



**ОРГАН МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, УПОЛНОМОЧЕННЫЙ В СФЕРЕ
ОБРАЗОВАНИЯ – УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД АЛАПАЕВСК
РАСПОРЯЖЕНИЕ**

30.01.2024

№01-04/28

г. Алапаевск

**О совершенствовании муниципальной системы обеспечения
профессионального развития педагогических работников образовательных
организаций Муниципального образования город Алапаевск**

Руководствуясь Методическими рекомендациями Федерального института оценки качества образования по развитию муниципальных механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, городских и муниципальных округов и иных органов, реализующих данные полномочия, приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 20.07.2021г. №689-Д «Об утверждении Положения о региональной системе оценки качества образования Свердловской области», решением заседания рабочей группы по развитию региональной системы оценки качества образования и региональных механизмов управления качеством образования в Министерстве образования Свердловской области от 25.05.2023 №23) по направлению 2.2. «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Свердловской области»; действуя на основании Положения об органе местного самоуправления, рабочей группы по развитию уполномоченном в сфере образования, - управлении образования Муниципального образования город Алапаевск, утвержденного решением Думы Муниципального образования город Алапаевск от 26.06.2014г. №31-НПА (с изменениями и дополнениями), а так же согласно решению экспертного совета органа местного самоуправления, уполномоченного в сфере образования, - управлении образования Муниципального образования город Алапаевск от 06.07.2023года, протокол №2 «Об основных итогах деятельности Управления образования муниципального образования город Алапаевск в 2022-2023 учебном году и задачах на 2023-2024 учебный год в целях конкретизации цели, задач, принципов функционирования муниципальной системы оценки качества образования в системе образования Муниципального образования город Алапаевск»

1. Принять к сведению представленную информацию о состоянии муниципальных механизмов управления качеством образования в Муниципальном образовании город Алапаевск по направлению 2.2. «Система обеспечения

профессионального развития педагогических работников образовательных организаций муниципального образования город Алапаевск».

2. Продолжить процесс совершенствования муниципальных механизмов управления качеством образования в Муниципальном образовании город Алапаевск по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций муниципального образования город Алапаевск» с учетом выявленных проблем и адресных рекомендаций.

3. Утвердить в новой редакции Положение о мониторинге состояния муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Муниципального образования город Алапаевск (Приложение 1).

4. В соответствии с критериями и показателями проекта «Школа Минпросвещения», регионального мониторинга системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров скорректировать/дополнить систему показателей муниципального мониторинга профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций муниципального образования город Алапаевск.

5. Директору МКУ «Информационно-методический центр» Кайновой Н.С.

– скорректировать/дополнить муниципальную Программу методического сопровождения профессионального развития педагогов и кадрового обеспечения системы образования муниципального образования город Алапаевск;

– ознакомить руководителей образовательных организаций с системой показателей муниципального мониторинга профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров с учетом рекомендаций ГАОУ ДПО СО «ИРО» по результатам экспертизы муниципальных управленческих механизмов 2023 года.

6. Руководителям образовательных организаций руководствоваться действующими стратегическими и планирующими муниципальными документами научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

7. Контроль исполнения распоряжения оставляю за собой.

Приложения: 1. Положение о мониторинге состояния муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Муниципального образования город Алапаевск.

2. Программа методического сопровождения профессионального развития педагогов и кадрового обеспечения системы образования муниципального образования город Алапаевск на 2024-2026 годы.

Начальник управления образования

С.В. Болотов

ПОЛОЖЕНИЕ
о мониторинге состояния муниципальной системы обеспечения профессионального
развития педагогических работников образовательных организаций
Муниципального образования город Алапаевск

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о мониторинге состояния муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Муниципального образования город Алапаевск является нормативным документом, определяющим цели, задачи, принципы, организацию и содержание проведения мониторинга состояния муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций муниципального образования город Алапаевск (далее - Положение).

1.2. Мониторинг состояния муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций муниципального образования город Алапаевск является составной частью муниципальной системы оценки качества образования и предполагает отслеживание процессов и результатов работы по методическому и научно-методическому обеспечению и сопровождению профессионального развития педагогических работников образовательных организаций муниципального образования город Алапаевск.

1.3. Настоящее положение разработано в соответствии с нормативно-правовыми документами:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Стратегические цели Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы;
- Стратегические цели национального проекта «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 года № 16);
- Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р;
- Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров Министерства просвещения Российской Федерации, утвержденная Министерством просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76;
- Методические рекомендации по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих

кадров, утвержденные Министерством просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № Р-33

– Государственная программа Свердловской области «Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области до 2025 года», утвержденная постановлением Правительства Свердловской области 19.12.2019 № 920-ПП, подпрограмма 3 «Педагогические кадры XXI века»;

– Положение о мониторинге состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Свердловской области», утвержденное приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 09.06.2021 № 585-Д;

– Положение о системе мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Свердловской области, утвержденное приказом государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» от 26.02.2021 № 68;

– План мероприятий («дорожная карта») создания и развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Свердловской области, утвержденное приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.06.2021 № 586-Д;

– Региональная модель научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров в Свердловской области (протокол заседания рабочей группы по развитию региональной системы оценки качества образования и региональных механизмов управления качеством образования в Министерстве образования Свердловской области от 04.05.2022 №11/2)

1.4. Основные понятия, используемые в настоящем положении:

– *«горизонтальное обучение» педагогических работников и управленческих кадров* – обучение внутри профессиональных сообществ педагогических работников и управленческих кадров;

– *диагностика профессиональных (педагогических) компетенций* – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками и управленческими кадрами профессиональными компетенциями;

– *дополнительная профессиональная программа* – программа повышения квалификации (профессиональной переподготовки) (далее - ДПП);

– *индивидуальный образовательный маршрут* – персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных компетенций в форматах формального, неформального и информального образования (далее - ИОМ);

– *менторство* – «управленческое наставничество» – инструмент формирования управленческих кадров МО город Алапаевск за счет обмена эффективными практиками между опытными управленческими командами и управленческими командами, испытывающими затруднения;

– *методическая поддержка педагогических работников* – вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей;

– *методическая работа* – специальный комплекс практических мероприятий, которые базируются на достижениях передового опыта и направлены на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства педагогических кадров;

– *непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников* – система целенаправленных действий педагогических работников, направленных на совершенствование своих профессиональных компетенций в процессе освоения индивидуальных образовательных маршрутов, составленных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

– *МСНМС* – совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности муниципального и институционального уровней, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и

управленческих кадров в повышении квалификации (профессиональной переподготовке) и профессиональном развитии, в том числе с учетом выявленных профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества;

– *педагогический работник (педагог)* – физическое лицо, состоящее в трудовых и служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

– *профессиональная ассоциация* – добровольное объединение педагогических работников с целью создания условий для профессионального общения в процессе обсуждения актуальных профессиональных проблем;

– *профессиональное сообщество* – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне образовательной организации и муниципального образования Мо город Алапаевск;

– *профессиональные дефициты* – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности;

– *профессиональные компетенции педагогического работника* – совокупность профессиональных знаний, навыков, практического опыта, необходимых для успешной педагогической деятельности;

– *сетевое сообщество педагогов* – организационная форма социальной структуры, обеспечивающая с помощью компьютерных сетевых средств коммуникацию группы педагогов, ведущих совместную инновационную деятельность (деятельность сетевых сообществ педагогов направлена на обмен информацией об инновациях, взаимопомощь в преодолении рисков и затруднений при освоении новшества, организацию коллективной интеллектуальной деятельности при разработке или модернизации новшества);

– *субъект научно-методической деятельности* – организация, лицо, уполномоченная(ое) выполнять деятельность по повышению квалификации (профессиональной переподготовке) и научно-методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

– *управленческие кадры (руководящие работники)* – физические лица, которые в с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляют руководство этой организацией, в том числе выполняют функции ее исполнительного органа. К управленческим кадрам в данных методических рекомендациях относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместитель руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, руководитель структурного подразделения организации, осуществляющей образовательную деятельность;

– *федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования* – инструмент единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования, созданный в целях повышения качества дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров посредством определения требований к программам ДПП, обеспечения широкого доступа к качественным программам ДПП, отвечающим современным задачам системы образования, в том числе повышению результатов участия российских обучающихся в международных исследованиях, и диссеминации эффективного опыта субъектов Российской Федерации в этой области (далее ФРДПП);

– *цифровая экосистема дополнительного профессионального образования (ЦЭ ДПО)* –

информационно-аналитический ресурс, обеспечивающий единые подходы к представляемым образовательными организациями программ ДПО, верификации, учету слушателей и анализу их результатов, включающий в себя следующие модули: паспорт региональной системы ДПО, специализированная обучающая среда, ФР ДПП.

1.5. Цель муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников (далее – МСНМС) – создание единого муниципального научно-методического пространства в сфере повышения квалификации, профессиональной переподготовки и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования в соответствии с приоритетными задачами развития образования МО город Алапаевск.

1.6. Задача МСНМС - обеспечение эффективного сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в повышении квалификации и непрерывном развитии их профессионального мастерства.

Формирование Системы позволит содействовать модернизации способов методической поддержки за счет разработки и внедрения организационных, правовых и финансовых механизмов перехода на новые модели оказания адресной методической поддержки педагогическим коллективам и педагогическим работникам.

Методологической основой создания Системы являются следующие подходы:

– системный подход, отражающий связи между структурными элементами и функциональными компонентами Системы;

– личностно ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника, а также управленческих кадров как субъектов непрерывного образования;

– ресурсный подход, обосновывающий связи между ресурсами участников Системы и персональной траекторией профессионального развития педагога и управленческих кадров.

1.7. Принципы формирования МСНМС:

– соответствие деятельности системы приоритетным задачам в сфере развития образования;

– активное сетевое взаимодействие между субъектами научно- методической деятельности, обеспечивающее синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров для разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

– совместное планирование и принятие решений на федеральном и региональном уровнях, т.е. постановка задач и их выполнение на основе составления единого плана работ, согласованного и эффективного использования имеющихся кадровых, инфраструктурных и финансовых ресурсов;

– ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников в условиях быстрого развития системы образования;

– взаимная ответственность и доверие, т.е. все решения между методическими службами принимаются на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств;

– координация и интеграция деятельности методических служб разного уровня.

1.8. Структура и субъекты МСНМС

МСНМС включает компоненты муниципального и институционального уровней и обеспечивает преимущество научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в системе образования МО город Алапаевск на всех уровнях (Приложение 1). Структурный компонент муниципального уровня МСНМС представляют субъекты:

1) *Управление образования МО город Алапаевск*

Функции:

– координация муниципальной инфраструктуры системы методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

– создание условий для разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов;

– обеспечивает заключение трехсторонних соглашений между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, Управлением образования МО город Алапаевск,

ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования» /Центром непрерывного профессионального мастерства педагогов (далее - ЦНППМ) о взаимодействии и совместной реализации мероприятий, направленных на научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров.

1) МКУ «Информационно-методический центр»

–создание условий для профессионального развития педагогов и управленческих кадров на муниципальном уровне;

–осуществление методической поддержки педагогических работников на территории МО город Алапаевск;

–обеспечивает обучение своих специалистов по тьютоскому сопровождению педагогических работников на базе ЦНППМ.

2) Городские методические комиссии

Функции:

–создают образовательную среду для проявления творческой активности педагогических работников, развития профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов;

–организуют непрерывное внутрикорпоративное обучение в процессе:

а) совместного решения актуальных задач организации и возникающих в работе проблем;

а) освоения нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности по своему направлению работы;

а) консультирования и оказания необходимой помощи педагогам в вопросах использования нормативной и методической документации, программного обеспечения, организации инновационной деятельности;

–организуют взаимодействие и «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества;

–анализируют образовательную деятельность педагогов по предметам;

–создают условия для доступа педагогов к различным каналам методического и научного обеспечения;

–разрабатывают и утверждают контрольно-измерительные материалы для проведения контрольных срезов, мониторингов, репетиционных экзаменов, методических рекомендаций и т.п.;

–оказывают помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы.

3) Сетевые профессиональные (педагогические) сообщества

Функции:

–создают единое информационное пространство, доступное для каждого члена сообщества;

–организуют общение учителей и руководителей образовательных организаций с целью обсуждения насущных педагогических проблем, актуальных вопросов образования;

–организуют методическую взаимоподдержку и сопровождение профессионального роста педагогов за счет широкого использования средств Интернета;

–проводят тематические консультации;

–создают условия для обмена информацией, опытом работы, распространения успешных педагогических практик;

–создают базы данных по программным продуктам учебного назначения и опыту их применения на уроках, во внеурочной деятельности и рамках дополнительного образования.

4) Методические советы образовательных организаций

Функции:

–обеспечивает взаимодействие с Управлением образования МО город Алапаевск и МКУ ИМЦ в целях организации повышения профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с индивидуальными образовательными маршрутами на основе выявленных профессиональных дефицитов;

–организует и сопровождает деятельность профессиональных объединений педагогических

работников организации, в том числе создает в образовательной организации профессиональные сообщества на основе индивидуальных профессиональных профилей каждого педагогического работника;

–обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, в том числе реализующих программы наставничества;

–проводит семинары, мастер-классы для освоения педагогическими работниками организации компетенций, необходимых для повышения их профессионального мастерства.

5) Школьные методические объединения

Функции:

–создают образовательную среду для проявления творческой активности педагогических работников, развития профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов;

–организуют непрерывное внутрикорпоративное обучение в процессе совместного решения актуальных задач организации и возникающих в работе проблем;

–организуют взаимодействие педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества;

–оказывают помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы.

б) Наставнические пары

Функции:

осуществляют «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества.

1.9. Предметом взаимодействия субъектов МСНМС является:

–сопровождение педагогических работников в процессе обучения на ДПП, включенных в ФРДПП;

–создание проектных методических команд для освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами компетенций, необходимых для реализации системных новшеств;

–сопровождение педагогических работников в процессе обучения в рамках сетевых программ ДПП;

–реализация сетевых инновационных проектов;

–освоение и внедрение нового содержания образования и технологий обучения;

–взаимодействие методических объединений (предметных, межпредметных и метапредметных), профессиональных сообществ педагогических работников и управленческих кадров на муниципальном и институциональном уровнях.

1.10. Основные направления деятельности муниципальной Системы:

–формирование персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров с учетом независимой диагностики профессиональных компетенций;

–содействие повышению квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;

–информирование педагогов и управленческих кадров о созданных региональных методических рекомендациями, материалами (в том числе цифровых);

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

–организация и участие в работе профессиональных стажировок;

–информирование педагогической общественности о возможностях профессионального развития, создаваемых региональным и федеральным операторами;

–руководство деятельностью муниципальных базовых/инновационных площадок по реализации сетевых проектов.

1.11. Основные каналы МСНМС:

1) общедоступные коммуникации (совещания, образовательные и конкурсные мероприятия, другие мероприятия);

- 2) онлайн-каналы (вебинары, размещение информации на сайтах (МКУ ИМЦ, образовательные организации, ГМК), на тематических страницах, другие онлайн-каналы);
- 3) прямые связи, включая заключение соглашений со взаимными обязательствами.

2. Мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в МО город Алапаевск

2.1. Мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников МО город Алапаевск (далее - мониторинг) предназначен для объективного информационного отражения состояния муниципальной системы работы по обеспечению комплекса условий для профессионального развития педагогических работников МО город Алапаевск (далее – педагогические работники), деятельности субъектов системы образования по методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников на основании статистических данных, разработки прогноза и обеспечения развития.

2.2. Для повышения эффективности и качества педагогической деятельности в мониторинг включены измерения и диагностики, позволяющие:

- проанализировать выявленные профессиональные дефициты педагогических работников;
- организовать и реализовать адресную работу с педагогическими работниками, направленную на устранение выявленных профессиональных дефицитов через повышение квалификации и методическое сопровождение.

2.3. Основные направления мониторинга:

- изучение и анализ состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- изучение и анализ состояния системы дополнительного профессионального образования.

3. Цель, задачи и принципы мониторинга

3.1. Цель мониторинга – определение эффективности деятельности муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников МО город Алапаевск по:

- 1) участию педагогических работников в диагностике профессиональных дефицитов;
- 2) совершенствованию предметных компетенций педагогических работников;
- 3) сопровождению реализации педагогическими работниками индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства;
- 4) организации профессиональной переподготовки педагогических работников по образовательным программам педагогической направленности на основании индивидуальных запросов и потребностей образовательных организаций;
- 5) развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников (далее – ДПО);
- 6) вовлечению педагогических работников в экспертную деятельность;
- 7) профилактике профессионального выгорания педагогически работников;
- 8) созданию / развитию муниципального методического актива;
- 9) осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников;
- 10) поддержке молодых педагогов, развитию системы наставничества;
- 11) развитию сетевого взаимодействия педагогических работников на муниципальном уровне (городские методические комиссии, профессиональные сообщества по проблемам/ профессиональным затруднениям) (далее – ШМО/ГМК, ПС);
- 12) анализу состояния и результатов деятельности ШМО/ГМК и ПС;
- 13) выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях МО город Алапаевск;
- 14) развитию кадрового потенциала образовательных организаций.

3.2. Задачи мониторинга:

- 1) определение проблем в организации обеспечения профессионального развития

педагогических работников;

2) выявление наиболее успешных практик сопровождения педагогических работников в образовательных организациях, ШМО/ГМК, ПС;

3) развитие взаимодействия участников педагогического кластера МО город Алапаевск в сопровождении профессионального развития педагогических работников, развитие системы ДПО;

4) внедрение инновационных форм и форматов сопровождения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях, ШМО/ГМК, ПС, поддержка молодых педагогов и системы наставничества на уровне образовательных организаций (школьные методические объединения, творческие/проблемные группы) и муниципалитета (ГМК, ПС).

3.3. Принципы обеспечения мониторинга:

–реалистичность требований, норм и показателей мониторинга, их социальной и личностной значимости;

–открытость и прозрачность мониторинговых и статистических процедур;

–полнота и достоверность информации о состоянии и качестве методической работы, полученной в результате мониторинговых исследований;

–открытость и доступность информации о результатах мониторинговых исследований для заинтересованных групп пользователей;

–систематичность сбора и обработки информации;

–единство основных критериальных подходов и показателей качества системы сопровождения профессионального развития педагогических работников на муниципальном уровне.

4. Показатели и критерии мониторинга

4.1. Показатели и критерии мониторинга при исследовании состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (приложение 2):

Трек 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников

1) Показатели по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников.

2) Показатели по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов.

3) Показатели по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов.

4) Показатели по обеспечению ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами.

5) Показатели по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников в муниципальном образовании, в образовательной организации.

Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров

1) Показатели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях.

2) Показатели по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

3) Показатели по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников.

Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках приоритетных региональных и федеральных программ

1) Показатели по организации повышения квалификации педагогических работников

5. Сроки проведения мониторинга и методы сбора информации

5.1. Мониторинг проводится один раз в год (май-июнь).

5.2. Муниципальным оператором по проведению мониторинга является муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр» (далее – МКУ ИМЦ)

5.3. К компетенции МКУ ИМЦ в установленной сфере относятся:

- 1) разработка в рамках единого регионального пространства Свердловской области –концептуальных основ муниципального мониторинга;
 - нормативных, методических и диагностических материалов, оценочных средств;
 - научно-методического обеспечения мониторинговых исследований;
- 2) сбор и статистическая обработка информации, полученной от образовательных организаций ШМО/ГМК, ПС;
- 3) проведение анализа полученных данных, в том числе с использованием информационных систем;
- 4) размещение информации о результатах мониторинга на официальном сайте МКУ ИМЦ в информационно-коммуникативной сети «Интернет»;
- 5) подготовка адресных рекомендаций, методических и иных материалов, разработанных по итогам проведения анализа мониторинга, и рекомендаций по использованию успешных педагогических и управленческих практик.

5.4. Для проведения мониторинга могут использоваться следующие источники получения информации:

- статистические и аналитические материалы (справки, отчеты) по результатам оценочных процедур, связанных с качеством образования школьников;
- данные (федеральных и региональных операторов) по результатам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников;
- аналитические справки, отчеты (в том числе ежегодный отчет о самообследовании) руководителей образовательных организаций, информационные справки ЦНПМП, данные КАИС о результатах повышения квалификации, аттестации педагогических работников;
- аналитические справки, отчеты руководителей ШМО/ГМК и ПС о результатах повышения квалификации, аттестации педагогических работников;
- материалы по результатам аналитической деятельности, содержащие управленческие решения (приказы, распоряжения, рекомендации, протоколы и иные документы) на уровне образовательных организаций, ШМО/ГМК, ПС;
- программные документы образовательной организации (программа развития, положение о системе методической работы, «дорожная карта» (план-график) мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров);
- адресные рекомендации (разработанные и утвержденные на уровне образовательной организации, ГМК) для педагогических работников;
- информационный ресурс ГМК, образовательных организаций (сайты, веб-страницы, мессенджеры);
- информационные карты, анкеты о результатах деятельности по сопровождению профессионального развития педагогических кадров.

6. Требования к обработке, систематизации и хранению информации

6.1. Ответственным за обработку, систематизацию и хранение информации о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников и результатах ежегодного мониторинга является МКУ ИМЦ.

6.2. Сбор, обработка, систематизация и хранение полученной в результате проведения мониторинга информации осуществляется лицом, ответственным за полноту и своевременность предоставления данной информации из числа работников МКУ ИМЦ.

7. Анализ, адресные рекомендации

7.1. По результатам мониторинга осуществляется обработка полученной информации с использованием статистических методов анализа результатов:

- 1) анализ выявленных дефицитов педагогических работников, прошедших диагностику

профессиональных дефицитов/предметных компетенций;

2) анализ количества мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства педагогических работников:

–наличие проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых МО город Алапаевск, и программ наставничества;

–наличие сетевых форм взаимодействия педагогов.

Анализ результатов мониторинга размещается на сайте МКУ ИМЦ.

7.2. На основе полученных результатов разрабатываются адресные рекомендации для совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников. Рекомендации по совершенствованию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников направляются в образовательные организации и Управление образования МО город Алапаевск.

7.3. Разработка адресных рекомендаций по результатам проведенного анализа направлена следующим субъектам образовательных отношений:

–педагогам образовательных организаций;

–образовательной организации (руководителям, заместителям руководителя, руководителям школьных методических объединений, педагогам-наставникам);

–специалистам муниципальной методической службы (в том числе, руководителям городских методических комиссий/педагогических сообществ).

8. Меры и управленческие решения

8.1. На основании результатов анализа данных, полученных в ходе мониторинга, принимаются управленческие решения (конкретные действия, направленные на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей). Решения могут содержаться в приказах, распоряжениях, указаниях и других документах, либо носить рекомендательный характер.

8.2. Разработка и принятие мер и управленческих решений направлены на совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников:

–организация и проведение методических мероприятий с педагогами на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся;

–проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников; принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества;

–проведение мероприятий, направленных на реализацию целевой модели наставничества;

–организация методической помощи методическим объединениям образовательных организаций, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета;

–проведение мероприятий, направленных на повышение качества научно-методического сопровождения педагогических работников;

–принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях;

–иные мероприятия, направленные на совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

8.3. Управленческие решения, направленные на совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников:

–корректировка нормативных правовых актов муниципального образования, образовательных организаций в части реализации обеспечения профессионального развития педагогических работников;

–внедрение целевой модели наставничества по форме «учитель-учитель»;

–корректировка программ муниципальной методической службы в соответствии с приоритетными региональными и федеральными проектами.

9. Анализ эффективности принятых мер

9.1. Анализ эффективности принятых мер и управленческих решений направлен на оценку и последующий анализ эффективности мер и управленческих решений, направленных на совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

9.2. Проведение анализа эффективности принятых мер осуществляется на основе результатов мониторинга эффективности принятых управленческих решений и комплекса мер в течение календарного года, следующего за отчетным периодом.

9.3. Результаты анализа выявляют эффективность принятых управленческих решений и комплекса мер, направленных на совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, и приводят к корректировке имеющихся и/или постановке новых целей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в МО город Алапаевск.

**Реализация муниципальной системы
научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров**

муниципалитета	педагогических коллективов образовательных организаций	педагогических работников и управленческих кадров
<i>I аналитико-прогностический этап</i>		
<p>подготовка адресных рекомендаций для образовательных организаций и комплекса управленческих и методических мероприятий на основе изучения:</p> <p>а) аналитической информации о:</p> <ul style="list-style-type: none"> – выявленных затруднениях при выполнении заданий всероссийских проверочных работ, основного государственного экзамена, единого государственного экзамена в разрезе предметов, – результатах региональных мониторингов, национальных исследований, <p>б) предложений по корректировке или разработке новых дополнительных профессиональных программ</p>	<p>1. оперативное информирование педагогических (управленческих) команд образовательных организаций о проводимых на базе ГАОУ ДПО СО «ИРО» консультаций в части постановки проблемы и задач развития кадрового потенциала образовательной организации на основе материалов системы оценки качества;</p> <p>2. организация и проведение адресных (в т.ч. выездных) консультационных мероприятий с учетом полученных аналитических материалов системы оценки качества</p>	<p>– выявление и систематизация затруднений педагогических работников и управленческих кадров и формирование запросов на дополнительное профессиональное образование (в т.ч. по ИОМ) в рамках выявленной «зоны риска» в результате профессиональной диагностики</p>
<i>II технологический этап</i>		
<ul style="list-style-type: none"> – разработка и реализация МКУ ИМЦ методических мероприятий адресной направленности для преодоления дефицитов в развитии профессиональных компетенций педагогов; – организационно-методическое сопровождение внедрения компонентов «горизонтального обучения» педагогических работников и управленческих кадров с использованием ресурса ГМК, проблемных групп; – организация и сопровождение деятельности муниципальных базовых стажировочных площадок педагогических работников, педагогических коллективов и управленческих команд; – поддержка деятельности ГМК и проблемных групп; – заключение соглашений с ИПК об организации обучения 	<ul style="list-style-type: none"> – формирование запроса педагогической (управленческой) команды на развитие профессиональных компетенций; – информирование педагогической (управленческой) команды о ресурсах системы научно-методического сопровождения для развития кадрового потенциала образовательной организации; – адресное консультирование педагогической (управленческой) команды в части создания и реализации плана методической деятельности образовательной организации; 	<ul style="list-style-type: none"> – создание условий для участия педагогических работников и управленческих кадров в диагностике сформированности профессиональных компетенций для выявления профессиональных дефицитов; – участие в разработке образовательной траектории в рамках индивидуального образовательного маршрута; – консультирование педагогов по вопросам адресного подбора программ дополнительного профессионального образования; – тьюторское сопровождение реализации образовательного маршрута педагогических работников, а также тьюторская поддержка самообразования педагогических работников и управленческих кадров; – рефлексия реализации индивидуальных образовательного маршрута педагогических работников

<p>педагогических работников и управленческих кадров по ДПП ПК/ПП;</p> <p>– направление высококвалифицированных педагогов в ЦНППМП на обучение по ДПП тьюторского сопровождения педагогов в период реализации ИОМ</p>		
<i>III практико-внедренческий этап</i>		
<p>– информационно-методическая поддержка педагогической (управленческой) команды в диссеминации инновационных педагогических решений образовательной организации;</p> <p>– консультирование образовательных организаций по вопросам внедрения целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций</p> <p>- создание муниципальных/региональных/федеральных базовых стажировочных площадок</p>	<p>- популяризация новейших эффективных педагогических практик, методик обучения и воспитания, инструментов управления образовательными организациями</p> <p>– поддержка конкурсного движения в педагогическом коллективе</p>	<p>– информационно-методическая поддержка педагогических работников и руководителей образовательных организаций при переносе приобретенных профессиональных компетенций в профессиональную деятельность на рабочем месте</p> <p>– методическое консультирование педагогов и руководителей образовательных организаций через организацию научно-практических конференций, мастер-классов, профессиональных конкурсов, методических дней и иных образовательных мероприятий, и событий;</p> <p>– организационно-методическая поддержка педагогических работников, педагогических (управленческих) команд по вопросам обобщения профессионального опыта и его презентации профессиональной общественности, в том числе в цифровой среде</p>

Показатели и критерии мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций МО город Алапаевск

№	Наименование показателей	Наименование критериев	Методы сбора и источники информации
Трек 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников			
1.	выявление профессиональных дефицитов (ПД) педагогических работников	1) доля учителей, прошедших диагностику (оценку) профессиональных компетенций в рамках <u>федеральных</u> процедур, от общего количества учителей (в разрезе учебных предметов) 2) доля педагогических работников, прошедших <u>региональную</u> диагностику (оценку) профессиональных компетенций, от общего количества педагогических работников (в разрезе учебных предметов) 3) доля педагогических работников, прошедших организованную в муниципалитете или на уровне образовательной организации самодиагностику профессиональных компетенций, от общего количества педагогических работников	Сведение автоматизированной региональной/ федеральной системы Отчеты, справки ОО
2.	учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	1) доля педагогических работников, для которых разработаны и реализуются индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ) на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства (ЦНППМ), от общего количества педагогических работников системы общего образования 2) доля педагогических работников, для которых разработаны и реализуются индивидуальные маршруты профессионального развития (индивидуальные планы профессионального развития - ИППР) в образовательных организациях, муниципальных образованиях от общего количества педагогических работников 3) доля педагогических работников, для которых разработаны и реализуются индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ) на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства (ЦНППМ), от общего количества педагогических работников, прошедших региональную диагностику профессиональных компетенций)	Информационные карты, отчеты, справки ОО, протоколы ШМО, ГМК
3	проведение профилактики профессионального выгорания педагогов	1) доля педагогических работников, участвующих в проектах (клубах по интересам, фестивалях творчества и т.п.), от общего числа педагогических работников 2) доля педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах от общего числа педагогических работников 3) доля педагогических работников, прошедших санаторно-курортное лечение в профилактории «Юбилейный», от общего числа педагогических работников	Приказы, отчеты, информационные справки ОО
4	обеспечение ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами	1) наличие в муниципальных образованиях кураторов сопровождения реализации индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства (ЦНППМ) 2) доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, от общего количества педагогических работников	Отчет муниципального тьютора Отчет о самообследовании ОО

№	Наименование показателей	Наименование критериев	Методы сбора и источники информации
5	осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников в муниципальном образовании, в образовательной организации	1) наличие методического объединения (группы, сообщества) педагогов по вопросам формирования функциональной грамотности 2) доля педагогических работников, принявших участие в методических мероприятиях, организованных на основе сетевого взаимодействия методических объединений, от общего числа педагогических работников 3) доля педагогических работников, участвующих в проведении стажировок и мастер-классов для педагогических работников, от общего числа педагогических работников 4) доля педагогических работников, являющихся экспертами региональных предметных комиссий, региональных конкурсных комиссий, от общего числа педагогических работников 5) доля педагогических работников, имеющих методические разработки, тиражируемые на различных уровнях (<i>муниципальный уровень, региональный уровень - пройдена экспертиза на РУМО СО, размещено на портале «Педсовет 66»</i>), от общего числа педагогических работников 6) доля педагогических работников, активно участвующих в сетевых проектах региона (<i>Образовательный тур» и др.</i>), от общего числа педагогических работников 7) участие ОО муниципального образования в качестве стажировочной площадки для реализации форм «горизонтального обучения», ДПП ПК	Информационные карты, отчеты, справки ОО Соглашение с ИРО Распоряжения УО
Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров			
6	выявление кадровых потребностей в образовательных организациях	1) обеспеченность ОО педагогическими и руководящими кадрами (не менее 90%) 2) доля педагогических работников, реализующих основные образовательные программы в образовательных организациях муниципального образования по совместительству, от общего числа педагогических работников (менее 10%) 3) доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, от общего числа учителей (не менее 75%) 4) доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку 27 часов и более, от общего числа педагогических работников 5) доля ОО, в которых более 30% учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием, от общего количества общеобразовательных организаций	Информационные карты, отчеты, справки ОО, протоколы ШМО, ГМК
7	осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	1) доля педагогических работников, прошедших программу переподготовки, от общего количества педагогов, преподающих учебные предметы не в соответствии с полученным образованием (не менее 50%) 2) наличие реализующегося муниципального плана/программы развития кадрового потенциала в муниципальном образовании 3) наличие плана взаимодействия (Соглашения) с педагогическими колледжами и педагогическими ВУЗами по взаимодействию на 202 / 202 уч. год 4) наличие реализующейся образовательной программы психолого-педагогических /педагогических классов	Информационные карты, отчеты, справки ОО Приказы об утверждении нормативных и программных документов системы наставничества

№	Наименование показателей	Наименование критериев	Методы сбора и источники информации
		5) наличие договоров с педагогическими колледжами и педагогическими ВУЗами на обучение по целевой подготовке выпускников ОО муниципалитета в текущем году	
8	поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	<p>1) доля молодых педагогов, трудоустроившихся в ОО муниципального образования, направившего на обучение, по окончании обучения на основе договора о целевой подготовке, от общего числа обучившихся на основании целевых договоров</p> <p>2) доля молодых педагогов, осуществляющих педагогическую деятельность в течение 3-х лет по окончании учреждения ПОО или ВУЗа в одной образовательной организации, от общего числа молодых педагогов</p> <p>3) доля молодых педагогов, имеющих наставников, от общего числа молодых педагогов</p> <p>4) доля педагогов, участвующих в качестве наставников, от общего числа педагогов (не менее 10% на конец 2024 года)</p> <p>5) доля педагогов-наставников – участников педагогических конкурсов, от общего числа педагогов-наставников (не менее 10%)</p> <p>6) наличие в локальных документах ОО или муниципального образования закрепленных показателей стимулирования деятельности педагогов-наставников</p> <p>7) наличие действующей структуры (объединения) педагогов-наставников, менторов</p> <p>8) наличие функционирующего методические объединения / сообщества молодых педагогов</p> <p>9) доля молодых педагогов – участников Областной Ассоциации молодых педагогов от общего числа молодых педагогов</p> <p>10) доля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив, от общего числа молодых педагогов (не менее 10%)</p> <p>11) количество педагогических работников, получивших за отчетный период адресную поддержку и методическое сопровождение в различных формах</p> <p>12) доля педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет, получивших за отчетный период адресную поддержку и методическое сопровождение в различных формах, от общего количества педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет</p> <p>13) количество педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет, охваченных целевой моделью наставничества педагогических работников за отчетный период</p> <p>14) доля педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет, охваченных целевой моделью наставничества педагогических работников за отчетный период, от общего количества педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет</p> <p>15) количество педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет, принимавших участие в конкурсах профессионального мастерства за отчетный период (не</p>	Информационные карты, отчеты, справки ОО Приказы об утверждении нормативных и программных документов системы наставничества

№	Наименование показателей	Наименование критериев	Методы сбора и источники информации
		<p>менее 30%)</p> <p>16) доля педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет, принимавших участие в конкурсах профессионального мастерства за отчетный период, от общего количества педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет</p> <p>17) доля образовательных организаций, в которых за отчетный период внедрена целевая модель наставничества (ЦМН), от общего количества образовательных организаций</p> <p>18) количество педагогических работников, охваченных ЦМН за отчетный период</p> <p>19) доля педагогических работников, охваченных ЦМН за отчетный период, от общего количества педагогических работников</p> <p>20) количество педагогических работников, принимавших участие в региональных конкурсах (региональных этапах Всероссийских конкурсов) профессионального мастерства за отчетный период</p> <p>21) доля педагогических работников, принимавших участие в региональных конкурсах (региональных этапах Всероссийских конкурсов) профессионального мастерства за отчетный период, от общего количества педагогических работников</p> <p>22) количество педагогических работников, принимавших участие в федеральных этапах Всероссийских конкурсов профессионального мастерства в отчетном году</p> <p>23) количество педагогических работников, ставших призерами и победителями федеральных этапов Всероссийских конкурсов профессионального мастерства за отчетный период</p>	
Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках приоритетных региональных и федеральных программ			
9	организация повышения квалификации педагогических работников	<p>1) доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации за отчетный период, от общего числа педагогических работников</p> <p>2) доля педагогических работников, обучившихся по программам из Федерального реестра ДППО, от общего числа педагогических работников</p> <p>3) доля педагогических работников, обучившихся по программам, направленным на совершенствование компетенций, необходимых для реализации требований обновленных ФГОС НОО, ООО, СОО, от общего числа педагогических работников системы общего образования (за исключением ДОО)</p> <p>4) доля педагогических работников, обучившихся по программам, направленным на совершенствование компетенций, необходимых для реализации образовательной деятельности в цифровой образовательной среде, от общего числа педагогических работников</p> <p>5) доля учителей, прошедших повышение квалификации по вопросам формирования функциональной грамотности, от общего числа учителей</p> <p>6) доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам оценки качества образования, от общего числа педагогических работников</p> <p>7) доля педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ,</p>	Информационные карты, отчеты, справки ОО Соглашение с ИРО Информационные справки ЦНППМП Распоряжения УО

№	Наименование показателей	Наименование критериев	Методы сбора и источники информации
		<p>функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, прошедших повышение квалификации, от общего числа педагогических работников в школах с низкими результатами обучения</p> <p>8) доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи от общего числа педагогических работников</p> <p>9) доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам совершенствования предметных и методических компетенций учителей в соответствии с преподаваемым предметом от общего количества педагогических работников</p> <p>10) доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам инклюзивного образования и обучения обучающихся с ОВЗ, от общего числа педагогических работников</p> <p>11) доля педагогических работников – педагогов дополнительного образования, прошедших повышение квалификации, от общего числа педагогов дополнительного образования</p> <p>12) доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общего числа педагогических работников</p> <p>13) доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся, от общего числа педагогических работников</p> <p>14) доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования, от общего числа педагогов дошкольных образовательных организаций</p> <p>15) доля педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, направленным на формирование у обучающихся навыков, обеспечивающих технологический суверенитет страны (математика, физика, информатика, химия, биология) (за три последних года) от общего количества педагогических работников ОО данной целевой аудитории</p>	

ПРОГРАММА
методического сопровождения профессионального развития педагогов и кадрового обеспечения системы образования
Муниципального образования город Алапаевск на 2024-2026 годы

I. Анализ состояния методического сопровождения профессионального развития педагогов и кадрового обеспечения системы образования Муниципального образования город Алапаевск на 2024 год

Система образования Муниципального образования город Алапаевск ориентирована на обеспечение условий получения качественного образования, отвечающего требованиям современной инновационной экономики, внедрение эффективных экономических механизмов в сфере образования, формирование социально адаптированной, конкурентоспособной личности, создание условий для ее самореализации.

Одним из наиболее значимых ресурсов системы образования являются педагогические и руководящие работники. Уровень их образования, квалификации и профессионализма во многом определяет качество образования в городе. На 01 января 2024 года в образовательных организациях Муниципального образования город Алапаевск работало 757 педагогических работников и управленческих кадров, в том числе: в организациях дошкольного образования – 337, в общеобразовательных организациях – 374, в организациях дополнительного образования детей – 46.

Система образования Муниципального образования город Алапаевск обладает высоким кадровым потенциалом:

- 1) по уровню образования: ВО (в т.ч. педагогическое) - 87%;
- 2) по уровню квалификации: ВКК — 17,8%; 1КК — 40,0%; СЗД — 20,3%;
- 3) доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации от общего числа педагогов:
 - 2021-2022 уч.год - 69,1% (из них по ДППО из Федерального реестра - 33,2%);
 - 2022-2023 уч.год - 72,3% (из них по ДППО из Федерального реестра — 48.1%);
- 4) доля педагогов, для которых разработаны и реализуются индивидуальные образовательные маршруты (разработанные Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее - ЦНППМ) по результатам региональной диагностики профессиональных компетенций) составила в 2021-2022 уч.году - 13,5% ; в 2022-2023 уч.году данный показатель вырос до - 26%.

Вместе с тем наблюдается дефицит педагогических кадров, который составляет 16,7%. Доля учителей-предметников, имеющих нагрузку 27 и более часов - 33%. Высока доля и педагогических работников пенсионного и предпенсионного возраста.

Актуальной остается проблема закрепления молодых педагогов в системе образования. Данная проблема обеспечивается внедрением системы

(целевой модели) наставничества (разработанная Министерством просвещения Российской Федерации) как основного механизма развития кадрового потенциала, развивающего элемента непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников. Доля молодых педагогов составляет — 5,6%. В целях поддержки молодых педагогов в МО город Алапаевск создана «Школа молодого педагога» по патронажем Алапаевской городской организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, которая объединяет молодых учителей, помогает им успешно адаптироваться в системе образования МО город Алапаевск (организуются муниципальные форумы, конкурсы и иные мероприятия молодых педагогов, а так же создаются условия для участия в региональных и федеральных педагогических событиях). Многие молодые педагоги входят в областную Ассоциацию молодых педагогов.

С целью профессиональной ориентации на получение педагогической профессии планируется с 2024 года в рамках программ предпрофессионального развития и профессионального самоопределения школьников заключено соглашение с ЦНППМП «Учитель будущего» запланирована организация психолого-педагогического класса. Также профориентационная работа реализуется через участие в федеральном проекте «Билет в будущее», региональном проекте «Профи-дебют». Большое значение уделяется осуществлению адресной подготовке педагогов - целевому обучению по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования, на основании постановления Правительства Российской Федерации от 13.10.2020 №1681 «О целевом обучении по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования».

Важным аспектом развития педагогических кадров являются сетевые формы поддержки и профессионального общения педагогов. Педагогические работники МО город Алапаевск активно участвуют в работе региональной сетевой методической службы на портале «Педсовет66», региональном методическом активе, регионального учебно-методическом объединении в системе общего образования Свердловской области. МКУ ИМЦ включен в федеральный перечень образовательных организаций, осуществляющих научно-методическое и методическое сопровождение общеобразовательных организаций.

Выявление лучших педагогических практик в МО город Алапаевск осуществляется по результатам конкурсов профессионального мастерства педагогических работников: Всероссийские профессиональные конкурсы «Учитель года России», «Воспитатель года», «Учитель здоровья России»; областные профессиональные конкурсы «Сердце отдаю детям», «Педагогической дебют», «Воспитать человека», «Мастер-наставник», «Образование без границ», «Лидер в образовании», «Олимпиадный успех»; муниципальные конкурсы «Самый классный классный», «Лучшее школьное методическое объединение...» и другие. Организатором муниципальных этапов Всероссийских и областных конкурсов, муниципальных конкурсов профессионального мастерства педагогов является МКУ ИМЦ.

С целью организации непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Управление образования ежегодно заключается трёхстороннее Соглашение с Министерством образования и ГАОУ ДПО СО «ИРО» (далее – Институт развития образования) об организации курсовой подготовки и переподготовки педагогов.

Анализ состояния методического сопровождения профессионального развития педагогов и кадрового обеспечения системы образования Муниципального образования город Алапаевск на 2024 год **показал**, что в последние годы наблюдается:

–неуклонный рост масштаба участия МКУ ИМЦ, городских методических комиссий, а также различных профессиональных педагогических сообществ в процессах развития системы образования МО город Алапаевск;

–постоянно растёт и расширяется деятельность муниципальной методической службы, направленная на методическое сопровождение деятельности профессиональных педагогических сообществ, методических объединений педагогических и руководящих работников образовательных организаций Мо город Алапаевск;

–не снижается роль школьных методических объединений, в связи с этим следует обратить внимание на необходимость организации

методических событий, направленных на поддержку школьных методических объединений.

Важно отметить, что муниципальное методическое сопровождение педагогических работников носит многофункциональный характер, обеспечивающий стабильную результативность в системе образования МО город Алапаевск; обеспечивается непрерывное профессиональное образование педагогических работников (в том числе и на базе МКУ ИМЦ); растет персонификация повышения квалификации как отдельных педагогов, так и образовательных организаций в целом.

Наряду с достижениями наблюдаются **проблемы**, которые решить можно только при комплексной системной работе:

- невысокая динамика кадрового обновления, обуславливающая возрастной дисбаланс в кадровом обеспечении;
- недостаточное обеспечение образовательных организаций специалистами коррекционно-развивающей работы;
- недостаточность мер по закреплению молодых педагогов в системе образования;
- необходимость обеспечения персонифицированного сопровождения профессионального роста педагогов для обеспечения готовности к реализации обновленного ФГОС общего образования, решения задач школ с низкими образовательными результатами

Предложено:

- 1) Развивать практико-ориентированные формы взаимодействия и обмена опытом, в которых учителя могли бы в практической форме отрабатывать и фиксировать применение умений при реализации содержания учебного предмета.
- 2) Включение в планы работы всех методических объединений деятельности по разработке, апробации различных педагогических решений по индивидуализации обучения, практической реализации индивидуального и дифференцированного подхода к обучению и воспитанию.
- 3) Внимание к требованиям всех методических разработок в части их психолого-педагогических обоснований.
- 4) Планирование повышения квалификации всех учителей по модулям дополнительных профессиональных программ, связанным с индивидуализацией обучения, в том числе, по модулям методики обучения детей с ОВЗ, одаренностью.
- 5) Организация совместных мероприятий, реализация направлений деятельности, проектов учителей-предметников и учителей-дефектологов, педагогов дополнительного образования с целью практического освоения методов и приемов инклюзивного образования.
- 6) Планирование мероприятий по синхронному развитию психолого-педагогических компетенций и их составляющих и методических компетенций в рамках практико-ориентированных форм педагогического общения и взаимодействия, взаимообучения педагогов, наставничества.
- 7) Выявление и распространение успешных форм педагогической рефлексии и методических практик в части педагогической диагностики достижения образовательных результатов в соответствии с требованиями ФГОС общего образования.

II. Основные задачи, принципы и ресурсы реализации программы методического сопровождения профессионального развития педагогов и кадрового обеспечения системы образования Муниципального образования город Алапаевск на 2024-2026годы

Изменения социально-экономической ситуации в стране, принятие новых законодательных актов в сфере образования диктуют не только необходимость корректировки целей образования, учитывающих государственные, социальные и личностные потребности и интересы, но и совершенствование психологического обеспечения образовательной деятельности с учетом новых требований к психолого-педагогическим условиям реализации образовательных программ. С целью обеспечения снижения рисков дезадаптации и десоциализации обучающихся необходимо обеспечение качества подготовки и повышения квалификации педагогов-психологов, оказывающих профессиональную помощь обучающимся.

При разработке программы кадрового обеспечения системы образования Муниципального образования город Алапаевск на 2024-2026 годы (далее - Программа) были учтены два условия:

1) соответствие региональной Программе кадрового обеспечения системы образования Свердловской области на 2022-2025 годы, включающая в том числе мероприятия, направленные на укрепление положительного имиджа педагога, повышение привлекательности педагогической профессии для выпускников общеобразовательных организаций, включающей мероприятия, направленные на укрепление положительного имиджа педагога, повышение привлекательности педагогической профессии для выпускников общеобразовательных организаций (утвержденная Министром образования 25 мая 2022г.);

2) специфика территории и системы образования МО город Алапаевск.

Программа направлена на дальнейшее развитие кадрового потенциала системы образования МО город Алапаевск.

Цель: достижение результатов, определенных основными принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 №3273-р, комплексом мер, направленных на повышение статуса учителя и в соответствии с решением коллегии Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 22 декабря 2021 года в части:

–обеспечения реализации задач регионального проекта «Современная школа», повышения качества организации научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на муниципальном уровне посредством обновления содержания и технологий преподавания общеобразовательных программ;

–обеспечения повышения уровня подготовки/переподготовки педагогических кадров в форматах непрерывного образования и самообразования, реализации целевой модели наставничества и различных форм сопровождения для развития кадрового потенциала и профессионального мастерства педагогических работников, выявления и распространения эффективных педагогических практик в МО город Алапаевск.

Задачи:

1) Реализация государственной политики в сфере подготовки и профессионального роста педагогических работников в системе образования МО город Алапаевск.

2) Развитие сети психолого-педагогических классов как условия для выявления и сопровождения молодежи, ориентированной на получение педагогической профессии. Развитие системы сопровождения целевого обучения педагогических кадров, как на этапе приема, так и на этапе обучения.

3) Внедрение единой федеральной системы научно-методического сопровождения непрерывного профессионального роста педагогических работников.

4) Обеспечение института педагогического наставничества в образовательных организациях с целью передачи педагогического опыта и повышения профессионального мастерства педагогических работников, закрепления молодых педагогов в системе образования.

5) Обеспечение непрерывного профессионального роста педагогических работников на основе независимой оценки квалификаций, выявления профессиональных дефицитов и персонифицированного образовательного маршрута.

6) Повышение роли и социальной значимости педагогической профессии. Реализация мероприятий и выборка PR-стратегии, направленных на повышение привлекательности педагогической профессии и формирования положительного имиджа педагога.

7) Реализация системы мер социальной поддержки педагогических работников МО город Алапаевск.

8) Уменьшение дисбаланса профессионально-квалификационной структуры спроса и предложения на рынке трудаМО город Алапаевск в

системе образования.

9) Развитие и функционирование модели муниципального образовательного кластера, основанной на сетевом взаимодействии различных организаций и интеграции профессиональных образовательных структур.

10) Обеспечение реализации проекта «Школа Минпросвещения России» в общеобразовательных организациях, расположенных на территории МО город Алапаевск, включая школы регионального проекта Свердловской области «Модернизация системы общего (школьного) образования в Свердловской области».

Программа основана на **принципах**:

– понимание роли учителя, педагога как ключевой фигуры для обеспечения качества общего образования и реализации ценностно-смыслового подхода к подготовке учителей;

– непрерывности и преемственности профессионального развития педагогических кадров;

– открытости и независимости оценки качества подготовки педагогических кадров;

– системного подхода реализации мероприятий, направленных на совершенствование системы подготовки и профессионального роста педагогических кадров, непрерывность и последовательность их реализации;

– взаимодействия органов государственной власти, органов местного самоуправления, образовательных организаций, общественных объединений, иных юридических лиц по вопросам совершенствования развития педагогического образования в МО город Алапаевск.

Программа включает в себя характеристику кадрового обеспечения системы образования МО город Алапаевск, основные направления деятельности, ожидаемые результаты и совокупность мероприятий, нацеленных на формирование и повышение эффективности кадровой политики системы образования МО город Алапаевск.

Участниками Программы являются:

– орган местного самоуправления, уполномоченный в сфере образования, -Управление образования Муниципального образования город Алапаевск (далее –Управление образования);

– муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр»;

– городские методические комиссии педагогических работников;

– образовательные организации МО город Алапаевск.

КОМПЛЕКС МЕРОПРИЯТИЙ

№	Направление Программы	Мероприятия Программы	Ожидаемые результаты	Сроки исполнения (годы)	Исполнители
I. Организационное и нормативное обеспечение Программы					
1.	Развитие нормативно-правовых условий	Корректировка и утверждение Положения о муниципальной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров и мониторинге состояния муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических	Распоряжение Управления образования	до 1 января 2024	Управление образования

№	Направление Программы	Мероприятия Программы	Ожидаемые результаты	Сроки исполнения (годы)	Исполнители
		работников образовательных организаций МО город Алапаевск			
2.		Нормативное закрепление регламента сетевого взаимодействия субъектов муниципальной системы научно-методического сопровождения, а также координация деятельности субъектов муниципальной инфраструктуры, созданной в рамках федерального и регионального проектов «Современная школа» национального проекта «Образование»	Распоряжение Управления образования	до 1 сентября, ежегодно	Управление образования МКУ ИМЦ
3.		Перенос лучших педагогических практик в деятельность образовательных организаций МО город Алапаевск через организацию деятельности муниципальных базовых (участие в работе региональных) стажировочных площадок	Реестр муниципальных стажировочных площадок Соглашения о сотрудничестве	2024-2026	МКУ ИМЦ Руководители ОО
4.	Информационно-методическое сопровождение Программы	Информирование работников системы образования МО город Алапаевск о функционировании муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров	Информационно-аналитические отчеты, справки с приложением материалов образовательных событий на сайте МКУ ИМЦ	2024-2026	Управление образования МКУ ИМЦ
5.		Подготовка методических рекомендаций для образовательных организаций, методических объединений/педагогических сообществ на территории МО город Алапаевск по вопросам методического сопровождения педагогических работников	Сборники методических рекомендаций	2024-2026	МКУ ИМЦ Руководители ОО
6.		Формирование и публикация в открытом доступе реестра лучших педагогических и управленческих практик образовательных организаций МО город Алапаевск	Реестр лучших педагогических и управленческих практик, размещение информации о них на сайте МКУ ИМЦ	2024-2026	МКУ ИМЦ Руководители ОО
7.	Контроль достижения минимальных показателей деятельности	Осуществление мониторинга показателей системы методической работы (ОО, ГМК, ИМЦ)	Аналитические справки (отчеты) о работе методической службы - образовательной организации - руководителей ГМК - МКУ ИМЦ	2024-2026 (июнь-июль)	МКУ ИМЦ Руководители ОО Руководители ГМК

№	Направление Программы	Мероприятия Программы	Ожидаемые результаты	Сроки исполнения (годы)	Исполнители
8.	методической службы	Проведение анализа результатов мониторинга показателей системы методической работы	Проведен анализ результатов мониторинга показателей системы методической работы Подготовлены адресные рекомендации и управленческие решения по развитию методической работы (комплекс мероприятий на учебный год)	2024-2026 (август)	МКУ ИМЦ
9.		Августовская конференция педагогических работников	Подведение итогов и планирование приоритетных задач развития муниципальной системы научно-методического сопровождение педагогических работников и управленческих кадров. Трансляция опыта в педагогическом сообществе	ежегодно, август	МКУ ИМЦ
II. Научно-методическое сопровождение по направлениям деятельности (Трекам)					
10.	Трек1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников	Участие педагогических работников в оценке профессиональных дефицитов	Формирование индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников на основе выявленных профессиональных дефицитов (далее - ИОМ). Выбор содержания ИОМ	в соответ. с графиками ИРО	МКУ ИМЦ Руководители ОО
11.		Организация обучения педагогических работников по ДПП ПК по актуальным направлениям развития системы образования МО город Алапаевск	Ежегодно не менее 30% педагогических работников от общего числа педагогических работников муниципалитета, прошедших обучение на ДПП ПК по актуальным вопросам системы образования	в течение года	МКУ ИМЦ Руководители ОО
12.		Тьюторское сопровождение реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников на основе выявленных профессиональных дефицитов	Приказ Управления образования о назначении муниципального координатора/ тьютора, его функциональных обязанностей (памятки/алгоритма) действий Разработка адресных рекомендаций 100% педагогических работников, завершивших обучение по ИОМ	в соответ. с ИОМ	Управление образования МКУ ИМЦ Руководители ОО
13.		Организация муниципальных (методическое сопровождение школьных) практико-ориентированных мероприятий взаимодействия и обмена опытом учителей с учетом адресных	Восполнение выявленных дефицитов, трудностей учителей Построение целостного целенаправленного (адресность), непрерывного практико-	2024-2026	

№	Направление Программы	Мероприятия Программы	Ожидаемые результаты	Сроки исполнения (годы)	Исполнители
		рекомендаций ИРО по результатам диагностики профессиональных дефицитов	ориентированного процесса профессионального развития каждого учителя на уровне муниципалитета		
14.		Мониторинг числа завершивших обучение по ИОМ с положительной динамикой образовательных результатов обучающихся	Не менее 50% педагогических работников из числа завершивших обучение по ИОМ, имеющих положительную динамику образовательных результатов обучающихся	2024-2026	МКУ ИМЦ Руководители ОО
15.		Разработка и внедрение на уровне образовательных организаций программ повышения квалификации педагогических работников (<i>обучение на ДПП ПК/ПП, аттестация ПР на I(B)КК</i>)	Обеспечение правовых, организационных условий для развития профессионального мастерства ПР Обеспечение запросов ОО в высококвалифицированных кадрах. Совершенствование системы повышения профессионального роста, стимулирование и поддержка педагогических работников ОО, повышение престижа ОО через рост квалификации педагогических работников.	2024-2026	Руководители ОО
16.		Посткурсовое сопровождение педагога	Утверждение ежегодного графика посещения уроков, мероприятий, выступления на ШМО, ГМК, педсовете, анкетирование и т.п.	2024-2026	МКУ ИМЦ Руководители ОО
17.		Деятельность городских методических комиссий, профессиональных сообществ педагогических работников	Развитие условий для профессионального общения, инновационной деятельности, гарантирующей качественное обучение учащихся и повышение профессионального уровня педагогов	2024-2026	МКУ ИМЦ Руководители ОО ГМК
18.		Организация муниципальных и сопровождение педагогов при участии в региональных и всероссийских профессиональных конкурсах			
19.		Внедрение инновационных форм педагогического общения на муниципальном уровне (педагогическая/авторская мастерская, методический фестиваль, методический тренинг, предметные лаборатории, мастер-класс, методический мост и др.)	Формирование системы непрерывного профессионального развития педагогов, обеспечивающей достижение качества образования	2024-2026	МКУ ИМЦ
20.		Организация и проведение муниципальных конкурсов профессионального мастерства «Самый классный классный»	Выявление талантливых педагогов, внесших значительный вклад в обучение и воспитание подрастающего поколения	2024-2026	МКУ ИМЦ

№	Направление Программы	Мероприятия Программы	Ожидаемые результаты	Сроки исполнения (годы)	Исполнители
		«Лучшее ШМО» «Лучший педагог-наставник года» «Конкурс педагогических проектов по духовно-нравственному воспитанию и гражданскому образованию»	Трансляция опыта работы, поддержка и пропаганда эффективных педагогических технологий в организации образовательной деятельности, направленных на рост профессионального мастерства педагогических работников Формирование в обществе социальной и гражданской значимости профессии педагога как носителя нравственных ценностей и общественных установок; стимулирование профессионального педагогического творчества Повышение профессионального мастерства педагогических работников		
21.		Организация участия педагогических работников в областных и всероссийских конкурсах «Учитель года России» «Воспитатель года России» «Педагогический дебют» «Сердце отдаю детям» «За нравственный подвиг учителя» «Учитель здоровья России» и др.		2024-2026	МКУ ИМЦ
22.		Создание условий (в том числе методическое сопровождение участников профессиональных конкурсов) для участия педагогов в различных конкурсах профессионального мастерства регионального и всероссийского уровня и др.)	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня Выявление педагогических работников,	2024-2026	
23.		Создание на базе ОО муниципальных инновационных и стажировочных площадок	Участие педагогов в инновационной деятельности Распространение успешных педагогических и управленческих практик	2024-2026	
24.	Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров	Мониторинг потребностей образовательных организаций в кадрах	Принятие управленческих решений (мер и мероприятий) по привлечению в ОО молодых специалистов, в том числе заключение целевых договоров на обучение выпускников СОШ на педагогические	2024-2026	Управление образования Руководители ОО

№	Направление Программы	Мероприятия Программы	Ожидаемые результаты	Сроки исполнения (годы)	Исполнители
			специальности		
25.		Создание на базе общеобразовательных организаций педагогических классов/ психолого-педагогических классов в рамках программы профориентации	Создание педкласса к 2025г. Информационное и методическое сопровождение педагогических работников общеобразовательных организаций, на базе которых созданы подклассы в рамках программы профориентации	2024-2026	МКУ ИМЦ Руководители ОО
26.		Организация профильной педагогической подготовки в общеобразовательных организациях <i>(формирование заявок на целевой приём, заключение целевых договоров, осуществление сопровождения студента на протяжении всего срока обучения)</i>	Трехстороннее Соглашение с Министерством образования и ИРО о реализации непрерывного дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций МО город Алапаевск Подписано соглашение Управлением образования и ЦНППМП о реализации «дорожной карты» в рамках реализации региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области Протокол о намерениях Заключены целевые договоры с педвузами	2024-2026	Управление образования МКУ ИМЦ Руководители ОО
27.		Организация студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника	Приобретение обучающимися первоначального педагогического опыта в форме участия в социальных проектах, вожатской и волонтерской деятельности, реального общения с детьми в рамках специально организованной педагогической практики на базе ОО	2024-2026	Управление образования МКУ ИМЦ Руководители ОО
28.		Реализация системы (целевая модель) наставничества «Педагог-педагог» на муниципальном и институциональном уровнях			
		Информационно-методическое сопровождение работы педагогов-наставников	Оперативное знакомство с актуальными документами, регламентирующими реализацию целевой модели наставничества	в течение учебного года	МКУ ИМЦ Руководители ОО

№	Направление Программы	Мероприятия Программы	Ожидаемые результаты	Сроки исполнения (годы)	Исполнители	
29.		Контроль за реализацией мероприятий по внедрению/реализаций целевой модели наставничества в муниципальных образовательных организациях	Успешное внедрение целевой модели наставничества в муниципальных образовательных организациях	2024-2026 годы		
30.		Формирование баз данных программ наставничества и лучших практик	Базы данных программ наставничества и лучших практик;	в течение учебного года		
31.		Формирование реестра наставников и наставляемых образовательных организаций	Реестр наставников и наставляемых, «наставнических пар»	в течение учебного года		
32.		Осуществление учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества	Учет обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества	ежегодно (октябрь)		
33.		Муниципальный конкурс молодых педагогов	Создание условий для развития самовыражения творческой и профессиональной индивидуальности, реализация личностного потенциала молодых педагогов	ежегодно		МКУ ИМЦ Руководители ОО
34.		Организация участия педагогов в муниципальном Фестивале наставничества	Популяризация лучших практик наставничества	Март ежегодно		
35.		Распространение и внедрение лучших наставнических практик различных форм для обучающихся, педагогов и молодых специалистов	Трансляция и внедрение успешных практик для обучающихся, педагогов и молодых специалистов Обеспечение фасилитацию переноса приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику	в течение учебного года		
36.	Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках приоритетных региональных и федеральных программ	Организация повышения педагогических работников в рамках приоритетных федеральных программ: – обучение педагогических работников по вопросам реализации обновленных ФГОС НОО и ООО; участие педагогических работников в проектах «Школа современного учителя» и «Учитель будущего»	Развитие профессиональной компетентности педагогических работников	2024-2026	МКУ ИМЦ Руководители ОО	
37.		Организация:	Оперативное информирование	2024-2026		МКУ ИМЦ

№	Направление Программы	Мероприятия Программы	Ожидаемые результаты	Сроки исполнения (годы)	Исполнители
		-тематических информационно-методических семинаров; -муниципальных базовых стажировочных площадок	педагогических работников: о новых тенденциях в сфере образования, о задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников		Руководители ГМК
38.		Организация обучения педагогических работников по дополнительным образовательным программам, входящим в ФР ДПП	Ежегодно не менее 3% педагогических работников и не менее 50% управленческой команды каждой ОО прошло повышение квалификации по программам из федерального реестра	2024-2026	МКУ ИМЦ
39.		Организация повышения педагогических работников в рамках приоритетных федеральных программ: – обучение педагогических работников по вопросам реализации обновленных ФГОС НОО и ООО; участие педагогических работников в проектах «Школа современного учителя» и «Учитель будущего»	Развитие профессиональной компетентности педагогических работников	2024-2026	МКУ ИМЦ Руководители ОО