

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД КАСИМОВ**

ПРИКАЗ

08.06.2021

№ 210

г. Касимов

Об утверждении Положения
о муниципальной системе обеспечения
профессионального развития педагогических работников
муниципального образования – городской округ город Касимов

В целях реализации регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», Концепцией совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Рязанской области, утвержденной министерством образования и молодежной политики Рязанской области от 31.05.2021 года

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования – городской округ город Касимов (Приложение 1).
2. Утвердить Комплекс мер (дорожная карта) по созданию муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования – городской округ город Касимов (Приложение 2).
3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника управления образования и молодежной политики администрации муниципального образования – городской округ город Касимов Т.К. Седову.

Начальник управления



Т. В. Ермакова

Приложение 1
к приказу управления
образования и молодежной
политики администрации
муниципального образования –
городской округ город Касимов
от 08.06.2021 № 210

Положение
о муниципальной системе обеспечения профессионального развития
педагогических работников муниципального образования – городской округ
город Касимов

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования – городской округ город Касимов (далее Положение) разработано в целях реализации государственной образовательной политики в муниципальном образовании – городской округ город Касимов.

1.2. Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст.144), «Квалификационными характеристиками должностей работников образования», утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н, приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)"», Концепцией совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Рязанской области, утвержденной министерством образования и молодежной политики Рязанской области от 31.05.2021 года.

2. Цели и основные задачи муниципальной системы обеспечения
профессионального развития педагогических работников муниципального
образования – городской округ город Касимов

2.1. Целью муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования – городской округ город Касимов является совершенствование управления качеством образования на основе достоверной и объективной оценки эффективности повышения квалификации и профессионального роста педагогических кадров.

2.2. Основные задачи:

- выявлять актуальное состояние квалификации педагогов (профессиональные затруднения и (или) профессиональные дефициты);
- совершенствовать предметные компетенции педагогических работников;
- организовать разработку индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- организовать профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности;
- вовлекать педагогов в экспертную деятельность;
- проводить профилактику профессионального выгорания педагогов;
- осуществлять поддержку молодых педагогов и реализацию программ наставничества педагогических работников;
- осуществлять организацию сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ);
- проводить анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;
- выявлять кадровые потребности в образовательных организациях муниципалитета.

2.2.1. Актуальное состояние квалификации педагогов и выявление профессиональных дефицитов педагогических работников

Проводимый ежегодный мониторинг курсовой подготовки в образовательных учреждениях г. Касимова выявляет следующее. Курсовую подготовку педагоги всех образовательных учреждений проходят своевременно, в соответствии с графиком: кроме того, отдельные педагоги проходят дополнительные курсы повышения квалификации по определенной тематике. Суммарный показатель слушателей курсов составил: в 2019 году - 325 чел., в 2020 году - 540 чел., за первое полугодие 2021 года - 160 человек. Однако, на базе РИРО в 2019 году обучилось 37 чел., в 2020 году - 50 чел., в первом полугодии 2021 - 30 чел. В большинстве случаев, слушателями курсов в РИРО являются воспитатели дошкольных образовательных учреждений. Кроме РИРО, педагоги проходят повышение квалификации дистанционно: в «Аktion-МЦФЭР» г. Москва, в Нижегородском государственном педагогическом университете имени Козьмы Минина, в г. Красноярске, в ООО «Международные образовательные проекты «Центр онлайн обучения «Экстерн», ООО «Инфоурок» и др. Выбор организации для повышения квалификации чаще всего обусловлен соотношением ценовой доступности и качества обучения.

В связи с этим важным направлением является работа по выявлению профессиональных дефицитов педагогов на основе анализа результатов государственной итоговой аттестации обучающихся, всероссийских проверочных работ, национальных и международных исследований качества образования,

исследований профессиональных компетенций педагогов, материалов аттестации педагогов.

Это позволяет обеспечить адресную работу с педагогами, реализовать в системе повышения квалификации индивидуальные образовательные маршруты, направленные на устранение выявленных пробелов.

2.2.2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников

Анализ результатов уровневой оценки компетенции учителей русского языка и математики проведенный в РИРО в 2017 году, в котором принимали участие 9 педагогов г. Касимова, а также апробация модели использования единых федеральных оценочных материалов при оценке предметных и методических компетенций учителей, осуществляющих образовательную деятельность по учебным предметам «Физика», «Химия», «Биология», «Астрономия» (2019 год – 13 участников от г. Касимова) выявил наличие у отдельных педагогов таких дефицитов как методическая и предметная компетенция.

Значительные затруднения для учителей математики и русского языка вызвали задания по предмету, если они не соответствовали уровню класса, в котором работает педагог.

Наличие дефицитов предметных компетенций необходимо учитывать при планировании курсов повышения квалификации. Для этого следует регулярно осуществлять направление педагогов на курсы повышения квалификации с учетом выявляемых дефицитов предметных компетенций, повышая их актуальность и практическую направленность.

2.2.3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников

Наиболее эффективной моделью повышения квалификации является реализация индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных профессиональных дефицитов педагогов. В этой модели в полной мере решается вопрос оказания конкретной адресной методической помощи работникам образования.

В настоящее время адресное повышение квалификации осуществляется через индивидуальное консультирование, реализацию персонифицированного обучения. В 2020-2021 учебном году в Рязанской области в рамках реализации федерального проекта «Учитель будущего» проводилось обучение педагогов в соответствии «Региональным планом реализации индивидуальных образовательных маршрутов слушателей по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Совершенствование предметных и методических компетенций учителей (в том числе в области формирования функциональной грамотности), в котором принимали участие 9 педагогов г. Касимова.

2.2.4. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

Важным условием развития системы образования г. Касимова является привлечение квалифицированных кадров. Эту задачу призвана решать профессиональная переподготовка.

В ходе профессиональной переподготовки специалисты получают новые компетенции, необходимые для осуществления образовательной деятельности. Тем самым решается задача повышения кадрового потенциала системы образования г. Касимова и обеспечения образовательных учреждений востребованными педагогическими специалистами. Ежегодно проводимый мониторинг показывает, что за последние три года переподготовку на востребованные специальности прошли только 5 педагогов, что не закрывает все существующие потребности в педагогических кадрах. В связи с этим необходимо активизировать работу по направлению педагогов на переподготовку по востребованным педагогическим специальностям.

2.2.5. Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников

В соответствии с Федеральным проектом «Цифровая образовательная среда» в сфере образования поставлена задача создания условий для внедрения к 2024 году современной и безопасной цифровой образовательной среды, обеспечивающей формирование ценности к саморазвитию и самообразованию у обучающихся образовательных организаций всех видов и уровней.

В целях реализации мероприятий федерального проекта «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образование» 4 руководителя школ города прошли обучение по вопросам внедрения и функционирования в образовательных организациях целевой модели цифровой образовательной среды.

Активная цифровизация образования предполагает и соответствующую подготовку кадров, в том числе формирование ИКТ-компетентности педагогов (Профессиональный стандарт педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель), раздел III «Характеристика обобщенных трудовых функций», п. 3.1.1).

В этих условиях важной задачей является повышение цифровой грамотности педагогов, освоение ими современных образовательных технологий, в том числе технологий дистанционного обучения.

2.2.6. Вовлечение педагогов в экспертную деятельность

Участие педагогов г. Касимова в экспертной деятельности регионального и муниципального уровня показало, что подобная деятельность значительно повышает как уровень профессиональных компетенций педагогических

110
работников, так и ресурсный потенциал всей системы образования муниципалитета.

Экспертное сообщество играет значительную роль в реализации управленческих моделей научно-методического сопровождения муниципальной системы оценки качества образования, в рамках которой осуществляется анализ результатов государственной итоговой аттестации, всероссийских проверочных работ, мониторинговых исследований, оценки компетенций педагогов, руководителей и т.д., обеспечивая повышение объективности оценочной деятельности, достоверности полученных данных, обоснованности выводов и рекомендаций.

Для совершенствования аналитической работы в системе образования муниципалитета необходимо продолжить участие в экспертной деятельности педагогов, способных провести анализ, выявить проблемные поля и сформулировать выводы и рекомендации.

2.2.7. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов

Возрастающий объем профессиональных задач, решаемых педагогом, социально-экономические и другие факторы, приводят к эмоциональной перегрузке и профессиональному выгоранию. В 2020, 2021 году муниципальным бюджетным образовательным учреждением «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Доверие» проводилось диагностическое исследование уровня стресса и эмоционального выгорания учителей школ г. Касимова на случайной выборке. Полученные результаты показали наличие высокого уровня стресса у 46% педагогов.

В этих условиях важно помочь педагогам переносить увеличивающиеся нагрузки, повысить их стрессоустойчивость.

Решить задачу профилактики профессионального выгорания необходимо за счет направления педагогов на курсы повышения профессиональной квалификации, в программы которых включены соответствующие темы, тренинги, направленные на формирование у учителей основ профилактики профессионального выгорания. Также необходимо осуществлять взаимодействие со специалистами МБОУ ДО «Доверие» по проведению тренингов с педагогами по профилактике профессионального выгорания.

2.2.8. Поддержка молодых педагогов/

реализация программ наставничества педагогических работников

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

Именно наставничество обеспечивает реальную адресную помощь и реализацию индивидуального подхода к профессиональному развитию педагогов, поскольку поддержка и сопровождение осуществляется ведущими специалистами по предмету.

Наставничество, в том числе и в отношении молодых педагогов, должно быть целесообразным, то есть формулироваться исходя из выявленных профессиональных дефицитов.

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

В последние годы одним из важных факторов профессионального развития педагогов стало активное взаимодействие работников образования, в том числе сетевое взаимодействие.

Опыт работы созданных в г. Касимове методических объединений школьного и муниципального уровней, городской «Школы молодого педагога» продемонстрировал их эффективное участие в работе по анализу результатов разнообразных оценочных процедур, выявлению профессиональных дефицитов и проблемных полей в деятельности учителей, разработке рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса. При этом повысился методический уровень как самих объединений, так и входящих в них педагогов.

Активная работа профессиональных объединений педагогов на основе разработанных и утвержденных планов работы должна способствовать профессиональному развитию педагогов, формированию и тиражированию эффективных практик, изучению и обобщению инновационного опыта, повышению качества образования в городе.

2.2.10. Анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов

Для повышения эффективности деятельности профессиональных сообществ необходим анализ их работы, привлечение широкой педагогической общественности, информирование педагогов о результатах работы объединений.

С этой целью следует активно использовать средства информационных технологий, в том числе создание сайтов и порталов профессиональных сообществ, осуществление трансляции заседаний, тиражирование выработанных ими рекомендаций, внедрение апробированных эффективных практик в образовательный процесс.

2.2.11. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях г. Касимова

Кадровое обеспечение — это один из важных факторов успешного выполнения миссии образовательной организации. Регулярное изучение кадровых потребностей на уровне образовательной организации и муниципалитета и своевременная подготовка (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) педагогических кадров соответствующей квалификации — приоритетное направление деятельности управленческих команд.

В целях выявления кадровых потребностей на муниципальном уровне следует регулярно собирать информацию о кадровом потенциале образовательных организаций, о наличии вакансий, активно сотрудничать со службой занятости, проводить профориентацию, планировать и осуществлять направление педагогов на повышение квалификации и профессиональную переподготовку по востребованным педагогическим специальностям.

Для оценки состояния муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования — городской округ город Касимов реализация Положения предполагает проведение мониторинга по следующим показателям.

2.3. Муниципальные показатели

Муниципальными показателями эффективности действия муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования — городской округ город Касимов являются:

- по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников (направление 2.2.1, 2.2.2):

- доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего числа педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, прошедших обучение в РИРО;

- доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего числа педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, прошедших обучение

- по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов (направление 2.2.3):

- доля педагогических работников, охваченных адресными программами повышения квалификации в РИРО;

- доля педагогических работников, охваченных адресными программами от общего числа прошедших повышение квалификации.
- По осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности (направление 2.2.4):
 - доля специалистов, прошедших профессиональную переподготовку по дополнительным профессиональным программам педагогической направленности в РИРО;
 - доля специалистов, прошедших профессиональную переподготовку по дополнительным профессиональным программам педагогической направленности от общего числа прошедших профессиональную переподготовку.
- По развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников (направление 2.2.5):
 - доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам с использованием дистанционных образовательных технологий в РИРО;
 - доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам с использованием дистанционных образовательных технологий в других учреждениях ДПО.
- По вовлечению педагогов в экспертную деятельность (направление 2.2.6):
 - количество региональных и муниципальных экспертов из числа педагогических работников г. Касимова.
- По поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников (направление 2.2.8):
 - доля педагогов, в том числе молодых учителей, участвующих в реализации уровней наставнической деятельности «Учитель – учитель» от общего числа педагогических работников;
 - количество наставников;
 - количество наставляемых.
- По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне (направление 2.2.9):
 - количество сетевых объединений, методических объединений, профессиональных сообществ педагогов.
- По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета (направление 2.2.11):
 - обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами.

3. Методы сбора и обработки информации

Основные функции по сбору и обработке информации возлагаются на методическую службу сферы образования г. Касимова, в задачи которой входит разработка и направление запросов в образовательные учреждения, обобщение и анализ поступивших данных, представление аналитических материалов в управление образования и молодежной политики администрации муниципального образования – городской округ город Касимов (далее – УОиМП), размещение ее сайте УОиМП в разделе «Управление качеством образования».

3.1. Методы сбора информации

В рамках реализации Положения необходима обработка большого массива данных о педагогических работниках подведомственных УОиМП образовательных учреждений, выявленных профессиональных дефицитах, педагогах, направленных на курсы повышения квалификации, стажировок, индивидуальных образовательных маршрутов и других форм адресной помощи.

Методы сбора данной информации включают в себя:

- сбор данных от муниципальных образовательных учреждений по запросам методической службы;
- изучение информации, представленной на сайтах муниципальных образовательных учреждений;
- сбор данных о разработанных и реализуемых дополнительных профессиональных программах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, отдельных модулях и разделах на сайтах организаций системы ДПО;
- перспективным является изучение данных, представленных в создаваемой информационной экосистеме «ЦНППМ62» (<http://ЦНППМ62.рф>).

3.2. Методы обработки информации

Методы обработки информации включают в себя:

- анализ данных, поступивших от муниципальных образовательных учреждений по запросам методической службы;
- анализ информации, представленной на сайтах муниципальных образовательных учреждений;
- обобщение полученных данных;
- на основе полученных данных направление педагогов на курсы повышения квалификации по разработанным индивидуальным образовательным маршрутам;
- перспективным является автоматизированная обработка данных с использованием создаваемой информационной экосистемы «ЦНППМ62».

Приложение 2
к приказу управления
образования и молодежной
политики администрации
муниципального образования –
городской округ город Касимов
от 05.08.2021 № 210

Комплекс мер (дорожная карта) по созданию
муниципальной системы обеспечения профессионального развития
педагогических работников муниципального образования – городской округ
город Касимов

№	наименование мероприятия	ответственный	результат	срок
1.	Разработка проекта Положения о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования – городской округ город Касимов	структурное подразделение «Методическая служба» МБОУ ДО «Доверие»	проектный вариант документа	30 июля 2021 года
2.	Разработка Комплекса мер (дорожная карта) по созданию муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования – городской округ город Касимов	структурное подразделение «Методическая служба» МБОУ ДО «Доверие»	проектный вариант документа	30 июля 2021 года

3	Утверждение Положения о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования – городской округ город Касимов	управление образования и молодежной политики администрации муниципального образования – городской округ город Касимов	Приказ УОиМП	5 августа 2021 года
3	Утверждение Комплекса мер (дорожная карта) по созданию муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования – городской округ город Касимов	структурное подразделение «Методическая служба» МБОУ ДО «Доверие»	Приказ УОиМП	5 августа 2021 года
4	Подписание трехстороннего соглашения между управлением образования и молодежной политики администрации муниципального образования – городской округ город Касимов, министерством образования и молодежной политики Рязанской области и ОГБУ ДПО «Рязанский институт развития	министерство образования и молодежной политики Рязанской области ОГБУ ДПО «РИРО» УОиМП г. Касимов	Соглашение между управлением образования и молодежной политики администрации муниципального образования – городской округ город Касимов, министерством образования и молодежной политики Рязанской области и ОГБУ	15 сентября 2021 года

	образования»		ДПО «Рязанский институт развития образования»	
5	Информирование работников системы образования г. Касимова о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования – городской округ город Касимов	структурное подразделение «Методическая служба» МБОУ ДО «Доверие» УОиМП	Информационно-аналитический отчет с приложением материалов о месте, сроках, формате и количестве участников (в т.ч. фотоматериалов, ссылок на муниципальные СМИ)	6 октября 2021 года

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципальной системы образования – городской округ город Касимов

Показатели эффективности муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципальной системы образования – городской округ город Касимов

№	наименование показателя	Значение показателя, %			ответственный исполнитель	
		2021	2022	2023		2024
1.	Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ОГБУ ДПО «РИО» (далее – ЦНППМ)	10	20	30	40	СП МС МБОУ ДО «Доверие» УОиМП
2.	Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в ФР ДПП и подобранных с учетом диагностики профессиональных дефицитов (от общего числа педагогов, направленных на обучение в ЦНППМ)	85%	85%	85%	85%	СП МС МБОУ ДО «Доверие» УОиМП
3.	Доля управленческих команд, повысивших свою квалификацию по вопросам эффективности управления	10	20	30	40	СП МС МБОУ ДО «Доверие»

	качеством образования						УОиМП
4.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах педагогической поддержки и сопровождения в первые три года работы	10	20	30	40		СП МС МБОУ ДО «Доверие» УОиМП