

от 26.07.2021 № 349-Д

Об утверждении мероприятий по обеспечению педагогическими кадрами и созданию единой эффективной системы профессионального развития педагогических кадров в образовательных учреждениях Амурского муниципального района Хабаровского края

С целью обеспечения образовательных учреждений Амурского муниципального района Хабаровского края педагогическими кадрами и создания единой эффективной системы профессионального развития педагогических кадров ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить прилагаемые:

1.1. Концепцию профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников муниципальных образовательных организаций в Амурском муниципальном районе на 2021-2024 гг.» в рамках краевого проекта «Педкластер27» (далее - Концепция)

1.2. Показатели по направлению мониторинга «Система обеспечения профессионального развития педагогических кадров»;

1.3. План мероприятий профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников муниципальных образовательных организаций в Амурском муниципальном районе на 2021-2022»

1.4. Порядок проведения мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Амурского муниципального района

2. Назначить руководителями реализации Концепции Бахаеву А.В., главного специалиста УОМПиС, Тимофееву М.А., директора МКУ ИМЦ г Амурска;

3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника управления образования молодёжной политики и спорта Загумённову Л.В.

Начальник управления

УТВЕРЖДЕНАприказом начальника управления
образования молодежной политики
и спорта

от 26.07.2021 № 349-Д

**Концепция профессионального развития, профессиональной помощи
и поддержки педагогических работников муниципальных образовательных
организаций в Амурском муниципальном районе на 2021-2024 гг.****Введение**

Концепция профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников муниципальных образовательных учреждений и прочих муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края разработана с учетом целей и задач, определённых нормативными документами, регламентирующими кадровую политику в Хабаровском крае. С учётом результатов анализа опыта профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников, сложившейся в Амурском муниципальном районе и основана на системе постоянного улучшения качественного состава кадров — тщательного отбора, обучения, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

Актуальность разработки Концепции

Настоящая Концепция профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников (далее - Концепция) является базовым документом, определяющим направления реализации кадровой политики Амурского муниципального района в сфере образования на период до 2024 года и определяет цели, принципы и механизмы, ожидаемые результаты ее реализации.

1. Концепция направлена на:

1.1. создание условий для повышения качества образования путем формирования комплексной системы профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников;

1.2. достижение стратегической цели и решение задач развития системы профессиональной помощи и поддержки педагогических работников на территории Амурского муниципального района;

1.3. координацию действий управления образования, молодежной политики и спорта Информационно-методического центра (ИМЦ) Амурского муниципального района, образовательных учреждений района при

формировании, функционировании и развитии системы профессиональной помощи и поддержки педагогических работников на территории Амурского муниципального района.

2. Концепция разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-национальным проектом РФ «Образование», федеральным проектом «Современная школа»;

- 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»;

-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»;

-комплексом мер по развитию кадрового потенциала системы «Образование» Хабаровского края на 2021-2024 год.

Цели:

Своевременное обеспечение потребности муниципальной системы «Образование» педагогическими кадрами.

Повышение уровня профессионально-педагогической культуры педагогов на основе выявленных профессиональных дефицитов и потребностей района.

Создание системы работы с молодыми педагогами.

Повышение престижа профессии педагога, раскрытие и развитие творческого и профессионального потенциала педагогов, выявление талантливых педагогов.

Основные задачи Концепции:

1. Организовать методическую поддержку педагогов, направленную на непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров, вовлечение их в национальную систему профессионального роста.

2. Сформировать банк данных инновационных продуктов, созданных педагогами Амурского района для использования в работе другими педагогами, в том числе через развитие сетевых профессиональных сообществ.

3. Организовать регулярный мониторинг по изучению запросов, потребностей и возможностей педагогического сообщества района.

4. Создавать условия для преодоления профессиональных дефицитов педагогических работников, развивать деятельность методических объединений всех уровней.

5. Повышать мотивацию на профессиональное развитие, в том числе через систему профессиональных конкурсов.

6. Организовать поддержку молодых педагогов, в том числе через реализацию программ наставничества.

7. Способствовать повышению уровня удовлетворенности трудом и ориентации на продолжение работы в образовательных учреждениях.

8. Формировать положительный имидж педагога. Повышать престиж педагогических профессий.

9. Совершенствовать систему профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки, направленной на формирование мотивированного интереса школьников к педагогической деятельности.

Текущее состояние кадрового потенциала системы образования и механизмов его развития

Одним из главных направлений работы управления образования, молодёжной политики и спорта и муниципальной методической службы, образовательных учреждений в работе с педагогическими кадрами является:

- участие в апробации дефицитов педагогических кадров
- обеспечение повышения престижа профессии педагога, раскрытие и развитие творческого и профессионального потенциала;
- выявление талантливых педагогов, пропаганда и распространение лучшего педагогического опыта;
- выявление и привлечение, подготовка и закрепление квалифицированных педагогических кадров, совершенствование мотивационной сферы педагогов.

Оценки эффективности работы

Для оценки эффективности работы в данном направлении определены показатели и методы сбора информации, а именно:

- своевременная укомплектованность образовательных учреждений педагогическими кадрами;
- положительная динамика количества педагогов имеющих квалификационную категорию;
- наличие и развитие методических объединений педагогов, руководителей всех уровней (образовательная организация, муниципалитет, округ, регион);
- доступность методической помощи за счет использования различных форм, в том числе через сетевые сообщества;
- регулярность диагностики профессиональных дефицитов педагогов;
- наличие методической помощи педагогам при подготовке к конкурсам профессионального мастерства и др.;
- динамика участия молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства в деятельности клубов, объединений молодых педагогов;
- реализация программ наставничества на всех уровнях организации методической работы;

- организация трансляции лучшего методического опыта с использованием различных форм и методов;
- наличие выбора программ повышения квалификации педагогов и руководителей согласно потребностям образовательной организации и профессиональным дефицитам;
- обеспечение персонифицированного подхода к повышению квалификации учителя и его методическому сопровождению.

Для реализации целей и задач в Амурском районе используются различные методы и формы методической работы.

В рамках реализации Подпрограммы «Педагогические кадры» и краевого проекта «Педагогический кластер-27» на уровне района разработана «Модель повышения престижа педагогической профессии в Амурском муниципальном районе», реализуется образовательный кластер «За собой в профессию», создан координационный Совет на уровне управления образования, разработано Положение о Координационном Совете управления образования Амурского муниципального района по выявлению и привлечению, подготовке и закреплению квалифицированных педагогических кадров и другие документы. Ежегодно на Совете разрабатывается и утверждается план совместной работы, по которому мероприятия реализуются в нескольких направлениях:

- I. Выявление, привлечение, подготовка и закрепление квалифицированных педагогических кадров.
- II. Развитие профессионального и творческого потенциала педагогов.
- III. Реализация программ наставничества.
- IV. Повышение престижа педагогической профессии.

Работа ведётся не только с педагогическими и руководящими кадрами, но и с молодыми специалистами, с обучающимися и молодёжью, ориентированной на педагогические профессии.

Молодые педагоги образовательных учреждений района разработали и реализовали Проект «Педагогический туризм». Реализация данного проекта дает возможность погрузиться в мир интересного, оригинального, эффективного педагогического опыта, что является одним из направлений реализации краевого проекта «Педкластер 27».

У молодых учителей появилась дополнительная возможность посещать учреждения образования Амурского муниципального района, знакомясь с их «звездами»:

- молодые специалисты приобрели уникальную возможность увидеть на практике многообразие методических подходов, приемов организации образовательного процесса, познакомиться с людьми, чьи профессиональные решения приводят к высоким результатам;
- учащиеся, чей предварительный выбор – профессия педагога, смогли раскрыть для себя тайны педагогического пути: минусы и плюсы труда в условиях города и поселка, ответить для себя на главные вопросы «Что привлекательного в педагогической профессии?», «Как можно достичь успеха и получать от работы удовольствие?» и многие другие.

Актуальные новости о проекте, страницы виртуального альбома «Педагогические маршруты Амурского района» размещаются на сайте информационно-методического центра на [странице сетевого сообщества молодых педагогов Амурского района](#) и наполнены активными ссылками на сайтах школ района.

В результате реализации проекта создан Виртуальный альбом «Педагогические маршруты Амурского района» - это интерактивное издание, в котором указана самая значимая информация о педагогах: вехи педагогического пути, достижения, методические материалы. В дальнейшем, на основе альбома была создана своеобразная интерактивная карта Амурского района, где активные точки – это учреждения образования. Раскрывая каждую из точек, можно увидеть созвездие педагогов – мастеров своего дела, их достижения.

К реализации проекта привлекаются СМИ - в газете «Амурская заря» и на телеканале «АМВ», а также будут реализованы специальные проекты «Звезды педагогического труда».

В районе развернута система профессиональных конкурсов для работников образования в различных областях. Так ежегодно проводится более 20 конкурсов. Такие конкурсы одним педагогам позволяют проявить интерес, раскрыть свой талант, другим совершить качественный рывок в профессиональном развитии. Наиболее активные участники и победители муниципальных конкурсов сегодня не только успешно представляют свои проекты на краевых и всероссийских конкурсах, но и осваивают для себя новые роли – экспертов и модераторов.

Тематика конкурсных мероприятий разнообразна и затрагивает все направления деятельности педагога и все категории педагогических работников.

Целью районного конкурса образовательных проектов молодых педагогов **«Свежий ветер»** является создание условий для профессионального общения, распространения позитивного педагогического опыта, поддержки и стимулирования инновационных идей и проектов молодых учителей и наставников. Ежегодно молодые педагоги представляют на конкурс образовательные проекты с предложениями по обновлению образовательного процесса, использованию современных технологий, работе с одаренными детьми, детьми с ОВЗ, по использованию активных форм работы с родителями и других идей, наработанных молодым педагогом и педагогами-наставниками. С целью популяризации педагогической профессии учащихся школ, ориентированных на профессию педагогической направленности приглашают на районные мероприятия, научно-практические конференции и др. мероприятия.

Проводится муниципальный конкурс педагогического мастерства «На пути к Олимпу» по номинациям для разных категорий педагогических работников. Конкурс включает:

номинационный конкурс «Золотая идея»;

номинационный конкурс видеуроков (занятий) «Я реализую ФГОС»;

номинационный конкурс для педагогов-психологов, социальных педагогов и учителей-логопедов «Мой помощник-кабинет»;

Номинационный конкурс для сотрудников школьных библиотек «Лучший библиотечный урок» и др.

Фестиваль «Формула успеха» продолжает многолетнюю традицию проведения в конце учебного года масштабного методического мероприятия, на котором предоставляется возможность каждому педагогическому коллективу продемонстрировать опыт работы, авторские находки по внедрению современных инновационных образовательных технологий в рамках реализации федерального государственного образовательного стандарта.

Разнообразие представленных на фестивале номинаций объединяет воспитателей, музыкальных руководителей, инструкторов по физической культуре, учителей-логопедов, педагогов-психологов, заместителей заведующих по учебно-воспитательной работе, что способствует расширению диапазона профессионального общения педагогов.

Заключительным аккордом «Недели современного урока» становится муниципальный слет «Мы вместе!», который ежегодно объединяет более ста педагогов, среди них: молодые специалисты, педагоги-наставники, представители администрации ОУ, специалисты управления образования и ИМЦ. Слет проводится в неформальной обстановке, с яркими, надолго запоминающимися творческими мероприятиями, мероприятиями, направленными на пропаганду здорового образа жизни и сплочение педагогов разных ОУ.

Ежегодно проводятся муниципальные педагогические чтения для дошкольных работников. Мероприятие предусматривает обсуждение актуальных вопросов и перспективных направлений в реализации современных педагогических технологий в развитии и воспитании детей дошкольного возраста, а также обмен педагогическим опытом по реализации современных педагогических технологий в ДООУ. Более 30 авторов из дошкольных образовательных учреждений принимают в них участие. Созданы Советы молодых педагогов.

Рассматривая конкурсы, как средство индивидуального профессионального развития и самореализации педагогов, управление образования, ИМЦ регулярно организует и меняет тематику и направленность конкурсов, тем самым дает возможность педагогам повысить свой социальный статус, изучить опыт коллег, реализовать свой творческий потенциал, установить новые контакты на профессиональном уровне, опубликовать свои методические материалы, повысить свой авторитет в педагогическом и ученическом коллективах, социуме.

Ежегодно проводится районная неделя профессионального общения «Неделя современного урока». Данный вид деятельности позволяет выявить талантливых, творчески работающих молодых педагогов, развить их мотивацию на профессиональное, личностное становление, популяризацию деятельности наставничества. География образовательных учреждений -

участников этих мероприятий с каждым годом расширяется. Ежегодно более 45 молодых педагогов из образовательных учреждений представляют коллегам открытые уроки, внеурочные и учебные занятия.

В дальнейшем стоит задача расширять спектр мероприятий с участием учащихся школ, ориентированных на педагогические профессии.

Одним из немаловажных ресурсов в пополнения педагогических кадров в учреждении является организация целевого обучения. На уровне района утверждено Положение о порядке отбора претендентов на целевое обучение

Студентам целевого набора последнего года обучения производится выплата стипендий в размере 2,0 тыс. рублей в месяц в течение 9 месяцев учебного года, при условии успешного обучения. В год по 18 тысяч рублей на каждого студента целевого обучения.

В рамках соглашения с АО "Полиметалл" с целью поддержки студентов целевого назначения по наиболее востребованным специальностям (математика, физика, информатика, химия, биология, иностранные языки) по направлениям подготовки соответствующим уровням профессионального образования (высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура) производится выплата студентам с 3-го курса очного и заочного обучения дополнительной стипендии в зависимости от результатов сессии (по специальностям математика, физика, информатика, химия, биология, иностранный язык):

Молодым специалистам, отработавшим в учреждении 3 года, по завершении выплаты 35%, в рамках соглашения с АО "Полиметалл" выплачивается в течение 4-го и 5-го года работы 35% к заработной плате

Существует давно сложившаяся система профессионального образования и непрерывного повышения квалификации педагогических кадров Амурского муниципального района, которая включает в себя традиционные и инновационные формы организации методического сопровождения.

С целью создания условий для эффективной адаптации начинающих педагогов в системе образования, обеспечения постепенного вовлечения молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности, способствованию становления профессиональной деятельности педагога и повышения эффективности педагогического общения ведется работа по сетевому сопровождению молодых педагогов. Представление сообщества «[Мы вместе](#)» и обучение работать в нем, было проведено на заседании клуба молодого учителя. На данный момент в сообществе зарегистрировано более 50 молодых педагогов.

Кроме того, для педагогических коллективов, в том числе и отдаленных учреждений в течение 3-х лет реализуются программы корпоративного обучения, аналогичные программам, которые предлагает краевой институт развития образования. Обучение прошли 187 педагогов из 8 образовательных учреждений (в их числе: школ пос. Болонь, Санболи, Джуен, Известковый).

Не менее эффективной формой методического сопровождения являются методические десанты. Это адресная форма методической поддержки

конкретному образовательному учреждению. Они организуются как по запросам руководителей ОУ, так и по проблемам, выявленным в ходе изучения деятельности образовательных учреждений специалистами управления образования и методистами. Привлекаются не только методисты, но и наиболее авторитетные в педагогическом сообществе района педагоги и руководители. В рамках десантов проводятся образовательные мероприятия, посещаются и анализируются учебные занятия, проводятся диагностические работы, разрабатываются рекомендации по преодолению возникающих затруднений.

Такая форма позволяет оказать практическую помощь педагогам, администрации по различным вопросам, а в первую очередь по реализации новых стандартов. Что в конечном итоге выражается в повышении качества работы руководителей, педагогов и обученности обучающихся.

В образовательных учреждениях и на уровне района частично реализуются проекты по привлечению обучающихся, чей предварительный выбор – профессия педагога, вместе с тем, на сегодняшний день ещё недостаточно проводится работы с обучающимися в данном направлении, о чём свидетельствует снижение интереса при выборе педагогического ВУЗа или среднего профессионального учебного заведения педагогической направленности.

С целью формирования положительного образа учителя в социуме, повышения престижа педагогической профессии необходимо совершенствовать систему профессиональной ориентации и допрофессиональной подготовки, направленной на формирование мотивированного интереса школьников к педагогической деятельности, к участию воспитанников в мероприятиях муниципального и регионального уровня по профессиональной ориентации на педагогические направления.

Руководителям образовательных учреждений необходимо уделить особое внимание на данное направление работы и способствовать расширению форм работы с обучающимися мотивированными на педагогические специальности

Меры социальной поддержки кадров по отрасли «Образование» в Амурском муниципальном районе

В рамках реализации Постановления администрации Амурского муниципального района Хабаровского края № 907 от 07.11.2019 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие муниципальной системы образования Амурского муниципального района Хабаровского края» **Подпрограммы** «Педагогические кадры» муниципальной Программы «Развитие муниципальной системы образования Амурского муниципального района Хабаровского края:

В районе ежегодно в течение учебного года производится оплата проезда к месту работы педагогам в МБОУ ООШ с. Омми, МБОУ СОШ с. Болонь, пос. Известковый так как отсутствует ежедневный автобусный маршрут в эти населённые пункты.

Ежегодно проводится конкурсы на присуждение премии главы Амурского муниципального района Хабаровского края в области образования в номинациях: «Лучший руководитель года», «Лучшая организация наставничества», «Лучший работник системы образования», «Лучший педагог наставник», «Лучший молодой специалист».

В рамках соглашения с АО "Полиметалл" с целью поддержки студентов целевого назначения по наиболее востребованным специальностям (математика, физика, информатика, химия, биология, иностранные языки) по направлениям подготовки соответствующим уровням профессионального образования (высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура) производится выплата студентам с 3-го курса очного и заочного обучения дополнительной стипендии в зависимости от результатов сессии (по специальностям математика, физика, информатика, химия, биология, иностранный язык):

- от 3,7 до 3,9 баллов – 3,0 тыс. руб. в месяц;
- от 4,0 до 4,5 баллов – 5,0 тыс. руб. в месяц;
- от 4,6 до 5,0 баллов – 8,0 тыс. руб. в месяц.

Проводиться конкурс педагогических работников с выплатой премии победителям по 11 номинациям (общеобразовательные и дошкольные организации) в размере 100 тысяч рублей каждому.

В течение учебного года производится выплата педагогическим работникам социальных пособий, впервые приступившим к работе по окончании Высших учебных заведений по очной и заочной форме обучения, по истечении 3-х летнего стажа в течение 2-лет, в размере 35% ежемесячно.

Для работающих педагогических работников предоставлены служебные помещения, которые являются муниципальной собственностью и находятся в оперативном управлении образовательных учреждений в количестве-47 квартир:

- 24 ед. из которых в г. Амурске;
- 4 квартиры в пос. Эльбан;
- 19 ед. в сельских поселениях.

Также из муниципального фонда жилья выделено для молодых специалистов в с.Ачан - помещение под общежитие (на 3 комнаты) для молодых специалистов и приезжающих из других регионов под сберегательный капитал.

Рассмотренные основные направления развития педагогического корпуса и руководящих кадров должны обеспечить соответствие профессионализма учителей, педагогов, воспитателей, руководителей, требованиям времени и будущих вызовов социально-экономического развития Амурского муниципального района Хабаровского края.

Для успешной реализации данных задач требуется межведомственное взаимодействие.

Без сотрудничества систем дополнительного образования детей, школ, ДООУ с учреждениями ВПО, СПО, культуры и др. социальными партнёрами, без дополнительного финансирования невозможно подготовить педагогов к

работе в современных условиях, к достижению поставленных целей на 100 %.

Прогноз конечных результатов

- стабилизация ситуации по обеспеченности образовательных организаций квалифицированными специалистами в районе;
- укомплектованность общеобразовательных организаций педагогическими кадрами, имеющими высшее образование, возрастет до 90 процентов;
- работодатели получают кадры с современными компетенциями, с позитивными трудовыми установками, с опытом практической деятельности;
- педагоги будут объединены в различные профессиональные ассоциации (объединения) по профессиональным интересам;
- существенно обновится педагогический корпус системы образования, повысится уровень подготовки педагогов;
- повысится эффективность своевременной поддержки и стимулирования работы педагогов, руководителей, через соответствующую оценку качества их работы, что приведёт к повышению качества предоставляемых услуг.

Куратор: Загуменнова Л.В.

Руководитель проекта: Бахаева А.В.

Оператор проекта: Тимофеева М.А.

УТВЕРЖДЕНЫ

приказом начальника
управления образования
молодежной политики и
спорта

от 26.07.2021 № 349-Д

**Показатели по направлению мониторинга
«Система обеспечения профессионального развития педагогических кадров»**

№ п/п	Позиция оценивания Критерий (край, район)	Наименование показателя мониторинга	Источник данных/метод сбора информации Перечень необходимых документов, (скан копии)	Адресные рекомендации по результатам анализа выполнения критериев мониторинга
1.	По выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации на основе диагностики профессиональных дефицитов 2021-9% 2022-20% 2023- 50%	Данные участия в диагностике профессиональных достижений	Итоговая справка по результатам (итоги апробации РФ)
2	По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов): - на муниципальном уровне; -на региональном	Доля педагогических работников, вовлечённых в деятельность профессиональных сообществ: 2021-80% 2022-80% 2023- 85%	Ссылка на страницу сайта Положение о методическом объединении Приказ о работе м/объединений	Справка, отчёт Анализ работы М/о
4	По развитию цифровой образовательной среды	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций,	Анализ, справка, данные стат. отчёта	Аналитическая справка, отчёт

	дополнительного профессионального образования педагогических работников	прошедших повышение квалификации в дистанционной форме без отрыва от основного места работы и составила не менее 20% от общего количества педагогов, прошедших повышение квалификации		
5	Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях	Обеспеченность педагогическими кадрами (Процент)	Два раза в месяц сбор информации об острой кадровой потребности (ОКП)	Система электронного документооборота Дважды в месяц информация в Минобрнауки
		-Доля педагогических работников, имеющих образование соответствующее профилю преподаваемого предмета 2021-80% 2022-85% 2023- 90%	Данные отчёта: ОО-1, 1-ДО, 85-к	
		-Сформирована система содействия трудоустройству выпускников-педагогов высшего и среднего профессионального образования (доля выпускников, трудоустроенных в системе образования 2021-70% 2022-80% 2023- 85%	Мониторинг ОКП декабрь, сентябрь. Май Данные отчёта: ОО-1, 1-ДО, 85-к Скан-копии (Положение, приказ, справки или иных документов)	Протоколы работы комиссии по трудоустройству Справка по итогам трудоустройства м/сп.
		Количество вакансий педагогических работников в образовательных учреждениях Амурского района	Мониторинг потребности к началу учебного года, в течение года. Данные отчёта: ОО-1, 1-ДО, 85-к	Система электронного документооборота Аналитическая информация по итогам отчёта
5-а	Организована работа по ориентации обучающихся на педагогические специальности	Количество выпускников, обучающихся на условиях целевой подготовки в учреждениях ВПО по педагогическим специальностям	Программы, проекты допрофессиональной подготовки обучающихся и воспитанников разработанные в обр. учреждении. Данные отчёта ОО-1, 1-ДО,	

			85-к	
		Количество обучающихся охваченных различными формами допрофессиональной психолого- педагогической подготовкой	Скан-копии приказов, сертификатов участия в проектах, конкурсах, слётах, и др. мероприятиях.	Справки, отчёты по итогам года
		-Укомплектованность общеобразовательных организаций педагогическими кадрами, имеющих высшее образование 2021-86,5% 2022-86,5% 2023- 87%	Данные отчёта: ОО-1, 1-ДО, 85-к	
6	По поддержке молодых педагогов/специалистов, реализация программ наставничества	-Закрепление молодых специалистов, в т.ч. в сельской местности, после первого года работы составила не менее 80% ежегодно.	Данные отчёта: ОО-1, 1-ДО, 85-к	Анализ, справка
		-Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, имеющих стаж педагогической деятельности до пяти лет, из общей численности педагогов не менее 15,5% ежегодно;	Данные отчёта: ОО-1, 1-ДО, 85-к	
		-Доля педагогических и руководящих работников реализующих целевую модель наставничества не менее 10% ежегодно	Программы, проекты наставничества, разработанные в обр. учреждении/муниципалитет е положение, проект, модель, приказ и др. документы	
		Количество молодых педагогов, охваченных региональными/ районными проектами по поддержке молодых педагогов (чел.)	Скан-копии списков, приказов	
7	По формированию методического актива	Создано профессиональное сообщество молодых специалистов	Ссылка на страницу сайта https://www.imc27.ru/dejatelnost/klub-molodogo-uchitelja/ (КМУ)	Реестр
		Создан школьный/ муниципальный реестр наставников	Ссылка на страницу сайта	Приказ, реестр

8	Проведение конкурсов профессионального мастерства, участие в них педагогических работников	Перечень конкурсов профессионального мастерства педагогов и количество (ед.) педагогов принявших участие в них: -школьного уровня -муниципального уровня; - регионального уровня - РФ	Ссылка на страницу сайта https://www.imc27.ru/dejatelnost/konkursy/ Скан-копии приказов о проведении, об участии в конкурсах, об итогах конкурсов	Приказы, рекомендации и др.
9	Организация обмена опытом лучшими педагогическими практиками	Перечень муниципальных методических мероприятий по обмену опытом и лучшими педагогическими практиками с указанием реквизитов утверждающих документов (кроме указанных в п. (конкурсы)	Ссылка на страницы сайта. https://www.imc27.ru/2021/01/municipalnaja-nedelja-master-klassov-vdohnovenie-masterstvo-obrazovanie-2/ Скан-копии приказов о проведении, об участии и итогах	Приказы. рекомендации и др.
10	Наличие мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессиональный рост педагогов	Количество иных муниципальных мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессионального роста педагогов (из числа не указанных в других показателях) ед.	План мероприятий, ссылка на страницу сайта https://www.imc27.ru/2019/09/kurovye-meroprijatija-po-povysheniju-kvalifikacii-i-professionalnoj-perepodgotovki-rabotnikov-obrazovanija-na-2020-god/	Приказы, распоряжения
11	Осуществление научно – методического сопровождения педагогических работников	Взаимодействие с ВУЗами, СУЗами, по подготовке пед. кадров. Участие в реализации проектов: РФ, Регионального и муниципального уровня	Положения, Соглашения, Проекты и др. нормативные акты	
		Создан муниципальный экспертный Совет	Ссылка на страницы сайта. https://www.imc27.ru/dejatelnost/innovacionnaja-infrastruktura/	

УТВЕРЖДЕН

приказом начальника
управления образования
молодежной политики и
спорта

от 26.07.2021 № 349-Д

План мероприятий
профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки
педагогических работников муниципальных образовательных организаций в
Амурском муниципальном районе на 2021-2022 г.г.

Наименование задачи / результата	Контрольная точка	Ответственный
Разработка современных практик наставничества в рамках допрофессиональной психолого-педагогической подготовки школьников в условиях кластерного взаимодействия образовательных организаций		
Увеличен охват обучающихся, воспитанников допрофессиональной психолого-педагогической подготовкой в условиях профильного педагогического класса, индивидуальным учебным планам, разновозрастные педагогические группы	сентябрь 2021	Общеобразовательные учреждения района, учреждения доп. образования: «Темп», «Натуралист»
Разработаны система, модели, проекты допрофессионального психолого-педагогического сопровождения обучающихся, воспитанников в образовательных учреждениях на педагогические специальности в рамках конкурса на премию главы «Лучшая организация наставничества», Лучший педагог-наставник», «Лучший руководитель года»	2021-2022	Образовательные организации (ОО, ДОУ, УДО)
Организовано обучение обучающихся, воспитанников по программе "Вожатый"	В течение года	МБУ «Темп»
Проведен районный конкурс «Вожатый года»	Ежегодно	Образовательные организации, МБУ «Темп», УОМПиС
Школьники района приняли участие в каникулярных школах по педагогическим компетенциям	2021	В АмГПУ г. Комсомольска-на-Амуре
Организовано участие в краевой психолого-педагогической олимпиаде школьников (на площадке Амурского гуманитарно-педагогического государственного университета)	2021	МКУ ИМЦ г. Амурска
Реализуются практики наставничества по модели "учитель-ученик", "ученик-ученик" Муниципальный проект «Я – учитель будущего!» Муниципальный проект «Педагогическая академия»	2021-2022	МКУ ИМЦ г. Амурска
Вовлечение будущих работодателей в практико-ориентированную подготовку		

студентов педагогических специальностей и направлений подготовки		
За студентами педагогических специальностей и направлений подготовки в период обучения закреплены наставники из числа педагогических работников образовательных организаций – будущего места трудоустройства	ежегодно	Определены наставники образовательных организаций района (по месту будущего трудоустройства целевиков)
Создан районный реестр наставников	31.09.2021	МКУ ИМЦ г. Амурска УОМПиС
Организовано персональное сопровождение выпускников школ, поступивших на педагогические специальности (направления подготовки), в период обучения, будущими работодателями, с целью дальнейшего успешного трудоустройства	ежегодно	Образовательные организации района (по месту будущего трудоустройства целевиков)
Определены муниципальные образовательные организации для педагогической практики студентов	ежегодно	Образовательные организации района (по месту будущего трудоустройства целевиков)
Организована педагогическая практика студентов в каникулярный и летний период	в течение года	Образовательные организации района, лагеря с дневным пребыванием
Участие образовательных учреждений в трудоустройстве студентов ВУЗов и ССУЗов	ежегодно	Образовательные организации района
Участие образовательных учреждений в анкетировании ВУЗов и ССУЗов по итогам трудоустройства и предложениям по улучшению	ежегодно	Образовательные организации района
Разработка и внедрение моделей горизонтального роста молодых педагогов		
Муниципальная педагогическая игра молодых педагогов, педагогов-наставников и обучающихся «Лидеры образования»	март 2021	МКУ ИМЦ г. Амурска
Организована работа Совета молодых педагогов	в течение года	УОМПиС
Организована работа КМУ	в течение года	МКУ ИМЦ г. Амурска
Организационно-методическое сопровождение проектной деятельности Ассоциации молодых педагогов края <i>(с возможностью участия в конкурсах молодежных проектов на право получения грантов)</i>	31.12.2021	МКУ ИМЦ г. Амурска
Участие в краевых конкурсах для молодых педагогов и их наставников: - "Лучшая проектная идея – 2021"; - "Педагогический серфинг" и др.	01.12.2021	МКУ ИМЦ г. Амурска
Не менее 85% молодых педагогов образовательных организаций района в возрасте до 35 повысили уровень профессионального мастерства в формате	2021	МКУ ИМЦ г. Амурска

курсов, стажировок, семинаров, мастер-классов, участия в методических объединениях для молодых педагогов		
Повышение квалификации для педагогов-наставников	31.12.2021	МКУ ИМЦ г. Амурска
Фестиваль педагогического мастерства и творчества работников дошкольного образования Амурского муниципального района «Формула успеха»	май 2021	МКУ ИМЦ г. Амурска
Муниципальная Неделя мастер-классов «Вдохновение-Мастерство - Образование»	март 2021	МКУ ИМЦ г. Амурска
Муниципальный слет молодых педагогов «Формула здоровья - 2021»	октябрь 2021	МКУ ИМЦ г. Амурска
Организация конкурса на премию главы района: «Лучший педагог-наставник», «Лучшая организация наставничества», «Лучший молодой специалист».	ежегодно	УОМПиС, ИМЦ, Образовательные организации
Грантовая поддержка лучших молодых учителей в рамках соглашения с АО "Полиметалл":	ежегодно	УОМПиС Образовательные организации АО «Полиметалл»
Своевременное обеспечение потребности муниципальной системы «Образование» педагогическими кадрами.		
Сформирован банк вакансий потребности в педагогических кадрах	ежегодно	УОМПиС Образовательные организации
Сформирован резерв руководящих работников	25.09.2020	УОМПиС Образовательные организации
Организация конкурса на премию главы района: «Лучший руководитель года» «Лучший работник образования года»	ежегодно	УОМПиС Образовательные организации
Отчёты руководителей о создании условий для привлечения, закрепления педагогических кадров учреждения на собеседовании при начальнике управления образования, молодёжной политики и спорта	ежегодно	УОМПиС Образовательные организации
Заключение договоров со студентами на условиях срочности и возвратности для дальнейшего трудоустройства в сельской местности	По потребности	УОМПиС
Осуществление научно – методического сопровождения педагогических работников		
Участие в апробации по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников, новых квалификационных категорий в рамках аттестации,	В течение года	УОМПиС, ИМЦ, Образовательные организации
Реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов):	В течение года	ИМЦ, УОМПиС Образовательные организации

- на муниципальном уровне; -на региональном		
Разработан Порядок создания и развития инновационной инфраструктуры в сфере муниципальной системы образования Амурского муниципального района Хабаровского края	В течение года	ИМЦ
Создан муниципальный экспертный Совет	В течение года	ИМЦ
Создана Муниципальная База данных опыта инновационной педагогической деятельности в системе образования Амурского муниципального района . Инновационная инфраструктура системы образования Амурского муниципального района	ежегодно	ИМЦ

УТВЕРЖДЕН

приказом начальника управления
образования молодежной политики
и спорта

от 26.07.2021 № 349-Д

Порядок проведения мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Амурского муниципального района

Общие положения

Мониторинг является составной частью муниципальной системы оценки качества образования и предполагает получение объективной и достоверной информации о профессиональном развитии педагогических работников образовательных организаций Амурского района. Настоящий порядок определяет цели, задачи, принципы, регулирует организацию и содержание проведения мониторинга профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Амурского муниципального района (далее - Мониторинг).

Цель мониторинговых исследований:

Возможность гибко реагировать на изменяющиеся потребности образовательной системы и помогать педагогическим коллективам и педагогам, разрабатывать программы мероприятий по дальнейшему повышению качества образования в образовательных учреждениях.

С этой целью осуществляется

методическое сопровождение руководителей и педагогов образовательных учреждений по вопросам эффективной организации учебно – воспитательного процесса на основе результатов мониторинговых исследований

изучение информационных запросов, затруднений основных пользователей системы оценки качества образования (руководителей и педагогов ОУ) через анкетирование, изучение деятельности образовательных учреждений по организации УВП.

организация ведомственного контроля в образовательных организациях по кадровым организационным вопросам, организации аттестации и др.

мониторинг профессиональных затруднений молодых педагогов и вновь пришедших в профессию;

анкетирование посредством организации методических мероприятий методистами информационно – методической службы, специалистами управления образования, молодежной политики и спорта;

Основными задачами Мониторинга являются:

- разработка единых подходов к оценке профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Амурского района;
- информационное и аналитическое обеспечение Мониторинга;
- формирование информационной основы для принятия обоснованных управленческих решений по итогам Мониторинга;
- выявление положительного опыта профессионального развития педагогических работников образовательных организаций с целью распространения лучших практик и продуктивных моделей управления;
- выявление управленческих проблем в образовательных организациях и негативных тенденций с целью их последующего устранения, оказания методической помощи.

Субъектами мониторинга являются: образовательные организации района, педагогические работники района.

Организация Мониторинга

Мониторинг призван:

- своевременно оценивать уровень профессионального развития профессиональных компетенций, личностного и профессионального потенциала, педагогических работников образовательных организаций Амурского района;
- оценивать эффективность мероприятий с принятием своевременных управленческих решений;
- и планировать мероприятия по дальнейшему развитию проблемных зон.

Показатели и методы сбора информации, используемые в Мониторинге, позволяют определить содержание оценки, критерии, процедуры и состав инструмента проведения Мониторинга, методы сбора информации о состоянии каждого показателя.

Показатели, используемые в системе Мониторинга:

- по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов;
- по обеспечению участия педагогических работников в мероприятиях по повышению профессионального мастерства;
- по поддержке молодых педагогов, реализации программ наставничества педагогических работников;
- по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;
- по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях района.

Источники данных, используемые для сбора информации:

- сведения статистических данных, а также информация официальных сайтов образовательных организаций;

- сведения из региональных, муниципальных нормативно-правовых документов.

Мониторинг проводится ежедневно с мая по август.

По результатам Мониторинга управление образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края, МКУ ИМЦ г. Амуурска готовят аналитические материалы и адресные рекомендации.

Адресные рекомендации включают рекомендации по использованию успешных практик, методические и иные рекомендации, разработанные с учетом анализа результатов Мониторинга.

Разработанные адресные рекомендации направляются субъектам Мониторинга, представителю администрации Амурского муниципального района.

Разработка и принятие комплекса мер и управленческих решений направлены на совершенствование системы Мониторинга.

Управленческие решения могут содержаться в приказах, иных нормативно-правовых актах управления образования, молодежной политики и спорта администрации Амурского муниципального района Хабаровского края.

Анализ эффективности принятых управленческих решений и комплекса мер направлен на оценку эффективности принятого комплекса мер и управленческих решений с целью совершенствования системы Мониторинга.

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

Результаты анализа эффективности принятых управленческих решений и комплекса мер направлены на совершенствование системы Мониторинга и приводят к корректировке имеющихся или постановке новых целей системы Мониторинга.

Перечень показателей и критериев мониторинга профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Амурского муниципального района Хабаровского края

№ п/п	Критерий	Показатель	Индикатор	Методы сбора и обработки информации	Мониторинг показателей, сроки	Анализ результатов мониторинга
	По учету педагогических работников района, прошедших диагностику профессиональных дефицитов педагогических работников	Доля педагогических работников района, участвовавших в диагностике профессиональных дефицитов на региональном уровне от общего количества педагогических работников образовательных организаций района	Процент	Выборочный метод, метод измерений, документальный анализ	Мониторинг результатов в соответствии с программой Мониторинга	Статистическая, аналитическая справка (отчет)
	По обеспечению участия педагогических работников в мероприятиях по повышению профессионального мастерства	Доля педагогических работников, вовлеченных в экспертную деятельность (в качестве эксперта, члена жюри, члена конкурсной комиссии, от общего количества педагогических работников образовательных организаций района	Процент	Выборочный метод, метод измерений, документальный анализ	Мониторинг результатов в соответствии с программой Мониторинга	Статистическая, аналитическая справка (отчет)
		Доля педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства, от общего количества педагогических работников образовательных организаций района	Процент	Выборочный метод, метод измерений, документальный анализ	Мониторинг результатов в соответствии с программой Мониторинга	Статистическая, аналитическая справка (отчет)
	По поддержке молодых педагогов, реализации программ наставничества педагогических работников	Наличие проектов по поддержке молодых педагогов, в том числе региональных, реализуемых в районе	Количество	Выборочный метод, метод измерений, документальный анализ	Мониторинг результатов в соответствии с программой	Приказы, письма УОМПиС
		Доля педагогов, участвующих в проектах по поддержке молодых педагогов, в том числе региональных, от общего числа	Процент	Выборочный метод, метод измерений,	Мониторинг результатов в соответствии с	Статистическая, аналитическая справка (отчет),

		педагогов		документальный анализ	программой Мониторинга	приказы, письма УОМПиС
По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне	Доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов	Процент	Выборочный метод, метод измерений, документальный анализ	Мониторинг результатов в соответствии с программой Мониторинга	Статистическая, аналитическая справка (отчет), приказы, письма УОМПиС	
	Наличие методических объединений, профессиональных сообществ	Количество	Выборочный метод, метод измерений, документальный анализ	Мониторинг результатов в соответствии с программой Мониторинга	Приказы, письма УОМПиС	
По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона	Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами	Процент	Выборочный метод, метод измерений, документальный анализ	Мониторинг результатов в соответствии с программой Мониторинга	Статистическая, аналитическая справка (отчет), приказы, письма УОМПиС	
	Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	Процент	Выборочный метод, метод измерений, документальный анализ	Мониторинг результатов в соответствии с программой Мониторинга	Статистическая, аналитическая справка (отчет), приказы, письма УОМПиС	