

Приложение 1 к Приказу отдела
образования администрации Малокарачаевского
муниципального района
Карачаевского муниципального района
от 24 января 2020 г. №13 Б

Концепция
развития системы профессионального и личностного развития
педагогических работников Малокарачаевского муниципального района
на 2020-2025 гг.

I. Общие положения

Концепция развития системы профессионального и личностного развития педагогических работников Малокарачаевского муниципального района является стратегическим документом по реализации основных положений республиканского проекта «Учитель будущего» Карачаево-Черкесской Республики и определяет цели, задачи, показатели, методы сбора информации по совершенствованию профессионального развития педагогических работников, а также представляет систему актуальных мер для обеспечения профессионального роста педагогов.

В основу Концепции заложена интеграция учительского роста и

профессионального развития педагогических кадров как направлений личностного развития педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта и модернизации педагогического образования, в том числе дополнительного профессионального образования педагогических кадров.

Разработка Концепции вызвана необходимостью обеспечения непрерывного характера профессионального развития педагогических кадров в условиях системных изменений в образовании Российской Федерации.

Основаниями для разработки концепции являются:

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- стратегические цели Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы;
- федеральный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование»;
- перечень поручений Президента Российской Федерации (по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23 декабря 2015 г.) о формировании национальной системы учительского роста;
- паспорт проекта «Учитель будущего» Карачаево-Черкесской Республики (Протокол № 1 от 14.12.2018 года Совета по проектам КЧР);
- Постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 30 января 2019 г. № 32 "О государственной программе "Развитие образования в Карачаево-Черкесской Республике" (с изменениями и дополнениями);

Система профессионального и учительского роста основана на профессиональном развитии педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта и предполагает модернизацию педагогического образования, в том числе дополнительного профессионального образования педагогических кадров. Дополнительное профессиональное образование, являясь важной составляющей непрерывного образования российских граждан, призвано мобильно и эффективно реагировать на новые требования отечественной и мировой экономики, возрастающие запросы населения на приобретение дополнительных компетенций, в первую очередь на повышение квалификации и профессиональную переподготовку. Несмотря на свою интегрированность с системой профессионального и высшего образования, автономность и самостоятельность системы дополнительного профессионального образования закреплена в ст. 76 № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»: «Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации

меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды». Это положение раскрывается в содержании Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018 - 2025 годы, утверждённой Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642. В задаче 2 Государственной программы, посвящённой доступности образования, это направление характеризуется долей занятого населения в возрасте от 25 до 65 лет, прошедшего повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку, в общей численности занятого в области экономики населения этой возрастной группы, которая составит в 2018 - 2025 годах не менее 37 процентов ежегодно.

Основными направлениями модернизации муниципальной системы дополнительного профессионального педагогического образования станут:

- стимулирование педагогических кадров к непрерывному профессиональному развитию через введение системы независимой оценки профессиональной компетентности (новая модель аттестации педагогов, независимая оценка (сертификация) квалификации педагогических кадров, дистанционная самооценка профессиональных компетенций педагога и др.);
- организационно-правовое, кадровое и научно-методическое обеспечение персонифицированного повышения квалификации учителей с возможностью устранения профессиональных дефицитов четырёх групп профессиональных компетенций учителя (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные) как ядра содержания программ повышения квалификации;
- обеспечение непрерывного характера развития профессионального мастерства педагогов в рамках профессиональных сообществ: ассоциации и клубы молодых педагогов, инновационная и проектная деятельность, наставничество, самообразование, внутришкольные практики профессионального становления педагога;
- построение индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов с учётом потребностей региона;
- проведение мониторинговых исследований освоения программ дополнительного профессионального образования;
- стимулирование профессионального роста педагогов: вовлечение педагогов в экспертную деятельность; развитие профессиональных педагогических сообществ;
- осуществление профилактики профессионального выгорания педагогов.

II. Роль дополнительного профессионального образования в обеспечении непрерывного характера профессионального развития педагогических кадров

Ключевой ролью дополнительного профессионального образования (далее – ДППО) является обеспечение непрерывного характера профессионального развития педагога. Дополнительное профессиональное

педагогическое образование призвано оперативно реагировать на постоянные изменения в системе образования, обеспечивая педагога новыми профессиональными компетенциями. Кроме этого, ДППО представляет собой уникальный ресурс и целостную систему, которая решает задачи непрерывного интеллектуального, духовно-нравственного и профессионального развития педагога, формирования его гражданской ответственности и культуры, воспроизводства общественных отношений.

Для понимания возрастающей роли ДППО в условиях внедрения национальной системы профессионального и учительского роста необходимо рассмотреть механизмы, лежащие в основе непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

Эффективность профессиональной деятельности педагога зависит от уровня сформированности его профессиональных компетенций и личностных качеств. Базовые компетенции профессиональной деятельности представляют собой совокупность профессиональных навыков, необходимых для чёткого и правильного выполнения работы. Эти базовые компетенции объединены в четыре группы: предметные компетенции, методические, психолого - педагогические и коммуникативные. Степень владения этими компетенциями позволяет выделить три уровня профессиональной квалификации педагога:

Уровень I. Характеризуется умением педагога решать педагогические задачи в ситуации определённости;

Уровень II. Характеризуется умением решать педагогические задачи в ситуации вероятностной определённости;

Уровень III. Характеризуется умением решать педагогические задачи, действуя в ситуации неопределённости.

Кроме базовых профессиональных компетенций, эффективность работы педагога определяют его личностные качества. Личностный характер поведения педагога по выбору и характеру применения компетенций в профессиональной деятельности определяется совокупностью личностных качеств, необходимых для развития, общения, карьерного роста. Актуализация и формирование личностных качеств педагога как профессионала происходит в процессе его профессионального самоопределения – обязательного компонента программ повышения квалификации.

Таким образом, совокупность базовых профессиональных компетенций и личностных качеств лежит в основе профессионально-личностного развития специалиста как процесса формирования его компетентности, необходимой для качественного выполнения профессиональных задач. Хотелось бы обратить внимание, что компетентность представляет характеристику личности, определяющей ее способность самостоятельно решать возникающие профессиональные проблемы.

Наконец, в основе непрерывного характера профессионально-личностного развития педагога лежит его взаимодействие с профессиональным сообществом педагогов. Профессиональное сообщество представляет собой коллективный субъект профессиональной деятельности, обеспечивающий качество общего образования (ассоциации педагогов;

городские, районные и внутришкольные методические объединения педагогов; предметные и проектные группы педагогов и др.). Фактором, объединяющим профессиональное сообщество, выступает организационная культура обучающейся организации. Во взаимодействии педагога с профессиональным сообществом происходит не только обогащение деятельности педагога необходимыми профессиональными компетенциями, но и согласование потребностей, мотивов, целей, оценок профессиональной деятельности. Взаимодействие обеспечивает двусторонний характер обогащения педагога и профессионального сообщества. Педагог-лидер вносит в жизнь профессионального сообщества инновационные идеи, уникальный опыт работы, индивидуальные достижения учащихся; обычный педагог получает от профессионального сообщества мотивационную поддержку, методическую помощь, стимулирующее оценивание своей работы. Система дополнительного профессионального педагогического образования, являясь частью профессионального сообщества района, может стать координатором сетевого взаимодействия всех субъектов образовательной деятельности, включая эти формы профессиональной коммуникации в содержание программ повышения квалификации.

III. Цели и задачи Концепции

Цель – создание механизмов совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, соответствующего социальному и региональному заказам; привлечение молодых специалистов к работе в образовательных учреждениях района, обеспечение целенаправленной работы по сопровождению и поддержке молодых специалистов, способствующей их закреплению в образовательных учреждениях округа. Мониторинг профессиональной компетентности, проведённый с различными категориями педагогических работников, выявил профессиональные дефициты учителей и дал старт курсу по принятию мер для их устранения посредством участия педагогических работников в программах повышения квалификации и методических процедурах в области совершенствования предметной и методической грамотности.

На достижение цели направлено решение следующих взаимосвязанных задач:

- регулярное получение и анализ информации о количественном и качественном составе педагогических работников образовательных организаций;
- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников; разработка комплекса мер, направленных на выявление и преодоление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- выявление запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на направление повышения квалификации и профессионального развития;
- обеспечение систематического обучения педагогических работников по программам дополнительного профессионального образования;
- методическое сопровождение участия педагогических работников в

конкурсах профессионального мастерства, увеличение количества участников конкурсов профессионального мастерства;

- методическое сопровождение работы Ассоциации молодых специалистов;
- создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров;
- развитие системы наставничества педагогических работников;
- изучение, анализ результатов и методическое сопровождение районных методических объединений, мастер-классов и педагогических мастерских;
- организация сетевого взаимодействия педагогов;
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях;
- построение непрерывной вариативной системы адресного научно-методического сопровождения учителя.

Концепция определяет четыре взаимосвязанных направления развития системы профессионального и личностного развития педагогических работников:

- 1) совершенствование профессиональной подготовки педагогических кадров в организациях высшего и среднего профессионального образования;
- 2) модернизация системы дополнительного профессионального педагогического образования;
- 3) сетевое взаимодействие и социальное партнёрство в развитии педагогических кадров;
- 3) социальная поддержка педагогических работников.

IV. Показатели, методы сбора и обработки информации

По учёту педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметов компетенций:

Показатели	Методы сбора и обработки информации
Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций	Соотношение педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций, к общему количеству педагогических работников
Доля учителей-предметников, принявших участие в мероприятиях диагностики профессиональных компетенций по конкретному учебному предмету	Соотношение учителей-предметников, принявших участие в мероприятиях диагностики профессиональных компетенций, к общему количеству учителей конкретного учебного предмета
Количество (доля) учителей-предметников, успешно выполнивших задания и показавших высокий уровень	Шифрование работ участников, организация проверки работ двумя экспертами из числа учителей-предметников, являющихся экспертами

сформированности компетенций	ОГЭ, ЕГЭ, или показавшим высокий уровень профессиональной компетентности в предыдущих исследованиях; перевод полученных количественных данных в % соотношение, сравнительный анализ результатов за сроки, определённые для каждого учебного предмета. Соотношение учителей-предметников, успешно выполнивших задания и показавших высокий уровень сформированности компетенций, к общему количеству участников по конкретному учебному предмету
Доля учителей-предметников, показавших низкий уровень сформированности компетенций	Соотношение учителей-предметников, показавших низкий уровень сформированности компетенций к общему количеству участников по конкретному учебному предмету

По повышению профессионального мастерства и уровня профессионального развития педагогических работников:

Показатели	Методы сбора и обработки информации
Количество участников конкурса профессионального мастерства «Учитель года России», результативность участия в муниципальном и республиканском этапах	Статистические данные, мониторинг
Результативность участия педагогов в приоритетном национальном проекте «Образование»	Статистические данные, мониторинг
Количественный и качественный состав педагогических работников образовательных организаций	Ведение базы данных педагогических работников, запрос информации из образовательных организаций, количественный и качественный анализ полученной информации, мониторинговые исследования, статистические данные
Количество педагогических работников, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования (доля)	Данные из автоматизированной системы (АИС), поквартальный учёт количества (доли) педагогических работников, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования; запрос информации из

	образовательных организаций, статистические данные
Количество педагогических работников, принявших участие в вебинарах	Формирование заявок на участие в вебинарах
План-заказ курсов повышения квалификации для педагогических работников	Формирование заявок на обучение по программам дополнительного профессионального образования

По осуществлению методической поддержки молодых педагогов по реализации системы наставничества:

Показатели	Методы сбора и обработки информации
Количество (доля) молодых специалистов (до 3 лет) и молодых педагогов (возраст до 35 лет) в образовательных организациях	Получение информации из общеобразовательных учреждений, её обработка. Статистические данные, мониторинг, соотношение молодых специалистов (до 3 лет) и молодых педагогов (возраст до 35 лет) к общему количеству педагогических работников
Количество (доля) молодых специалистов, принимающих участие в конкурсах профессионального мастерства	Получение информации из образовательных организаций, статистические данные, мониторинг
Количество (доля) молодых специалистов, за которыми закреплены наставники в образовательных организациях	Получение информации из образовательных организаций, статистические данные, мониторинг

По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне:

Показатели	Методы сбора и обработки информации
Количество районных мастер-классов и педагогических мастерских	Статистические данные, мониторинг
Количество проведённых занятий для различных групп педагогов, процент посещаемости практико-ориентированных занятий	Мониторинг, контроль за посещением
Количество заседаний районных методических объединений в учебном году	Графики посещения РМО, посещение их заседаний методистами

По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях:

Показатели	Методы сбора и обработки информации
Количество педагогических вакансий	Запрос информации из образовательных организаций, мониторинг

V. Стимулирование профессионального роста педагогов

Основные направления:

- разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников;
- модернизация конкурсов профессионального мастерства для педагогов;
- формирование различных траекторий карьерного роста для педагогических работников.

В рамках реализации указанных направлений реализуются следующие мероприятия:

1. С января 2019 года в республике стартовала федеральная программа «Земский учитель», которая предусматривает выплату 1 миллиона рублей учителю, прибывшему на работу в сельские населённые пункты, рабочие посёлки, посёлки городского типа либо города с населением до 50 тысяч человек.

2. Поддержка и развитие конкурсного движения. Ежегодно совершенствуется содержание конкурсных процедур с учётом современных подходов и требований времени. Кроме этого, начиная с 2019 года, в два раза увеличено материальное поощрение победителям и лауреатам педагогических конкурсов.

3. Поддержка профессиональных сообществ педагогов: активно развивается Ассоциация молодых педагогов, Совет руководителей общеобразовательных организаций Карачаевского муниципального района.

4. Развивается система взаимная система наставничества сопровождения опытных педагогов над молодыми и наоборот. В настоящее время формируется комплексная программа поддержки молодых педагогов «Наставничество».

Одним из важных направлений является осуществление профилактики профессионального выгорания педагогов.

VI. Ожидаемые эффекты и результаты от реализации Концепции

В результате реализации Концепции будут обеспечены:

- развитие профессиональных компетенций и квалификаций педагогами, приобретение ими новых профессиональных возможностей, повышение трудовой мобильности за счёт компенсации профессиональных дефицитов;

- удовлетворённость педагогов качеством реализованных адресных программ ДППО, организацией стажировок и программ «горизонтального обучения»;
- повышение мобильности, гибкости и открытости системы ДППО в конкурентной среде;
- конструирование нового, актуального и востребованного содержания дополнительных профессиональных программ, прошедших внешнюю экспертизу и сертификацию.
- технологические, организационные и образовательные инновации в реализации новой модели аттестации педагогов, независимой оценки квалификации, сопровождении и поддержке молодых педагогов.
- обеспечение согласованности форм, подходов, моделей, реализуемых в системе подготовки, переподготовки, повышения квалификации и отбора и аттестации педагогических кадров;
- обеспечение мониторинговой деятельности в системе ДППО и ее анализа с принятием адресных рекомендаций и управленческих решений;
- широкое внедрение сетевых форм повышения квалификации;
- повышение качества общего образования и инновационного потенциала педагогического сообщества.

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ (ДОРОЖНАЯ КАРТА)
по реализации Концепции развития системы профессионального и
личностного развития педагогических работников
Малокарачаевского муниципального района
на 2020-2025 гг.**

I. Общие положения

Целью реализации Плана мероприятий (дорожной карты) по реализации Концепции развития системы профессионального и личностного развития педагогических работников Малокарачаевского муниципального района на 2020-2025 гг. (далее – План мероприятий, дорожная карта) является развитие муниципальной системы эффективного функционирования высокопрофессиональных педагогических кадров, повышение их конкурентоспособности.

Дорожная карта направлена на решение ряда важных проблем повышения уровня профессиональной деятельности педагогических работников, обеспечение качества их работы, ориентированной на достижение высоких образовательных результатов обучающихся, на преодоление дефицитов:

- дефицита педагогических кадров в образовательных организациях Малокарачаевского муниципального района;
- потребность в обучении педагогических работников образовательных организаций методам воспитания и социализации обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;
- возрастной дисбаланс кадрового состава образовательных организаций (медленная ротация кадров, увеличение среднего возраста работающих педагогов);
- необходимость персонифицированного повышения квалификации руководителей и учителей-предметников школ с низкими образовательными результатами (ШНОР) и школ, работающих в сложных социальных условиях;
- недостаточная эффективность партнёрских отношений между профессиональным и общим образованием (необходимость совершенствования диалога между потребителем/заказчиком и организациями высшего образования);
- обесценивание значимости педагогической профессии и низкий статус педагогического труда.

должна обеспечить:

- повышение профессионального уровня педагогических работников

общеобразовательных организаций;

- создание действенного механизма организации сетевого взаимодействия на основе взаимовыгодных связей между субъектами этого взаимодействия, регламентированных нормативно-правовыми документами в рамках обмена ресурсами и соответствующими требованиями ФГОС ООО и СОО и запросами обучающихся.

В ходе реализации Концепции будут решены следующие задачи:

- обеспечение образовательных организаций района квалифицированными специалистами;
- содействие развитию субъектной позиции педагога в обеспечении непрерывного роста своего профессионального мастерства;
- формирование пространства освоения и развития новых социокультурных практик для обогащения личностных и профессиональных качеств педагога;
- развитие практик публичной презентации и общественного признания профессиональных достижений педагога;
- создание благоприятных условий для закрепления педагогических кадров в образовательных организациях Карачаевского муниципального района;
- внедрение эффективных механизмов организации непрерывного образования, направление на курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров.

Ожидаемые результаты реализации дорожной карты:

- совершенствование мониторинга организаций и содержания учебно-воспитательного процесса и разработка рекомендаций по его совершенствованию;
- создание творческих групп, авторских мастерских и других инновационных форм объединений педагогов по отдельным направлениям учебно-воспитательной и научно-методической работы, руководство, консультирование и координация их деятельности с целью разработки на их основе нового интеллектуального продукта в области содержания образования и методов его реализации;
- развитие сетевого взаимодействия, ориентированного на повышение профессионального уровня педагогических работников по постоянному педагогическому сопровождению детей в процессе достижения ими личностных, предметных, метапредметных результатов обучения независимо от типа и социального имиджа образовательной организации;
- оказание эффективной адресной помощи, с учётом анализа результатов мониторинга;
- воспроизводство кадров в образовательной сфере района за счёт притока и закрепления молодых специалистов;
- стабилизация возрастных и квалификационных характеристик кадровообразовательной сферы;
- рост эффективности и результативности труда педагогических работников на уровне общего образования;
- повышение престижа педагогических профессий;
- обеспечение социальной поддержки педагогов.

II. Мероприятия дорожной карты

Достижение цели дорожной карты осуществляется путём выполнения скоординированных по срокам, ресурсам и источникам финансового обеспечения мероприятий, способствующих решению проблем образовательного пространства района, и сгруппированных по направлениям и задачам.

Первое направление – «Профессиональная подготовка педагогических кадров» – включает решение следующих задач:

- увеличение количественного и улучшение качественного состава педагогических кадров;
- профессиональная ориентация обучающихся образовательных организаций на получение педагогического образования;
- создание условий для успешной адаптации, закрепления в профессии и развития профессиональной компетентности выпускников педагогических специальностей организаций высшего образования и среднего профессионального образования;
- повышение квалификации педагогических кадров с целью их подготовки к инновационной деятельности;
- формирование профессиональной компетентности педагогов для работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья;
- создание эффективной системы поддержки молодых специалистов, механизмов обновления и омоложения кадрового состава, максимальное обеспечение образовательных организаций педагогическими кадрами;
- создание и распространение информационных ресурсов в области профессионального педагогического образования.

В рамках второго направления - «Модернизация системы дополнительного профессионального педагогического образования» - очевидна необходимость решения следующих задач:

- индивидуализация системы повышения квалификации педагогических работников на основе вариативных форм, разработки модульных программ, повышения уровня развития навыков профессиональной деятельности педагогов, приобретения ими умений эффективного решения профессиональных задач в целях реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов общего образования всех уровней;
- совершенствование научно-исследовательской и инновационной результативности педагогических кадров через развитие механизмов стимулирования их научной и инновационной активности, привлечение педагогов в систему научно-методических исследований;
- осуществление интеграции научно-исследовательской и научно-методической деятельности учёных вузов, преподавателей организаций среднего профессионального образования, специалистов организаций дополнительного профессионального образования с инновационными поисками и экспериментами педагогов-практиков образовательных организаций общего образования и дополнительного образования детей.

Третье направление – «Сетевое взаимодействие и социальное партнёрство в развитии педагогических кадров» – подразумевает решение следующих задач:

- совершенствование деятельности педагогических кадров в целях повышения качества образования;
- совершенствование системы социального партнёрства, межведомственного и сетевого экспертного взаимодействия, развитие педагогических сообществ;
- общественная презентация практических достижений профессиональной деятельности педагогов;
- подготовка педагогов к работе по выявлению и сопровождению детей, проявляющих выдающиеся способности.

Четвёртое направление – «Социальная поддержка педагогических работников» – требует решения следующих задач:

- улучшение условий труда и быта, оптимизация рабочего времени педагогических работников;
- социальная поддержка молодых педагогов с целью закрепления их в профессии;
- развитие общественных и профсоюзных объединений молодых педагогов. Предполагается, что в результате реализации дорожной карты будут достигнуты:
- воспроизводство и повышение конкурентоспособности педагогических кадров;
- популяризация среди молодёжи педагогической деятельности, выявление талантливой молодёжи;
- адресное сопровождение и персонифицированная поддержка педагогов школ с низкими образовательными результатами и школ, работающих в сложных социальных условиях;
- развитие сетей профессиональных ассоциаций педагогических работников;
- разноуровневое взаимодействие образовательных организаций и межведомственное партнёрство внутри муниципалитета;
- повышение престижа педагогической деятельности.

Мероприятия по направлениям и срокам реализации приведены в Приложении.

III. Механизм реализации Плана мероприятий (дорожной карты)

Дорожная карта является инструментом реализации мероприятий по развитию педагогических кадров и совершенствованию профессиональных компетенций педагогов с целью повышения качества общего образования в Карачаевском муниципальном районе.

Информация о ходе выполнения мероприятий дорожной карты, нормативных актах, касающихся управления ее реализацией, об условиях проведения конкурсов и т.д. размещается на официальном сайте

Отдела образования администрации ММР.

Заказчиком – координатором Плана мероприятий (дорожной карты) по развитию системы профессионального и личностного развития педагогических работников Малокарачаевского муниципального района на 2020-2025 гг. является отдел образования администрации ММР Малокарачаевского муниципального района.

Начальник отдела образования руководит реализацией дорожной карты и несёт ответственность за ее конечные результаты, рациональное использование финансовых средств, выделяемых на ее выполнение, определяет формы и методы управления реализацией Плана мероприятий. Отдел образования в ходе выполнения Плана мероприятий (дорожной карты):

- осуществляет контроль реализации мероприятий;
- направляет на рассмотрение главы администрации Малокарачаевского муниципального района проекты нормативных правовых актов, необходимых для их исполнения;
- согласовывает окончательные сроки выполнения мероприятий, объёмы и источники финансирования;
- обеспечивает целевое и эффективное использование выделенных средств, ежегодно уточняя затраты;
- проводит исследование уровня сформированности профессиональных компетенций педагогов;
- корректирует с учётом выявленных профессиональных дефицитов педагогов реализацию дополнительных профессиональных программ, нацеленных на профессиональное развитие учителя;
- проводит трансляцию эффективных методик и технологий обучения в педагогической практике;
- проводит мониторинг профессиональных потребностей и дефицитов работников образования;
- ведёт учёт потребности руководящих и педагогических работников в курсах повышения квалификации и переподготовки;
- создаёт и организует деятельность профессиональных объединений педагогов через районные методические объединения для реализации персонифицированного повышения квалификации педагогов посредством совместной образовательной деятельности, информационной, тьюторской, методической, консультационной поддержки, самообразования, внутришкольных практик профессионального развития педагогов.

Образовательные организации:

- разрабатывают (корректируют) и реализуют программы перехода школы в эффективный режим работы;
- внедряют в практику руководства школой и профессиональным развитием педагогов методы управления по результатам, полученным в

ходе анализа качества организации образовательного процесса (качество преподавания, качество обучения);

- разрабатывают «дорожные карты» адресной помощи педагогам;
- инициируют повышение квалификации педагогических кадров в системе дополнительного профессионального образования;
- разрабатывают индивидуальные планы профессионального развития педагогов, отвечающих задачам работы с контингентом повышенной сложности и обеспечивающих освоение необходимых для этого форм и методов преподавания;
- участвуют в конкурсах и проектах различного уровня.

Ход реализации Плана мероприятий (дорожной карты) ежегодно рассматривается на коллегии отдела образования администрации ММР, освещается в средствах массовой информации.

МЕРОПРИЯТИЯ по реализации Концепции развития системы профессионального и личностного развития педагогических работников Малокарачаевского муниципального района на 2020-2025 гг.

№	Наименование мероприятия	Координатор, исполнитель	Срок исполнения	Ожидаемые результаты реализации мероприятий
Направление 1. Профессиональная подготовка педагогических кадров				
Задача 1.1. Увеличение количественного и улучшение качественного состава педагогических кадров				
1.1.1	Расширение практики целевого обучения педагогов с последующим трудоустройством	Отдел образования администрации ММР, работодатели	2020–2025	Повышение социального статуса педагога, увеличение числа молодых специалистов в образовательных организациях региона
1.1.2	Формирование потребности муниципалитета на целевую подготовку/переподготовку по очной и заочной формам обучения	Отдел образования администрации ММР, работодатели	2020–2025	Повышение социального статуса педагога, увеличение числа молодых специалистов в образовательных организациях региона
Задача 1.2. Профессиональная ориентация обучающихся образовательных организаций на получение педагогического образования				
1.2.1	Формирование базы данных школьников, поступивших в учреждения профессионального педагогического образования (в целях организации работы, направленной на дальнейшее сопровождение студента)	Образовательные учреждения	2020–2025	Информация о выпускниках, поступивших на педагогические специальности
1.2.2	Организация среди обучающихся школ мероприятий (анкетирование, конкурсы, смотры), направленных на выявление лиц с высокой мотивацией на педагогическую профессию	Образовательные учреждения	2020–2025	Увеличение числа выпускников, поступающих на педагогические специальности

Задача 1.3. Создание условий для успешной адаптации, закрепления в профессии и развития профессиональной компетентности выпускников педагогических специальностей организаций ВО и СПО				
1.3.1	Мониторинговые исследования и последующее формирование банка кадровой потребности муниципалитета.	Отдел образования администрации ММР, образовательные учреждения района	2020–2025	Развитие системы государственного заказа на подготовку специалистов; создание возможностей и гарантий трудоустройства выпускников по специальности
1.3.2	Организация работы районных методических объединений с молодыми педагогами	Методический кабинет	2020–2025	Формирование профессиональных компетентностей выпускников педагогических специальностей, необходимых для успешного вхождения и закрепления их в профессии
Задача 1.4. Подготовка педагогов к работе по выявлению и сопровождению детей, проявляющих выдающиеся способности				
1.4.1.	Организация курсовой подготовки по программе «Педагогическое сопровождение одаренных детей в условиях введения и реализации ФГОС общего образования»	РГБУ «КЧРИПКРО»	2020–2025	Развитие профессиональных компетенций педагогов в работе с одаренными детьми; изучение и распространение передового педагогического опыта
1.4.2	Семинары в рамках работы РМО по работе с одаренными детьми, работе по организации исследовательской и проектной деятельности одаренных обучающихся в условиях образовательной организации.	РМО	2021–2025	Развитие профессиональных компетенций педагогов в работе с одаренными детьми; изучение и распространение передового педагогического опыта
1.4.3	Участие в круглом столе «Современные подходы к организации работы с одаренными детьми в образовательном учреждении: теория и практика»	Методический кабинет	2020, 2022	Развитие профессиональных компетенций педагогов в работе с одаренными детьми; изучение и распространение передового педагогического опыта
Задача 1.4. Повышение квалификации педагогических кадров с целью их подготовки к инновационной деятельности				

1.4.1	Реализация дополнительного профессионального образования педагогических работников в рамках курсовой подготовки, учебных и методических семинаров, практико-ориентированных мероприятий на республиканском и муниципальном уровне	Отдел образования администрации ММР, РГБУ «КЧРИПКРО», общеобразовательные учреждения района	2020–2025	Повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников; рост заработной платы педагогических работников муниципальных образовательных организаций
1.4.2	Введение профессиональных стандартов	Отдел образования администрации ММР, образовательные учреждения	2020–2025	Переход на профессиональные стандарты; рост привлекательности педагогической профессии и повышение уровня квалификации педагогических кадров
Задача 1.5. Формирование профессиональной компетентности педагогов для работы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья				
1.5.1	Семинары, круглые столы по вопросам реализации ФГОС НОО ОВЗ, ФГОС ОУО	РГБУ «КЧРИПКРО», РМО	2020–2025	Повышение профессиональной компетентности педагогов в части организации образовательного процесса лиц с ОВЗ и инвалидностью.
1.5.2	Участие в мониторинговых исследованиях по внедрению ФГОС НОО ОВЗ и ФГОС ОУО в образовательных организациях	Методический кабинет, образовательные учреждения	2020–2025	Мониторинг динамики формирования условий для внедрения ФГОС НОО ОВЗ и ФГОС ОУО в образовательных организациях, выявление проблемных сфер и предложения по их разрешению.
1.5.3	Участие в мониторинговых исследованиях доступности объектов и образовательных услуг для обучающихся с ОВЗ и инвалидностью	Образовательные учреждения	2020–2025	Мониторинг условий доступности образовательных организаций всех уровней, аналитические материалы по проблематике инклюзивного и специального образования для работников образовательных организаций
Задача 1.6. Создание эффективной системы поддержки молодых специалистов, механизмов обновления и омоложения кадрового состава, максимальное обеспечение образовательных организаций педагогическими кадрами				
1.6.1	Координация работы Ассоциации молодых педагогов (проведение конкурсов, семинаров, фестивалей и др.)	Методический кабинет	2020–2025	Поддержка молодых педагогов; выявление талантливой молодежи

1.6.2	Организация участия молодых учителей в работе районных, школьных методических объединений.	РГБУ «КЧРИПКРО», районные, школьные методические объединения	2020–2025	Поддержка молодых педагогов с целью закрепления их в профессии
1.6.3	Информационно-методическое сопровождение молодых педагогических работников в системе общего и дополнительного образования.	РГБУ «КЧРИПКРО», образовательные учреждения	2020–2025	Поддержка молодых педагогов с целью закрепления их в профессии
1.6.4	Развитие движения наставничества: - разработка нормативно правового акта; - подготовка приказов о закреплении наставников.	Образовательные учреждения	2020–2025	Поддержка молодых педагогов с целью закрепления их в профессии

Задача 1.7. Совершенствование деятельности педагогических кадров в целях повышения качества образования

1.7.1	Участие в мониторинговых исследованиях профессиональных компетенций учителей в рамках Национальных исследования компетенций учителей	Общеобразовательные организации	2021–2022	Оценка результатов профессиональных компетенций учителей; внесение изменений в дополнительные профессиональные программы повышения квалификации
1.7.2	Методическое сопровождение педагогических кадров школ с низкими образовательными результатами (НОР) и школ, работающих в сложных социальных условиях (ССУ)	Методический кабинет, РГБУ «КЧРИПКРО»	2020–2025	Повышение профессионального уровня педагогических работников
1.7.3	Организация и сопровождение персонифицированного повышения квалификации для учителей-предметников и руководителей школ.	Методический кабинет, РГБУ «КЧРИПКРО»	2020–2025	Повышение образовательных результатов обучающихся по итогам рубежного внутриорганизационного контроля, региональных оценочных процедур, всероссийских проверочных работ, государственной итоговой аттестации

Направление 2. Сетевое взаимодействие и социальное партнёрство в развитии педагогических кадров

Задача 2.1. Совершенствование системы социального партнёрства, межведомственного и сетевого экспертного взаимодействия, развитие педагогических сообществ

2.1.1	Реализация проектов по профессионально-общественному обсуждению нормативных документов в сфере образования	Отдел образования ММР, РГБУ «КЧРИПКРО»	2020–2025	Увеличение доли педагогических работников, участвующих в общественных обсуждениях проектов и инноваций в сфере образования; тиражирование лучшего опыта; повышение престижа педагогической деятельности
2.1.2	Проведение сетевых мероприятий в области культуры и искусства, физической культуры и спорта	Методический кабинет	2020–2025	Увеличение числа сетевых мероприятий, организованных на основе межведомственного взаимодействия
Задача 2.2. Общественная презентация практических достижений профессиональной деятельности педагогов				
2.2.1	Проведение районного праздника, посвящённого Дню учителя	Отдел образования администрации ММР	2020–2025	Популяризация профессии учителя, повышение престижа педагогических профессий
2.2.2	Методическое сопровождение и организация участия в конкурсе «Лучший учителя КЧР» (нац. проект «Образование»)	Отдел образования администрации ММР, РГБУ «КЧРИПКРО»	2020–2025	Популяризация профессии учителя, повышение престижа профессии, мотивация к результативной профессиональной деятельности
2.2.3	Муниципальные этапы всероссийских профессиональных конкурсов: – «Учитель года», участие победителя муниципального этапа в республиканском конкурсе; – «Воспитатель года»; – «Классный руководитель»; – «Педагог-психолог России»; – «Сердце отдаю детям».	Отдел образования администрации ММР, РГБУ «КЧРИПКРО», КЧРГБУ «ЦДОД»	2020–2025	Выявление и распространение лучших практик, обмен педагогическим опытом, популяризация педагогических профессий, повышение их престижа. Раскрытие творческого потенциала учителей-предметников, воспитателей ДОУ, классных руководителей, педагогов-психологов, педагогов дополнительного образования детей
2.2.4	Организация участия и методическое сопровождение региональных конкурсов: – разработок коллективных воспитательных дел, сценариев реализации разнообразных форм деятельности по всем направлениям воспитательной работы; – дополнительных общеразвивающих (адаптированных) программ для детей с ограниченными возможностями здоровья, в том числе с использованием	Отдел образования администрации ММР, РГБУ «КЧРИПКРО», образовательные учреждения	2020–2025	Создание банка методических разработок; распространение передового опыта; повышение эффективности воспитательной работы; обеспечение доступности дополнительного образования для детей с особыми образовательными потребностями; выявление лучших моделей дошкольного образования, активизация деятельности ДОО, повышение профессиональной компетентности работников ДОО; выявление лучших моделей воспитательной работы образовательных

	<p>дистанционных образовательных технологий;</p> <p>– лучших моделей дошкольного образования, обеспечивающих доступность для всех детей, в том числе для детей с особыми образовательными потребностями;</p> <p>– лучших моделей воспитательной деятельности;</p> <p>– лучших учебно-методических разработок по организационно-педагогическому сопровождению профессионального самоопределения</p>			<p>организаций; повышение профессиональной компетентности педагогов, социальных педагогов и педагогов-психологов</p>
2.2.5	<p>Разработка и реализация на муниципальном и уровне образовательной организации социальной рекламы, направленной на повышение социального статуса педагога, формирование уважительного отношения со стороны социума к профессиональной деятельности педагога</p>	<p>Отдел образования администрации ММР ,образовательные организации</p>	2020–2025	<p>Повышение социального статуса педагога и престижа педагогических профессий, увеличение числа публикаций в печатных и интернет-изданиях, СМИ, медиа-изданиях, формирование позитивного образа современного учителя</p>
Направление 3. Социальная поддержка педагогических работников				
Задача 3.1. Улучшение условий труда и быта, оптимизация рабочего времени педагогических работников				
3.1.1	<p>Ознакомление педагогов с условиями труда на рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ)</p>	<p>Работодатели, первичные профсоюзные организации</p>	2020–2025	<p>Повышение правовой грамотности работников образования</p>
Задача 3.2. Социальная поддержка молодых педагогов с целью закрепления их в профессии				

3.2.1	Реализация Государственной поддержки выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, прибывших на работу в образовательные организации в сельской местности	УОФКСМП АКМР	2020–2025	Успешное закрепление молодых педагогов в образовательных организациях, расположенных в сельской местности
3.2.2	Муниципальная поддержка молодых педагогов	Администрация района, Отдел образования администрации ММР	2020–2025	Мотивация молодых специалистов на работу в сфере образования, более эффективное закрепление их в профессии
3.2.3	Формирование предложений по предоставлению молодым специалистам, работникам сельских образовательных организаций, жилья	Главы муниципальных образований, образовательные учреждения	2020–2025	Эффективное стимулирование молодых специалистов на работу по педагогическим профессиям в образовательных организациях, расположенных в сельской местности
3.2.4	Установление стимулирующей выплаты молодым педагогам в первый год работы, равной средней величине стимулирования по образовательной организации	Работодатели	2020–2021	Повышение заработной платы молодых педагогов, стимулирование закрепления их в профессии
Задача 3.3. Развитие общественных и профсоюзных объединений молодых педагогов				
3.3.1	Поддержка и организационно-методическое сопровождение общественно-профессиональных объединений молодых специалистов: – Ассоциация молодых педагогов Малокарачаевского муниципального района.	Методический кабинет	2020–2025	Создание банка данных образовательных организаций, содействующих поддержке и развитию общественно-профессиональных объединений молодых специалистов
3.3.2	Мониторинг аттестации молодых педагогов района	Ассоциация молодых педагогов	2020–2025	Повышение объективности аттестации молодых педагогов
3.3.3	Деятельность молодых педагогов, имеющих опыт работы, в качестве членов жюри в конкурсах муниципального уровня.	Методический кабинет	2020–2025	Повышение профессионального статуса молодых педагогов, привлечение их к экспертной деятельности

ПОЛОЖЕНИЕ
о мониторинге профессиональных затруднений
педагогических работников
Малокарачаевского муниципального района

1. Общие положения

1. Настоящее положение определяет цель, задачи, организацию и содержание системы мониторинга профессиональных затруднений педагогов общеобразовательных организаций Малокарачаевского муниципального района.

2. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Концепцией развития системы профессионального и личностного развития педагогических работников Малокарачаевского муниципального района на 2020-2025 гг.

3. Мониторинг профессиональных затруднений учителя общеобразовательной организации является составляющей мониторинга профессионального уровня учителя и выражается в непрерывном диагностико-прогностическом отслеживании изменений в профессиональной деятельности педагогов с целью включения результатов наблюдений и управление профессиональным и личностным ростом педагога.

4. Профессиональные затруднения – своеобразный индикатор «белых пятен» в арсенале профессиональных компетенций педагога. Они поддаются наблюдению и позволяют установить недостаток или отсутствие у педагога вполне конкретных профессиональных знаний и умений.

5. Результаты мониторинга позволяют качественно выстраивать систему методической работы.

6. Оценка деятельности педагога как элемент системы мониторинга качества образования обладает следующими преимуществами:

- формирование единых требований к качеству профессиональной деятельности, установление единых подходов к определению норм оценивания;
- объективность контроля;
- мотивация работников к результативной деятельности;
- получение своевременной информации о работе каждого педагога и коллектива в целом;
- использование полученной информации для принятия управленческого решения.

7. Получаемая информация в ходе мониторинга даёт возможность при осуществлении управленческих функций решать ряд задач:

- выявлять реальное состояние образовательной системы района;
- анализировать изменения, происшедшие в образовательной системе района;
- выявлять потенциальные возможности дальнейшего развития образовательной системы района;
- определять эффективность влияния образовательной системы на самореализацию педагога и других участников образовательного процесса.

2. Цель, задачи и функции мониторинга

профессиональных затруднений педагогов

Целью мониторинга профессиональных затруднений является создание механизма выявления профессиональных затруднений педагога на диагностической основе для определения критериально-оценочного механизма мониторинга, направленного на поддержку и развитие профессионального мастерства.

Задачами мониторинга являются:

- целенаправленное отслеживание профессионального становления педагогов на основе анализа и коррекции профессиональной деятельности;
- формирование механизмов выявления профессиональных затруднений и оказания адресной помощи учителям;
- определение структуры характерных затруднений, тормозящих развитие педагогического мастерства;
- осуществление краткосрочного прогнозирования и оценка эффективности и полноты реализации методического сопровождения повышения профессионального мастерства учителей.

Функции мониторинга профессиональных затруднений педагогов

- аналитическая - непрерывное наблюдение за состоянием педагога и результативностью его деятельности, прояснение сущности происходящих трудностей, событий, процессов, явлений и причин, породивших эти состояния;
- оценочная - своевременное выявление изменений, происшедших в деятельности педагога, и выработка норм, на основе которых определяется состояние;
- проектировочная – оказание помощи в осуществлении инновационных процессов;
 - развивающая - выявление проблем, которые помогут предупредить негативные тенденции в деятельности педагога, прогнозирование дальнейшего развития с целью повышения качества;
- консультационная – осуществление консультативной помощи педагогам;
 - рефлексивная – оказание помощи педагогам в осмыслении своей деятельности и перспектив ее развития;
- обратной связи позволяет анализировать достижения целей, выяснить причины неудач;
 - педагогической коррекции, которая позволяет определять предложения по исправлению педагогической деятельности;
 - мотивации и стимулирования, которая позволяет применять внешние стимулы оценки труда педагогических работников;
 - контроля, которая позволяет осуществлять необходимые виды контроля за образовательным процессом и деятельностью всех субъектов образовательного процесса, так как мониторинг содержит информацию об их состоянии.

2. Организация и содержание мониторинга профессиональных затруднений педагога

Условиями успешной реализации мониторинга являются:

- наличие кадрового ресурса, способного работать с информацией (в том числе и с использованием диагностических методик и новых технологий);
- наличие единых критериев и программно-диагностического комплекса;
- наличие нормативно-правовой базы и программы мониторинга.

Элементы мониторинга: диагностика, результат, корректировка, прогнозирование.

Этапы мониторинга: установочный, диагностико-аналитический, прогностический, деятельностный, уточняющий, завершающий.

Методы сбора и обработки информации: опрос, диагностика, наблюдение, анализ документации, посещение занятий, анкетирование, тестирование, самооценка.

Мониторинг осуществляется в образовательной организации один раз в год в соответствии с планом работы отдела образования администрации ММР, утверждённого приказом начальника. Механизм проведения мониторинга профессиональных затруднений педагога:

- оцениваются области профессиональных затруднений (области – профессиональные компетенции педагога, согласно профессиональному стандарту учителя): общепедагогическая, научно-теоретическая, методическая, психолого-педагогическая, коммуникативная;

- каждый блок (область) профессиональных затруднений имеет свои критерии и показатели, позволяющие:

- детально и объективно выделить затруднения учителя и спланировать для него индивидуальный маршрут профессионального и личностного развития;

- выстроить в образовательной организации и на уровне муниципалитета систему мероприятий форме «горизонтального обучения».

Мониторинг проводится на двух уровнях: самомониторинг и мониторинг, проводимый независимо от педагога заместителем руководителя образовательной организации.

Результаты мониторинга обрабатываются заместителем руководителя образовательной организации по каждому диагностическому блоку (области профессиональных затруднений).

Результаты мониторинга доводятся до сведения каждого учителя на заседаниях школьных методических объединений.

По итогам мониторинга заместителями руководителя образовательной организации заполняется сводная таблица мониторинга.

Итоги мониторинга включаются в аналитические отчёты методического кабинета .

Результаты мониторинга являются основанием для корректировки программ/планов методической работы на уровне образовательной организации и муниципалитета в целом.