ассоциаций и объединений;
- отсутствие в ОУ практики разработки и реализации персональных траекторий профессионального развития педагогов, недостаточное развитие форм взаимообучения работников системы образования;
- отсутствие в ОУ системы наставничества как формы методической поддержки педагогических работников.

Задачи:

- обеспечить разработку и сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов;
- информировать педагогических работников об инновационных формах обучения;
- организовать изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- стимулировать участие педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, обеспечить сопровождение деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию, с учетом конкретной ситуации в образовательном учреждении для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой

профессиональный уровень;

- организовать взаимодействие и взаимообучение работников системы образования;

- организовать на муниципальном уровне обобщение и ретрансляцию продуктивного педагогического опыта.

Мониторинг показателей: мониторинг показателей проводится в течение учебного года в соответствии с планом деятельности УО. По результатам мониторинга принимаются соответствующие управленческие решения.

Анализ результатов мониторинга: результаты мониторинговых исследований анализируются в течение 1 месяца после проведения процедуры, комплексный анализ проводится ежегодно в июле-августе в рамках подготовки анализа результатов деятельности системы образования за учебный год. При проведении анализа используются элементы кластеризации, устанавливаются факторы, влияющие на результаты деятельности отдельных ОУ, отдельных категорий педагогических работников, муниципальной системы образования в целом.

Адресные рекомендации:

- методические рекомендации для педагогических работников ОУ по актуальным вопросам совершенствования качества организации образовательного процесса;

- адресные методические рекомендации специалистам по вопросам совершенствования образовательного процесса для детей с ОВЗ и детей-инвалидов;

- методические рекомендации для руководящих работников ОУ по актуализации содержания методической поддержки педагогических кадров в соответствии с требованиями профессиональных стандартов для отдельных категорий педагогических работников;

- адресные рекомендации для заместителей директоров (методистов) по вопросам организации системы наставничества в ОУ;

- методические рекомендации для различных категорий педагогических работников по вопросам применения успешных педагогических практик и др.

Методические рекомендации рассматриваются на заседаниях РМА, направляются участникам образовательных отношений, размещаются на официальных сайтах УО и ОУ.

Меры, управленческие решения: по результатам проведенного анализа и мониторинга принимаются меры и управленческие решения, направленные на совершенствование системы работы по направлению; приказы УО о принятых управленческих решениях, распорядительные и локальные нормативные акты, методические и иные материалы, разработанные с учетом анализа результатов мониторинга показателей.

Анализ эффективности принятых мер: эффективность принятых мер анализируется в конце учебного года, на основе результатов анализа корректируются основные направления деятельности УО и ОУ на предстоящий период, проектируются краткосрочные и долгосрочные планы

и программы по данному направлению.

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные	Примечание
1	2	3	4	5
Проведение мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников				
1	Изучение учебных программ и нормативных документов по обновлению содержания образования, инструктивных писем, регламентирующих преподавание образовательных областей	Постоянно	Азиева Т.К.	
2	Организация и проведение семинаров для учителей предметников <i>(по отдельному плану)</i>	В течение года	Азиева Т.К.	
3	Формирование банка данных нормативно-правовых документов федерального, регионального, муниципального уровней, регламентирующих реализацию ФГОС.	Август-сентябрь	Азиева Т.К.	
4	Обеспечение пакетом нормативных документов общеобразовательные организации района по организации методической работы	Сентябрь 2022г.	Азиева Т.К.	
Проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников				
1	Организация участия педагогов в вебинарах по актуальным проблемам современного образования, региональных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства,	В течение года	Азиева Т.К.	

	конференциях, семинарах.			
3	Муниципальный этап Всероссийского конкурса «Учитель года России – 2022»	Февраль – март	Азиева Т.К.	
5	Муниципальный этап Всероссийского конкурса «Живая классика»	Март	Азиева Т.К.	
6	Муниципальный конкурс «Лучший урок по формированию функциональной грамотности обучающихся»	Март	Азиева Т.К.	
8	Районное мероприятие «День чеченского языка»	Апрель 2022г.	Азиева Т.К.	
11	Муниципальный этап Всероссийского конкурса сочинений.	Сентябрь 2022г.	Азиева Т.К.	
12	Торжественное мероприятие «День учителя»	Октябрь 2022г.	Азиева Т.К.	
13	Муниципальный конкурс открытых уроков для молодых педагогов и наставников	Октябрь 2022г.	Азиева Т.К.	
Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества				
1	Изучение, обобщение и распространение педагогического опыта	В течение года	Азиева Т.К.	
2	Работа по реализации Целевой модели наставничества <i>(по отдельному плану)</i>	В течение года	Азиева Т.К.	
3	Организация обучающихся семинаров для молодых специалистов по запросу.	В течение года	Азиева Т.К.	
4	Изучение запросов, методическое сопровождение и оказание помощи: молодым специалистам, педагогическим работникам в период подготовки к аттестации	В течение года	Азиева Т.К.	
Организация методической помощи методическим объединениям образовательных организаций, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета				
1	Работа по	В течение года	Азиева Т.К.	

	формированию функциональной грамотности <i>(по отдельному плану)</i>			
2	Организация и проведение семинаров для учителей предметников <i>(по отдельному плану)</i>	В течение года	Азиева Т.К.	
3	Информирование руководителей ОО и специалистов управления о курсах повышения квалификации.	В течение года	Азиева Т.К.	
4	Координация деятельности районных методических ассоциаций	В течение года	Азиева Т.К.	
5	Участие в семинарах и вебинарах на базе ИРО	В течение года	Азиева Т.К.	
6	Изучение запросов, методическое сопровождение и оказание помощи педагогическим работникам в период подготовки к аттестации	В течение года	Азиева Т.К.	
7	Методическое сопровождение подготовки педагогических работников к проведению ГИА	В течение года	Азиева Т.К.	
Организация методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся				
1	Работа в рамках проекта «Вектор роста» <i>(по отдельному плану)</i>	В течение года	Азиева Т.К.	
2	Организация методического сопровождения педагогов по ликвидации профессиональных затруднений	В течение года	Азиева Т.К.	
3	Принятие мер по вовлечению педагогов в экспертную деятельность	В течение года	Азиева Т.К.	
Проведение мероприятий, направленных на повышение качества научно-				

методического сопровождения педагогических работников				
1	Прогнозирование, планирование и повышение квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров и управленческих кадров образовательных организаций, оказание им информационно – методической помощи в системе непрерывного образования.	В течение года	Азиева Т.К.	
2	Организация сетевого взаимодействия с применением дистанционных технологий	В течение года	Азиева Т.К.	
4	Организация работы районных методических ассоциаций	Август 2022г.	Азиева Т.К.	
Принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях				
1	Формирование заявки на курсовую подготовку на следующий учебный год	Декабрь 2022г.	Азиева Т.К.	
2	Привлечение в образовательные организации выпускников образовательных организаций высшего и профессионального (педагогического) образования	В течение года	Азиева Т.К.	
3	Работа по программе «Земский учитель»	В течение года	Азиева Т.К.	
1.	Мониторинг сформированности функциональной грамотности	В течение года	Азиева Т.К.	
2.	Мониторинг по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	Февраль	Азиева Т.К.	
3.	Мониторинг по	Февраль	Азиева Т.К.	

	реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях района и достижению показателей эффективности в соответствии с региональными.			
4.	Мониторинг по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов)	Март	Азиева Т.К.	
5.	Мониторинг удовлетворенности педагогов и руководителей учреждений образования работой муниципальной методической службы	Апрель	Азиева Т.К.	
6.	Мониторинг по повышению профессионального мастерства педагогических работников	Апрель	Азиева Т.К.	
7.	Мониторинг по поддержке методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов	Май	Азиева Т.К.	
8.	Мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях	Май	Азиева Т.К.	
9.	Мониторинг по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников	Май	Азиева Т.К.	
10.	Мониторинг потребности педагогических и управляющих работников ОО в курсовой подготовке	Декабрь	Азиева Т.К.	

