

**УТВЕРЖДЕНА**  
приказом департамента образования  
администрации города Дзержинска  
от 28.07.2021 № 443-п  
(в редакции от 29.06.2022)

### **Модель муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников**

Одной из первостепенных задач, реализовать которую не представляется возможным без осуществления определенных измерений, является повышение эффективности и качества педагогической деятельности. Такие измерения позволяют выявить профессиональные дефициты, организовать и реализовать адресную работу с педагогическими работниками, направленную на устранение выявленных пробелов, как в рамках повышения квалификации, так и в рамках методического сопровождения.

В настоящее время еще одной из важнейших задач является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, позволит решить проблему кадрового обеспечения, ускорить процесс внедрения стандартов, современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в муниципальной системе обеспечения развития педагогических работников.

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях.

Еще одной актуальной задачей является создание системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающей повышение квалификации и непрерывное развитие их профессионального мастерства.

Цель – модернизация муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, предусматривающей:

- устранение кадрового дефицита в образовательных организациях за счет своевременного выявления кадровых потребностей в ОО;
- развития кадрового потенциала в образовательных организациях;
- стимулирование профессионального роста педагогов;
- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

- реализацию программ дополнительного профессионального образования, разработанных с учетом потребностей города;
- обеспечение методического сопровождения образовательного процесса в современных условиях;
- поддержку молодых педагогов и системы наставничества;
- поддержку методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов.

#### Показатели:

- обеспеченность образовательной организации педагогическими и руководящими кадрами;
- доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета;
- доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов;
- доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов;
- доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших курсы повышения квалификации в соответствии с требованиями ФГОС;
- доля педагогов, принявших участие в экспертизе конкурсных материалов мероприятий, проводимых на муниципальном уровне;
- доля педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах;
- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями, реализуемых по поддержке молодых педагогов;
- доля молодых педагогов, охваченных целевой моделью наставничества (форма «учитель-учитель»);
- доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов.

#### Методы сбора и обработки информации.

В муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников используются выборочный метод, метод измерений, документальный анализ (контент-анализ).

Источниками данных, используемых для сбора информации, являются:

- открытые статистические данные, система региональной статистики;
- контекстные данные образовательных организаций.

#### Мониторинг показателей.

Мониторинг состояния муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников проводится по показателям:

- обеспеченность образовательной организации педагогическими и руководящими кадрами;
- доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета;

- доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов;
- доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов;
- доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших курсы повышения квалификации в соответствии с требованиями ФГОС;
- доля педагогов, принявших участие в экспертизе конкурсных материалов мероприятий, проводимых на муниципальном уровне;
- доля педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах;
- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями, реализуемых по поддержке молодых педагогов;
- доля молодых педагогов, охваченных целевой моделью наставничества (форма «учитель-учитель»);
- доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов.

#### Анализ результатов мониторинга.

Анализ результатов мониторинга обеспечивает:

- анализ по выявлению запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития;
- анализ по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- анализ по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников;
- анализ по изучению состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;
- анализ по поддержке молодых педагогов, реализации программ наставничества педагогических работников;
- анализ по организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне;
- анализ по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях городского округа.

#### Адресные рекомендации по результатам анализа.

Разработка адресных рекомендаций по результатам проведенного анализа направлены следующим субъектам образовательной деятельности:

- педагогам образовательных организаций;
- образовательной организации (руководителям, заместителям руководителя);
- МБУ ДПО «Центр экспертизы, мониторинга и информационно-методического сопровождения»;
- МБУ ДО «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»;

– департаменту образования администрации города Дзержинска.

#### Меры, мероприятия.

Меры, мероприятия, направленные на совершенствование муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников:

- проведение мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;
- проведение мероприятий, направленных на повышение мотивации работников на обновление профессиональных знаний, умений и навыков и использование передовых педагогических практик;
- принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие института наставничества;
- организация методической помощи методическим объединениям и/или профессиональным сообществам педагогов, в том числе развитие сетевого взаимодействия;
- организация методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур;
- проведение мероприятий, направленных на повышение качества методического сопровождения педагогических работников;
- принятие мер, направленных на устранение кадровых дефицитов в образовательных организациях.

#### Управленческие решения.

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

- актуализацию нормативно-правовых актов в части реализации муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- стимулирование и поощрение педагогических работников, достигших высоких результатов в образовательной деятельности и личного профессионального роста.

#### Анализ эффективности принятых мер.

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

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

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

---