

ПРИКАЗ

29.06.2021

№ 151

Об утверждении Стратегии профессиональной помощи  
и поддержки педагогов на период до 2024 года

В соответствии с подпунктом 4 пункта 7 Положения о Министерстве образования Омской области, утвержденного Указом Губернатора Омской области от 15 марта 2004 года № 63, в целях создания условий для повышения качества образования путем формирования комплексной системы профессиональной помощи и поддержки педагогов системы образования Оконешихниковского муниципального района

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Стратегию профессиональной помощи и поддержки педагогов на период до 2024 года (Приложение №1).
2. Утвердить План реализации Стратегии профессиональной помощи и поддержки педагогов на период до 2024 года (Приложение №2);
3. Утвердить Регламент о проведении мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на главного специалиста Управления образования Кривошея Л.Г.

Начальник Управления образования  
Администрации Оконешихниковского  
муниципального района Омской области



Е.Н. Совенко

Приложение № 1  
к приказу Управления образования  
Администрации Оконешихниковского  
района Омской области  
от № 151 от 26.06.2021 г.

## СТРАТЕГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И ПОДДЕРЖКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА ПЕРИОД ДО 2024 ГОДА

### I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящая Стратегия профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников (далее – Стратегия) является базовым документом, определяющим направления реализации кадровой политики Оконешихниковского муниципального района Омской области в сфере образования на период до 2024 года, определяет цель, задачи, принципы и механизмы, ожидаемые результаты ее реализации.

Стратегия направлена на:

- 1) создание условий для повышения качества образования путем формирования комплексной системы профессиональной помощи и поддержки;
- 2) достижение стратегической цели и решение задач развития системы профессиональной помощи и поддержки педагогов на территории Оконешихниковского муниципального района;
- 3) координацию действий Управления образования Администрации Оконешихниковского муниципального района, методической службы, образовательных организаций и гражданского общества при формировании, функционировании и развитии системы профессиональной помощи и поддержки педагогов на территории Оконешихниковского муниципального района.

Стратегия разработана в соответствии с:

- 1) Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации»;
- 2) распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- 3) распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 года № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического

сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

4) национальным проектом «Образование», утвержденным протоколом президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24 декабря 2018 года № 16;

5) государственной программой Омской области «Развитие системы образования Омской области», утвержденной постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2013 года № 250-п;

6) региональным проектом «Современная школа», утвержденным Губернатором Омской области, Председателем Правительства Омской области А.Л. Бурковым 14 декабря 2018 года;

7) региональным подпроектом «Лидерство в образовании», утвержденным заместителем Председателя Правительства Омской области. Министром образования Омской области Т.В. Дерновой 12 мая 2020 года;

8) региональным подпроектом «Будущий учитель - учитель будущего», утвержденным заместителем Председателя Правительства Омской области, Министром образования Омской области Т.В. Дерновой 12 мая 2020 года;

9) региональным подпроектом «Управление реализацией индивидуальных программ профессионального развития педагогов», утвержденным заместителем Председателя Правительства Омской области, Министром образования Омской области Т.В. Дерновой 12 мая 2020 года;

10) региональной моделью оценки предметных компетентностей педагогических работников образовательных организаций Омской области, в том числе педагогических работников общеобразовательных организаций, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, показавших низкие образовательные результаты, утвержденной заместителем Министра образования Омской области Л.Н. Жуковой 11 июня 2020 года;

11) муниципальным подпроектом «Лидерство в образовании», утвержденным начальником Управления образования Администрации Оконешниковского муниципального района Омской области Е.Н. Сovenко от 11.01.2021 г. , приказ № 2 «З»;

12) муниципальным подпроектом «Будущий учитель - учитель будущего», утвержденным Начальником Управления образования Администрации Оконешниковского муниципального района Омской области Е.Н.Сovenко;

13) муниципальным подпроектом «Управление реализацией индивидуальных программ профессионального развития педагогов», утвержденным Начальником Управления образования Администрации Оконешниковского муниципального района Омской области Е.Н. Сovenко 20.10. 2020 года, приказ № 147.

2. Стратегия разработана с учетом результатов анализа опыта профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки

педагогических работников, сложившегося в Оконешниковском муниципальном районе Омской области.

## II. ПРИНЦИПЫ ЦЕЛИ СТРАТЕГИИ И ИХ ОБОСНОВАНИЕ

Внедрение, функционирование и развитие системы профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников с учетом анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций в Оконешниковском муниципальном районе основывается на следующих принципах:

- 1) регламентированность — обеспечение нормативными предписаниями (как содержательного, так и организационно-технического плана) механизмов профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников;
- 2) непрерывность - обеспечение возможности формального, неформального и информального педагогического образования;
- 3) персонификация - возможность получения педагогическими работниками профессиональной помощи и поддержки с учетом конкретных затруднений на основе актуальных результатов и независимой оценки компетенции;
- 4) системность - создание устойчивых связей между всеми компонентами профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников;
- 5) уровневость - наличие профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников на уровне образовательной организации и муниципальном уровне;
- 6) открытость - информирование профессионального сообщества о состоянии и задачах профессионального развития педагогических работников через ежегодные открытые доклады, средства массовой информации;
- 7) объективность - своевременная корректировка актуальных задач и механизмов профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников на основе сформированных механизмов обеспечения объективности внутришкольных, муниципальных, региональных, федеральных оценочных процедур;
- 8) вариативность - интегрирование ресурсов профессионального развития педагогических работников, обеспечивающее реальное многообразие траекторий профессионального роста педагогических работников в Омской области.

Обоснованность целей обусловлена состоянием муниципальной системы образования в целом и необходимостью обеспечения профессионального развития педагогических работников в частности.

Описание целей Стратегии построено на основе выделения следующих содержательных процессов обеспечения профессионального развития

педагогических работников:

- 1) непрерывное профессиональное образование педагогических работников;
- 2) оценка уровня профессиональной компетентности педагогических работников;
- 3) мотивация профессионального роста и развития педагогических работников;
- 4) комплексная поддержка профессионального роста и развития педагогических работников.

Цели:

Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.

В Омской области принята Региональная модель оценки предметных компетентностей педагогических работников образовательных организаций Омской области, в том числе педагогических работников общеобразовательных организаций, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, показавших низкие образовательные результаты. Однако в системе образования Оконешниковского муниципального района система оценки профессиональных компетентностей педагогических работников сложилась не достаточно.

Необходимо формирование механизмов обеспечения объективности муниципальных оценочных процедур, в том числе оценки компетенций педагогических работников.

В муниципалитете сложилась практика реализации ИППР педагогов, однако отсутствует повсеместная ориентация на профессиональные дефициты педагогов.

Повышение профессионального мастерства педагогических работников.

Согласно статистике 14,5 % педагогических работников реализуют образовательные программы основного общего и среднего общего образования по нескольким учебным предметам, не имея при этом документа, подтверждающего соответствующую квалификацию. Недостаточная предметная и методическая компетентность таких педагогических работников зачастую влечет за собой низкое качество освоения обучающимися соответствующих образовательных программ, о чем свидетельствуют результаты процедур оценки качества образования, в том числе по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, и государственных итоговых аттестаций.

Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих кадров реализуются в Омской области несколькими образовательными организациями. При наличии конкуренции в сфере дополнительного профессионального образования нередко наблюдается формальный подход к выбору образовательными организациями

направлений дополнительных профессиональных программ, массовому повышению квалификации в дистанционной форме при отсутствии индивидуализации..

В Оконешниковском муниципальном районе с 2020 года внедряется региональная целевая модель наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодых педагогов работающих в образовательных организациях менее трех лет. Деятельность данной модели координирует региональный наставнический центр «Вместе к успеху». Ежегодно в реализации программ наставничества участвуют различные категории привлекаемых: школьники, студенты, руководители образовательных организаций, молодые педагоги, руководители муниципальных ассоциаций педагогов и руководящих кадров.

Необходима консолидация всех муниципальных ресурсов наставничества и синхронизация действий по внедрению программ наставничества в образовательных организациях Оконешниковского муниципального района Омской области.

Поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне.

Анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и / или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне, простимулированы созданием и развитием в Оконешниковском муниципальном районе профессиональных педагогических сообществ (муниципальное учебно-методическое объединение по общему образованию, муниципальные ассоциации учителей-предметников, воспитателей, педагогов дополнительного образования, педагогов психологов и социальных педагогов, а также руководителей образовательных организаций муниципальной проектной лаборатории молодых педагогов Омской области), института наставничества, но темпы развития механизмов профессионального взаимодействия педагогических и руководящих работников системы образования Оконешниковского муниципального района не соответствуют современным требованиям, предъявляемым к системе образования.

Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне.

Для построения эффективной модели сетевого взаимодействия, обеспечивающего новое качество образовательных результатов, оптимизации образовательного процесса и рационального распределения имеющихся в школах ресурсов в 2021 году был реализован муниципальный проект «Управление созданием и внедрением сетевых форм реализации основных образовательных программ». Объединение ресурсов позволило эффективно использовать имеющиеся образовательные, материальные и кадровые ресурсы общеобразовательных учреждений ряда в муниципальном районе Омской области.

В рамках реализации ООП СОО в сетевой форме взаимодействия для педагогов возникла необходимость создания ресурса для организации профессионального сообщества с целью обмена опытом и выявления лучших

практик.

Вместе с тем, необходима целенаправленная работа по поддержке молодых педагогов, разработке и реализации программ наставничества педагогических работников.

Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях Оконешниковского муниципального района.

Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях МСО обеспечено рядом мероприятий: ежегодные конкурсы для педагогов, поддержка муниципальных ассоциаций учителей-предметников, муниципальных лабораторий молодых педагогов, развитие системы морального и материального стимулирования педагогических работников. Вместе с тем, серьезной проблемой в системе образования Оконешниковского муниципального района остается задача закрепления кадров в образовательных организациях.

Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

Выстраивание системы научно-методического сопровождения педагогических работников для обеспечения постоянной поддержки профессионального развития стимулируется реализацией с 2012 года в Омской области модели непрерывного профессионального развития педагогических работников, как условия реализации федеральных государственных образовательных стандартов. Однако механизмы реализации модели не стали повсеместной практикой, не являются составной частью деятельности в образовательных организациях муниципального района. Методическая работа в муниципалитете (в том числе на уровне образовательных организаций) выстраивается без учета непрерывного профессионального развития педагогических работников, актуального состояния их профессиональной компетентности.

Для развития единого научно-методического пространства через сетевое партнерство и интеграцию деятельности разноуровневых организационных структур, создания условий для совершенствования технологий, методики и форм организации образовательной деятельности, развития мотивации деятельности педагогических работников в профессиональных сообществах необходимо разработать и внедрить положение о муниципальной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, программы поддержки методических объединений (профессиональных сообществ) педагогических работников.

### III. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ

В целях реализации Стратегии применяются правовые, организационно-управленческие, кадровые, научно-методические, финансово-экономические и информационные механизмы.

Правовые механизмы включают:

- 1) развитие и актуализацию муниципальной нормативной правовой базы реализации Стратегии;
- 2) правовое регулирование порядка использования результатов

массовых оценок в целях, предусмотренных Стратегией;

3) правовое регулирование порядка персонифицированного повышения квалификации педагогических работников, предусматривающего проведение диагностики профессиональной компетентности педагогических работников в качестве элемента входного контроля, а также необходимость и периодичность проведения повторной диагностики.

Организационно-управленческими механизмами являются:

1) консолидация усилий Управления образования Администрации Окотешниковского муниципального района Омской области, образовательных организаций и педагогических работников путем создания многоуровневой системы профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников;

2) создание условий развития предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций педагогических работников в процессе организации участия в дополнительных профессиональных программах повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

3) организация планирования методической работы по направлениям формирования и развития предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций педагогических работников, в том числе в целях профилактики «профессионального выгорания»;

4) организация участия в повышении квалификации педагогических работников, не прошедших успешно диагностику профессиональной компетентности;

5) развитие конкурсного движения для всех категорий педагогических работников;

6) организация и обеспечение ведения муниципальных банков данных педагогических работников, их профессиональных достижений и затруднений;

7) организация своевременного формирования заявок на дополнительное профессиональное образование с учетом выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников;

8) организация работы муниципальных ассоциаций учителей-предметников совместно с региональными ассоциациями учителей-предметников по коррекции предметных компетенций педагогических работников;

9) обеспечение реализации различных форм неформального образования педагогических работников;

10) осуществление постоянного мониторинга профессиональной компетентности педагогических работников в образовательных организациях (посещение занятий, выполнение работ обучающимися и т.д.);

11) разработка и реализация образовательными организациями «дорожных карт» по индивидуализации профессионального развития педагогических работников;

12) обеспечение необходимости непрерывного самообразования педагогических работников.

Кадровые механизмы:



1) реализация комплекса мер, направленных на повышение престижа педагогических профессий, развитие института наставничества и поддержку педагогических работников в возрасте до 35 лет;

2) разработка и реализация индивидуальных программ профессионального развития педагогических работников с учетом выявленных затруднений.

Научно-методические механизмы:

1) проведение анализа информации о результатах массовых оценок образовательных результатов и установление причин низких результатов;

2) организация участия в индивидуальных программах повышения квалификации и профессиональной переподготовки с учетом выявленных затруднений и дефицитов педагогических работников, а также актуального уровня качества образования на территории Оконешниковского муниципального района Омской области;

3) осуществление сбора и анализа информации о выполнении приоритетных задач повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников и разработка предложений для подготовки ежегодных открытых докладов о состоянии системы образования Оконешниковского муниципального района;

4) разработка методических рекомендаций для образовательных организаций по:

- мониторингу профессиональных затруднений педагогических работников;
- содержанию методической работы с учетом необходимости формирования и развития предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных компетенций педагогических работников;
- порядку организации повышения квалификации педагогических работников.

Финансово-экономические механизмы включают:

1) формирование государственного задания на очередной финансовый год и плановый период для организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство образования Омской области, с учетом целей и задач Стратегии;

2) субвенцию местным бюджетам на финансовое обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного и начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных дошкольных и общеобразовательных организациях, на обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях, в том числе на дополнительное профессиональное образование педагогических работников указанных образовательных организаций по дополнительным профессиональным программам;

3) организацию оценки работы руководителей образовательных организаций с учетом эффективности управления профессиональным развитием педагогических работников;

4) учет предметной, методической, психолого-педагогической и коммуникативной компетенций педагогических работников при оценке их

деятельности и ее стимулировании.

Информационные механизмы предполагают:

- 1) актуализацию действующих и создание новых муниципальных и локальных стажировочных площадок для тиражирования лучших практик;
- 2) ведение информационно-методической работы по разъяснению необходимости проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей).

#### IV. ПОКАЗАТЕЛИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ И ИХ ЗНАЧЕНИЕ

По учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов / предметных компетенций:

- доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов) - не менее 35 % ежегодно;
- доля педагогов по каждому из видов дефицитов.

По повышению профессионального мастерства педагогических работников:

- доля педагогов реализующих ИППР, от общего количества педагогов, - не менее 100 %;
- доля педагогов, прошедших повышение квалификации с учетом выявленных дефицитов, от общего количества педагогов, - не менее 35 % ежегодно;
- количество муниципальных стажировочных площадок, - не менее 1 единицы;
- количество участников конкурсов профессионального мастерства, - не менее 3 педагогов в каждом конкурсе.

По осуществлению методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества:

- количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в муниципалитете, – не менее 1;
- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов, - не менее 30 %;
- наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в муниципалитете – не менее 1 в образовательной организации;
- доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов, - 20 % ежегодно;
- наличие программы поддержки методических объединений профессиональных сообществ педагогов, - 1 единица.

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

- доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов Оконешниковского муниципального района, - не менее 20 % суммарно на конец отчетного периода (2021 год);

- количество методических объединений / профессиональных сообществ педагогов, - 10 ежегодно;
- количество методических материалов, размещенных на муниципальной методической платформе, - 10 суммарно на конец отчетного периода (2024 год);

По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета:

- обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами от общего числа педагогических работников, - не менее 80%;
- доля аттестованных педагогов от общего числа педагогических работников, не менее 80 %;
- доля молодых педагогов от общего числа педагогических работников, - не менее 30 %;
- доля педагогических работников, не имеющих базового образования по преподаваемому предмету, от общего числа педагогических работников, - не более 10 %.

## V. МЕТОДЫ СБОРА И ОБРАБОТКИ ИНФОРМАЦИИ

В целях получения объективной информации о достижении показателей результативности реализации Положения применяются следующие методы сбора информации:

Информация, собранная в результате мониторинговых процедур, должна соответствовать следующим критериям: полнота, актуальность, достоверность, релевантность.

При обработке информации применяются следующие подходы: ранжирование, матрицы, сценарный подход, сегментирование, риск-анализ.

Используемые методы обработки информации, собранной в результате мониторинга реализации Положения: сравнение, моделирование, прогнозирование (количественное, качественное), матрица решений, анализ, ранжирование, таблицы.

## VI. МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ

Мониторинг реализации Стратегии проводится в целях повышения управляемости процессами профессионального роста педагогических работников муниципального района,

синхронизации реализации Стратегии на всех уровнях управления образованием, оказания своевременного качественного научно-методического сопровождения педагогических и руководящих работников.

Объект мониторинга реализации Стратегии: система обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Мониторинг осуществляется на основе заполнения электронных форм в информационных системах в соответствии с показателями результативности реализации Стратегии. В рамках мониторинга применяются: онлайн-сервис Google для создания форм обратной связи, онлайн-тестирований и опросов.

В мониторинге участвуют образовательные организации Оконешниковского муниципального района на основе регламента.

Приложение № 2  
к приказу Управления образования  
Администрации Оконешниковского  
муниципального района Омской  
области от 29.06.2021 года № 159

### ПЛАН

реализации Стратегии профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников  
Оконешниковского муниципального района на период 2024 года

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственный исполнитель
<b>1. Реализация мероприятий по выявлению дефицитов педагогических работников</b>			
1.1	Обеспечить участие педагогических работников Оконешниковского муниципального района в диагностике профессиональных дефицитов в соответствии с Региональной моделью оценки предметных компетентностей педагогических работников общеобразовательных организаций Омской области	Сентябрь 2021 года- декабрь 2024 года (по отдельному графику)	Методическая служба, общеобразовательные организации реализующие программу основного общего и среднего общего образования (далее ОО)
1.2	Подготовка аналитических материалов и адресных рекомендаций по итогам диагностических работ	Сентябрь 2021 года- декабрь 2024 года (по графику)	МС
1.3	Ведение муниципального банка выявленных профессиональных дефицитов	Сентябрь 2021 года- декабрь 2024 года	МС
1.4	Обеспечить своевременное формирования заявок на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с учетом выявленных затруднений и дефицитов педагогических работников	Сентябрь 2021 года- декабрь 2024 года	Управление образования, методическая служба, ОО

1.5	Обеспечить разработку и реализацию индивидуальных программ профессионального развития педагогических работников с учетом выявленных затруднений	Сентябрь 2021 года- декабрь 2024 года	М, ОО
2. Проведение мероприятий, направленных на повышение профессионального мастерства педагогических работников			
2.1	Организация деятельности школы профессионального развития «Конкурс» по подготовке потенциальных участников конкурсов профессионального мастерства педагогических работников	Ежегодно	МС
2.2	Организация и проведение муниципального этапа Всероссийских конкурсов «Учитель года России», «Воспитатель года России», «Сердце отдаю детям», «Дебют»	Ноябрь (ежегодно)	Управление образования, районная профсоюзная организация образования, МС
2.3	Организация и проведение муниципального этапа областных конкурсов профессионального мастерства «Лидер в образовании», «Современный классный руководитель»	Ноябрь (ежегодно)	Управление образования, районная профсоюзная организация образования, МС
2.4	Обеспечить участие в региональных конкурсах профессионального мастерства «Лучший учитель...», лучший педагог дополнительного образования» в рамках деятельности Международного методического центра «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века»	Октябрь 2022 года	МС, ОО
2.5	Обеспечить участие в областных конкурсах	Октябрь 2022 года	МС, ОО

2.6	«Молодой педагог + наставник = команда»	Ноябрь (ежегодно)	МС, ОО
2.7	Обеспечить участие в региональных предметно-методических олимпиадах для учителей русского языка, истории, химии, начальных классов, основ безопасности жизнедеятельности в рамках деятельности Международного методического центра «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века»	Май-сентябрь 2021 года	МС, ОО
2.8	Обеспечить участие в региональных предметно-методических олимпиадах для учителей литературы, информатики, обществознания, биологии в рамках деятельности Международного методического центра «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века»	Май-сентябрь 2022 года	МС, ОО

3. Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие института наставничества			
3.1	Обеспечить участие молодых педагогов в ДПП ПК «ИРООО начинающим: современное учебное занятие – как его создать»	Сентябрь 2021 года – декабрь 2024 года	МС, ОО
3.2	Обеспечить участие в Областном форуме молодых педагогов	Октябрь (ежегодно)	МС, ОО
3.3	Обеспечить участие в региональном конкурсе «Молодой педагог + наставник = команда»	Ноябрь (ежегодно)	МС, ОО
3.4	Реализация муниципальных образовательных проектов в рамках деятельности муниципальной проектной лаборатории Оконешниковского муниципального района	Сентябрь 2021 года – декабрь 2024 года (по отдельному плану)	МС, ОО
3.5	Организация деятельности молодых педагогов в качестве наставников для школьников – участников муниципального подпроекта «Будущий учитель – учитель будущего»	Сентябрь 2021 года – декабрь 2024 года	МС, ОО
3.6	Разработка и реализация программ наставничества по форме «учитель-учитель» для молодых педагогов со стажем работы менее 3 лет	Сентябрь 2021 года – декабрь 2024 года	МС, ОО
3.7	Организация и проведение X и XI педагогического марафона «День молодого педагога»	Ноябрь (ежегодно)	Управление образования, МС, ОО



4. Организация методической помощи методическим объединениям и / или профессиональным сообществам педагогов, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета			
4.1	Обеспечить участие руководителей районных ассоциаций учителей предметников Оконешниковского муниципального района в вебинарах по актуальным вопросам деятельности профессиональных сообществ	4 раза в год (по отдельному плану)	МС, ОО
4.2	Разработка содержания заседаний муниципальных предметных ассоциаций	4 раза в год (по отдельному плану)	МС
4.3	Организация и проведения районных ассоциаций учителей предметников Оконешниковского муниципального района	4 раза в год (по отдельному плану)	МС, ОО
4.4	Распространение участниками РИП-ИнКО своего инновационного опыта среди образовательных учреждений района	Сентябрь 2022 года – декабрь 2024 года (по отдельному плану)	МС, ОО участники РИП-ИнКО
4.5	Обеспечить участие педагогов района в мероприятиях Единого методического дня «Школа позитивных изменений»	Сентябрь 2021 года – декабрь 2021 года (еженедельно)	МС, ОО
4.6	Обеспечить участие в работе ММЦ «Академия педагогического мастерства: навыки XXI века»	Сентябрь 2021 года – декабрь 2024 года	МС, ОО
4.7	Создание муниципальной методической платформы и ее пополнение лучшими практиками педагогов Оконешниковского муниципального района	Сентябрь 2021 года – декабрь 2024 года	МС, ОО
5. Принятие мер, направленных на устранение кадровых потребностей образовательных организаций муниципалитета			
5.1	Обеспечить участие в мониторинге обеспеченности кадрами общеобразовательных организаций	Октябрь (ежегодно)	Управление образования, МС
5.2	Обеспечить участие школьников – участников регионального подпроекта «Будущий учитель –	Октябрь (ежегодно)	Управление образования, МС, ОО

	учитель будущего» во II и III Областном форуме будущих учителей «Шаг в профессию»		
6. Реализация мероприятий, направленных на осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников			
6.1	Создание и пополнение банка лучших практик	Сентябрь 2021 года – декабрь 2024 года	МС
6.2	Экспертиза методических разработок, рабочих программ и программ внеурочной деятельности и т.д.	Сентябрь 2021 года – декабрь 2024 года	МС, МУМО
6.3	Подготовка статей для информационно-методических журналов «Образование Омской области», «Педагогический ДАР»	Ежегодно	МС, ОО
6.4	Подготовка и сопровождение учителей наставников	Сентябрь 2021 года – декабрь 2024 года	МС, ОО

Приложение № 3  
к приказу Управления образования  
Администрации Оконеешниковского  
муниципального района Омской  
области от 29.06.2021 года № 159

## РЕГЛАМЕНТ

о проведении мониторинга системы обеспечения профессионального  
развития педагогических работников  
Оконеешниковского муниципального района Омской  
области на период реализации до 2024 года.

### I. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий регламент проведения мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Оконеешниковского муниципального района Омской области на период реализации до 2024 года (далее соответственно – Мониторинг, Регламент) разработан в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.07.2017 № 703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста»;

- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

- паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);

- паспортом федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование», утвержденным протоколом заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование» от 07.12.2018 № 3;

- распоряжением Министерства образования Омской области от 18.06.2020 № 1584 «Об утверждении Стратегии профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Омской области до 2024 года»;

- иными нормативными правовыми актами, регламентирующими оценку профессионального роста педагогов, методическими рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства образования Омской области по вопросам профессионального роста педагогических работников.

2. Регламент устанавливает единые требования к проведению Мониторинга определяет цели, методы, индикаторы Мониторинга, их инструментарий, сроки проведения, порядок, формат сбора и обработки первичных данных, порядок распространения статистической и аналитической информации по результатам Мониторинга.

3. Мониторинг проводится с целью получения независимых результатов деятельности образовательных организаций Оконешниковского муниципального района (далее – ОО) по обеспечению профессионального развития педагогических работников, для принятия своевременных управленческих решений, направленных на развитие и совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципалитета.

По результатам мониторинга осуществляется анализ полученной информации, готовится аналитический отчет. На основе результатов проведенного анализа разрабатываются адресные рекомендации для ОО.

Результаты мониторинга могут использоваться для оценки механизмов управления качеством образования по направлению обеспечение профессионального развития педагогических работников в муниципальных образованиях и ОО; при составлении публичных отчетов, рейтингов и т.п.; для информирования педагогической общественности о реальных условиях и результатах осуществления профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников.

4. Мониторинг осуществляется комплексно. В качестве методов сбора информации используется группа мониторинговых исследований:

- анализ продуктов деятельности (включая контент-анализ): анализ документов (в том числе периодического характера), статистических данных.
- опрос (включая анкетирование, тестирование, фокус-групповое исследование).

5. Руководство и координацию проведения мониторинговых исследований осуществляет Управление образования Администрации Оконешниковского муниципального района Омской области (далее — Управление образования).

6. Методическое, организационно-технологическое и информационное сопровождение Мониторинга осуществляет МКУ «ЦФЭХИМОСО» .

7. Регламент распространяется на все ОО Оконешниковского муниципальногорайона.

## II. ОБЩИЕ ПОДХОДЫ И ТРЕБОВАНИЯ К ПОРЯДКУ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА

8. Мониторинг проводится в сроки, ежегодно утверждаемые приказом Управления образования.

9. Позиции оценивания, методы сбора информации, инструментарий для каждой позиции оценивания представлены в приложении к данному Регламенту.

10. Информация о проведении Мониторингов размещается на сайте Управления образования и направляются на электронные адреса ОО.

11. Аналитический отчет публикуется на сайте Управления образования и (или) отправляются на электронную почту ОО в течение двух месяцев после проведения Мониторинга.

12. Адресные рекомендации для принятия управленческих решений также в течение двух месяцев размещаются на сайте Управления образования и (или) отправляются на электронную почту ОО в течение двух месяцев после проведения Мониторинга.

### III. ОРГАНИЗАЦИЯ МОНТОРИНГА

13. Деятельность отдельных исполнителей по организации и проведению Мониторинга

Управление образования:

- осуществляет нормативное правовое обеспечение Мониторинга в пределах своей компетенции;
- назначают муниципальных координаторов, ответственных за проведение Мониторинга;
- обеспечивает информирование участников образовательных отношений о работе по подготовке и проведению Мониторинга;
- принимает управленческие решения по результатам Мониторинга.

13.2 МКУ «ЦФЭХИМССО»:

- обеспечивает методическое, организационно-технологическое и информационное сопровождение Мониторинга;
- разрабатывает инструктивные материалы по проведению Мониторинга;
- формирует информационные базы данных для проведения Мониторинга;
- осуществляет взаимодействие с институциональными координаторами по проведению мониторинговых исследований;
- проводит обработку результатов и анализ данных Мониторинга;
- размещает адресные рекомендации на сайте Управления образования и (или) отправляется на электронную почту ОО;
- обеспечивает соблюдение информационной безопасности при проведении Мониторинга (кодирует информацию с целью сохранения конфиденциальности).

13.3. Образовательные организации:

- обеспечивают проведение и соблюдение процедур Мониторинга;

- назначают координаторов, ответственных за проведение Мониторинга;

- принимают управленческие решения по результатам Мониторинга.

14. Для проведения Мониторинга используются:

- стандартизированные информационные таблицы в форме развернутых ответов с указанием ссылок на интернет - страницы, на которых размещены документы и материалы с информацией, характеризующей следующие системы или комплексы мероприятий, реализуемых на институциональном уровне;

- заполнение электронных форм, расположенных на платформе Google Диск.

15. Результаты мониторинга представляются и рассматриваются аппаратных совещаниях Управления образования Оконешниковского муниципального района, совещаниях руководителей ОО, заседаниях районных ассоциаций учителей предметников с учетом, наделенных полномочий каждого из представленных органов управления.

16. Результаты мониторинга используются:

- Для принятия управленческого решения на разных уровнях;

- Для коррекции и планирования деятельности по организации и выстраиванию работы по выявленным проблемам, как на уровне муниципалитета, так и на уровне образовательных организаций.

Приложение к регламенту  
проведения мониторинга системы  
обеспечения профессионального  
развития педагогических  
работников

Организация муниципального мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников  
Оконешниковского муниципального района Омской области

Показатели оценки	Индикаторы	Источники данных для сбора информации	Периодичность проведения мониторинга	Методы сбора и отбора информации	Ответственные за сбор и анализ данных
По учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций:	- Доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов);	Заявка ОО на прохождение диагностики профессиональных дефицитов педагогическими работниками	Ежегодно, не реже 1 раза в три года	Формализованный сбор данных. Контекстный анализ информации	МКУ «ЦФЭХИМОСО»
	- доля педагогов по каждому из видов дефицитов	Мониторинг муниципальных показателей профессионального развития педагогов	Ежегодно	Формализованный сбор данных. Контекстный анализ информации	МКУ «ЦФЭХИМОСО»
По повышению профессионального мастерства педагогических	- Доля педагогов реализующих ИППР, от общего количества педагогов;	Мониторинг муниципальных показателей профессионального	Ежегодно	Формализованный сбор данных. Контекстный	МКУ «ЦФЭХИМОСО»

работников:	<p>- доля педагогов, прошедших повышение квалификации, в том числе с учетом выявленных дефицитов, от общего количества педагогов;</p> <p>- количество муниципальных стажировочных площадок;</p> <p>- количество участников конкурсов профессионального мастерства.</p>	развития педагогов		анализ информации	
		Мониторинг «О дополнительном профессиональном образовании руководителей и педагогических работников (повышение квалификации и профессиональная переподготовка)»	Ежегодно (не реже 1 раза в квартал)	Формализованный сбор данных. Контекстный анализ информации	МКУ «ЦФЭХИМССО»
		мониторинг «О дополнительном профессиональном образовании руководителей и педагогических работников нарастающим итогом за последние три года»	Ежегодно (не реже 1 раза в квартал)	Формализованный сбор данных. Контекстный анализ информации	МКУ «ЦФЭХИМССО»
По осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации	<p>- количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в муниципалитете;</p> <p>- доля молодых педагогов, охваченных</p>	Мониторинг муниципальных показателей профессионального развития педагогов	Ежегодно	Формализованный сбор данных. Контекстный анализ информации	МКУ «ЦФЭХИМССО»



системы наставничества	мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов; - наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в муниципалитете;	Информацию о расширении практик наставничества	Ежегодно (1 раз в полугодие)	Формализованный сбор данных. Контекстный анализ информации	МКУ «ЦФЭХИМС СО»
	- доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов; - доля педагогов, сопровождаемых педагогами-методистами, прошедшими региональный отбор; - наличие программы поддержки методических объединений профессиональных сообществ педагогов.	База наставников и наставляемых	Ежегодно (не реже 1 раза в год)	Формализованный сбор данных. Контекстный анализ информации	МКУ «ЦФЭХИМС СО»
По реализации сетевого взаимодействия педагогов	- доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов	Мониторинга результатов деятельности ассоциаций	Ежегодно	Формализованный сбор данных. Контекстный	МКУ «ЦФЭХИМС СО»

(методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне	Оконешниковского муниципального района;	учителей предметников		анализ информации	
	- количество методических объединений/ профессиональных сообществ педагогов; - наличие муниципальной методической платформы; - количество методических материалов, размещенных на муниципальной методической платформе;	Мониторинг муниципальных показателей профессионального развития педагогов	Ежегодно	Формализованный сбор данных. Контекстный анализ информации	МКУ «ЦФЭХИМС СО»

По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами от общего числа педагогических работников;</li> <li>- доля аттестованных педагогов от общего числа педагогических работников;</li> <li>- доля молодых педагогов от общего числа педагогических работников;</li> <li>- доля педагогических работников, не имеющих базового образования по преподаваемому предмету, от общего числа педагогических работников.</li> </ul>	Мониторинг кадрового обеспечения систем образования	Ежегодно	Формализованный сбор данных. Контекстный анализ информации	Управление образования
		Мониторинг муниципальных показателей профессионального развития педагогов	Ежегодно	Формализованный сбор данных. Контекстный анализ информации	Управление образования