

**Муниципальное казенное учреждение  
«Управление образования городского округа Верхняя Пышма»  
(МКУ «УО ГО Верхняя Пышма»)**

**ПРИКАЗ**

от 20.04.2022

№ 138

**Об утверждении концептуальных документов, обеспечивающих развитие системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных учреждений, подведомственных МКУ «УО ГО Верхняя Пышма»**

На основании приказа МКУ «УО ГО Верхняя Пышма» от 06.10.2021 № 234 «Об утверждении Положения о муниципальной системе оценки качества образования в городском округе Верхняя Пышма», в целях систематизации работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников, своевременному качественному предоставлению отчетности в вышестоящие организации

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить:
  - 1) муниципальную модель научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в городском округе Верхняя Пышма (приложение № 1);
  - 2) Положение о мониторинге состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников городского округа Верхняя Пышма (приложение № 2);
  - 3) методику сбора и обработки информации по показателям системы обеспечения профессионального развития педагогических работников городского округа Верхняя Пышма (приложение № 3).
2. Признать утратившим силу приказ МКУ «УО ГО Верхняя Пышма» от 24.12.2020 № 239 «Об утверждении Положения о системе методической работы в городском округе Верхняя Пышма».
3. Настоящий приказ разместить на официальном сайте МКУ «УО ГО Верхняя Пышма».
4. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на начальника отдела (АДС) Бондареву М.И., начальника отдела общего и дополнительного образования Серебренникову Н.Н.

Начальник



Т.В. Балюкова

**Муниципальная модель  
научно-методического сопровождения педагогических работников и  
управленческих кадров в городском округе Верхняя Пышма**

**1. Общие положения**

Развитие профессионализма педагогических работников и управленческих кадров образовательных учреждений является ключевым фактором кадрового обеспечения системы образования, стратегическим ресурсом повышения качества общего образования в городском округе Верхняя Пышма.

Основанием для разработки муниципальной модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в городском округе Верхняя Пышма выступают:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

Федеральный проект «Учитель будущего» национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 года № 16);

распоряжение 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»;

распоряжение Минпросвещения России от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № 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»;

подпрограмма 3 «Педагогические кадры XXI века» Государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области до 2025 года», утвержденной постановлением Правительства Свердловской области 19.12.2019 № 920-ПП;

Положение о мониторинге состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Свердловской области, утвержденное приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 09.06.2021 № 585-Д;

Положение о системе мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Свердловской области, утвержденное приказом ГАОУ ДПО СО «ИРО» от 26.02.2021 № 68;

План мероприятий («дорожная карта») создания и развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Свердловской области, утвержденный приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.06.2021 № 586-Д;

Региональная модель научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Свердловской области, утвержденная 17.06.2021г.

## 2. Обоснование и актуальность муниципальной модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в городском округе Верхняя Пышма

Актуальность создания муниципальной модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров определяется обновлением подходов к развитию профессиональной компетентности педагогов и руководителей образовательных учреждений. Для достижения целей национального проекта «Образование», с учетом тенденций социально-экономического развития Российской Федерации на современном этапе, наиболее перспективной является линия включения педагогических работников и управленческих кадров в непрерывное профессиональное (педагогическое) образование на протяжении всего периода выполнения профессиональной деятельности.

Непрерывность профессионального (педагогического) образования достигается на основе идеи интеграции формального, неформального и информального образования, а также идеи взаимодействия всех организаций, обеспечивающих развитие кадрового потенциала системы образования путем непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и повышения качества управленческой деятельности руководителей всех образовательных учреждений городского округа Верхняя Пышма (рис. 1)



Методологической основой создания модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в городском округе Верхняя Пышма являются следующие подходы:

- системный подход, отражающий связь между структурными элементами и функциональными компонентами системы;
- лично ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника, а также управленческих кадров как субъектов непрерывного профессионального образования;

- ресурсный подход, обосновывающий целенаправленное распределение потенциальных возможностей всех организаций, обеспечивающих развитие кадрового потенциала системы образования для персонализированного профессионального развития педагога и управленческих кадров.

Приоритетными ориентирами в обновлении подходов к организации системы обеспечения профессионального развития педагогов и руководителей являются адресность, непрерывность и системность, основанные на анализе результатов мониторинга системы эффективности деятельности руководителей и мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (выявление профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров, их индивидуальных запросов), а также с учетом кадровых потребностей системы образования городского округа Верхняя Пышма.

Оценка компетенций педагогических работников и управленческих кадров городского округа Верхняя Пышма проводится с использованием диагностического инструментария, разработанного на федеральном и региональном уровнях и направленного на выявление профессиональных дефицитов у педагогов и руководителей образовательных учреждений, для дальнейшего построения индивидуальной траектории повышения квалификации и совершенствования профессионального мастерства.

Для выстраивания единой системы сопровождения адресного непрерывного профессионального развития педагогических работников и руководящих кадров осуществляется система мероприятий:

- на уровне образовательного учреждения;
- на муниципальном уровне;
- на региональном и федеральном уровнях, а также в деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогических работников и управленческих кадров.

В городском округе Верхняя Пышма сформированы важнейшие элементы вертикально-интегрированной сетевой системы научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в рамках деятельности МКУ «УО ГО Верхняя Пышма» и организаций, реализующих программы дополнительного профессионального педагогического образования – участников педагогического кластера, в том числе государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» (далее – ГАОУ ДПО СО «ИРО»), деятельности по сопровождению федеральных и региональных инновационных площадок, базовых площадок ГАОУ ДПО СО «ИРО», школ с низкими образовательными результатами – школ, нуждающихся в адресном сопровождении и поддержке, деятельности городских методических объединений.

Муниципальный уровень методического сопровождения осуществляется специалистами МКУ «УО ГО Верхняя Пышма» и руководителями городских методических объединений.

На официальном сайте МКУ «УО ГО Верхняя Пышма» в разделе «Методическая работа» размещается информация о деятельности городских методических объединений, участниками которых являются педагогические и руководящие работники ОУ городского округа Верхняя Пышма, в их числе молодые педагоги, руководители образовательных учреждений, классные руководители, представители школьных служб примирения; школьных методических объединений (предметных); учебно-методического объединения по инклюзивному образованию, а также проблемно-ориентированных методических объединений педагогов.

Анализ результатов мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических и управленческих кадров в городском округе Верхняя Пышма позволил определить следующие проблемы в части профессионального развития управленческих кадров:

- недостатки в формировании кадровой политики и управления персоналом образовательного учреждения;
- затруднения в разработке стратегии развития образовательного учреждения и решении задач планирования;

- трудности при планировании и формировании муниципального задания;
- затруднения в выстраивании стратегии и тактики управленческих действий, в организации работы по сопровождению профессионального развития педагогических работников в образовательных учреждениях, по переходу школ с низкими результатами образования в эффективный режим работы, созданию условий для реализации инклюзивного образования.

В соответствии с актуальными федеральными и региональными тенденциями и требованиями в области научно-методического сопровождения управленческих кадров с учетом особенностей муниципалитета, а также на основе выявленных проблемных зон у управленческих кадров определены **цели научно-методического сопровождения управленческих кадров городского округа Верхняя Пышма:**

- по повышению качества управленческой деятельности;
- по формированию профессиональных компетенций руководителей образовательных учреждений;
- по обеспечению качества подготовки обучающихся;
- по формированию резерва управленческих кадров;
- по созданию условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных).

Анализ системы методической работы и организации повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров выявил следующие проблемы и затруднения в создании единой интегрированной, с использованием всех ресурсов, системы научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров:

- недостаточная открытость информационных систем дополнительного профессионального образования, разрозненность цифровых систем и ресурсов;
- недостаточная согласованность в деятельности по сопровождению профессионального развития педагогических работников организаций – участников педагогического кластера;
- отсутствие единых подходов на всех уровнях (уровень образовательного учреждения, муниципальный уровень, уровень организаций – участников педагогического кластера) в организации разработки и сопровождения индивидуальных маршрутов профессионального развития педагогических работников на основе выявления профессиональных трудностей и дефицитов;
- недостаточность в использовании ресурсов стажировочной деятельности, горизонтального обучения, сетевого взаимодействия МКУ «УО ГО Верхняя Пышма», организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы, и методических объединений (профессиональных сообществ) педагогических работников;
- недостаточность в планировании и реализации на различных уровнях деятельности по выявлению кадровых потребностей, развитию кадрового потенциала в системе образования, недостаточно системное использование ресурсов переподготовки по специальностям педагогического профиля;
- недостаточность действий по развитию профессионально-личностного потенциала педагогов через вовлечение в конкурсную, экспертную, проектную деятельность;
- недостаточность действий и мероприятий по поддержке и сопровождению молодых педагогов, реализации программ наставничества педагогических работников;
- недостаточность системных межведомственных мер по профилактике профессионального выгорания педагогических работников.

Анализ результатов диагностики профессиональных затруднений педагогических работников выявил предметные, методические, психолого-педагогические профессиональные дефициты, связанные:

- с владением методиками и инструментами формирования универсальных учебных действий на уроке (таких умений, как: извлечение информации из текста, ее интерпретация; установление причинно-следственных связей; установление соответствия и др.);
- с формированием культуры исследовательской деятельности;

- с подбором оптимальных способов (приемов, методов, технологий) обучения для организации эффективной учебной деятельности;

- с использованием в образовательной деятельности инструментов цифровой образовательной среды;

- с аналитической деятельностью педагогических работников;

- с недостаточным пониманием сходств в планируемых результатах, содержании, технологиях реализации основных образовательных и адаптированных основных образовательных программ начального общего и основного общего образования;

- с недостаточным владением приемами адаптации методов и технологий образовательной деятельности при реализации адаптированных основных общеобразовательных программ начального общего и основного общего образования;

- с неумением проектировать индивидуальный образовательный маршрут одаренного ребенка и др.

Система повышения квалификации педагогов включает работу с базовыми площадками, экспертную и консультационную деятельность, информационно-методическое обеспечение. Анализируются результаты федеральных и региональных диагностических процедур.

На основе выявленных проблемных зон определены **цели и задачи научно-методического сопровождения педагогических работников:**

- построение индивидуальных маршрутов профессионального развития педагогических работников на основе выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников;

- совершенствование предметных компетенций педагогических работников;

- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;

- проведение профилактики профессионального выгорания педагогов;

- формирование методического актива;

- осуществление системного научно-методического сопровождения педагогических работников;

- поддержка молодых педагогов, реализация программ наставничества педагогических работников;

- организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;

- поддержка методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогов на основе системного анализа состояния и результатов их деятельности;

- выявление кадровых потребностей в образовательных учреждениях городского округа Верхняя Пышма;

- развитие кадрового потенциала в образовательных учреждениях.

В соответствии с результатами регионального мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, определены **направления научно-методического сопровождения:**

- создание условий для развития профессиональных компетенций учителей на основе оценки степени сформированности профессиональных компетенций;

- разработка и внедрение механизмов мотивации педагогических и руководящих работников образовательных учреждений к непрерывному профессиональному росту;

- обеспечение научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных учреждений на основе вертикально-интегрированного взаимодействия школьных и городских методических объединений, МКУ «УО ГО Верхняя Пышма», организаций дополнительного профессионального образования, организаций, осуществляющих методическую поддержку и организацию профессионального педагогического общения в регионе;

- вариативность и персонификация сопровождения маршрутов профессионального развития педагогов и руководителей через внедрение современных инновационных форм и технологий: хакатоны, воркшопы, стратегические сессии, менторинг, мастер-майнд группы,

тьюторство, акселераторы, онлайн-стажировки, сетевые пары;

- тьюторская поддержка педагогов для построения и реализации индивидуальной образовательной траектории в соответствии с профессиональными дефицитами;

- совершенствование непрерывного, адресного сопровождения профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации, индивидуального кейсового сопровождения руководителей;

- развитие вариативных форм сетевого образования, информационных и кооперационных связей, партнерства и сотрудничества.

### **3. Описание муниципальной модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в городском округе Верхняя Пышма**

Муниципальная модель научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров городского округа Верхняя Пышма реализуется во взаимодействии всех структур педагогического кластера: Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Уральский государственный педагогический университет» (далее – УрГПУ), федеральным государственным автономным образовательным учреждением высшего образования «Российский государственный профессионально-педагогический университет», государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» (далее ГАОУ ДПО СО «ИРО»), Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников «Учитель будущего» (далее – ЦНППМ «Учитель будущего») структурного подразделения УрГПУ, педагогическими колледжами Свердловской области, администрацией городского округа Верхняя Пышма, Уральской горно-металлургической компанией (далее – УГМК), МКУ «УО ГО Верхняя Пышма», общеобразовательными учреждениями городского округа Верхняя Пышма, региональными инновационными площадками, профессиональными сообществами педагогов.

Каждая категория участников выполняет функции, нацеленные на создание условий для формирования и развития профессиональных компетенций, их ценностного отношения к деятельности, личностной заинтересованности в целях достижения высокого профессионального результата. Осуществление функций позволяет получить информацию об уровне сформированности профессиональных компетенций педагогических работников и руководителей образовательных учреждений по повышению эффективности и качества осуществляемой ими педагогической и управленческой деятельности.

Муниципальная модель научно-методического сопровождения управленческих кадров городского округа Верхняя Пышма реализуется через следующие принципы:

- комплексность, подразумевающая создание устойчивых связей между всеми функциями сопровождения руководителей образовательных организаций;

- непрерывность как обеспечение возможности формального, неформального и информального образования для руководителей образовательных учреждений;

- персонифицированность, заключающаяся в возможности получения руководителями образовательных учреждений профессиональной поддержки;

- учет конкретных профессиональных дефицитов на основе результатов оценки управленческих компетентностей;

- уровневость, характеризующаяся наличием специально организованного сопровождения профессионального развития руководителей образовательных учреждений, резерва управленческих кадров на муниципальном уровне;

- открытость, связанная с информированием профессионального сообщества о состоянии и задачах профессионального развития руководителей образовательных учреждений средствами образовательного онлайн пространства, которое обеспечивает обмен опытом, обсуждение и

изучение эффективных практик управления образовательными учреждениями;

- интеграционность, понимаемая как сочетание лучших практик управления образовательными учреждениями с учетом использования современных технологий по работе с педагогическим коллективом.

Муниципальная модель научно-методического сопровождения педагогических работников городского округа Верхняя Пышма включает:

- согласование и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников (разработанных ЦНППМ «Учитель будущего»);

- разработку и реализацию персонифицированных индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагогических работников;

- формирование персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций;

- организацию профессиональных стажировок;

- обучение по модульным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогической направленности, в том числе в дистанционной форме и реализуемых с применением электронного обучения;

- обеспечение педагогов и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми);

- информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования и организацию сетевого взаимодействия ресурсами региональной сетевой методической службы «Педсовет 66» и муниципальными профессиональными сообществами;

- оказание методической помощи молодым педагогам через систему наставничества;

- формирование муниципального актива за счет привлечения высококвалифицированных специалистов из числа педагогических работников к экспертной и тьюторской деятельности, вхождение в состав регионального и федерального активов.

Система научно-методического сопровождения профессионального развития педагогов и руководителей представляет собой многоэтапный и многоуровневый процесс, в которой отражается цикл «От анализа – к результату».

Разработка и реализация персонифицированных образовательных маршрутов педагогов и руководителей выстраивается на основе диагностики профессиональных дефицитов, изучения индивидуальных запросов и потребностей управленческих кадров в профессиональном развитии. Региональная диагностика проводится в режиме on-line на автоматизированной платформе ГАОУ ДПО СО «ИРО» и ЦНППМ «Учитель будущего».

Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития педагога и руководителя является комплексом мероприятий, направленных на обеспечение повышения квалификации и профессионального развития педагогических и управленческих кадров, разрабатываемый для него персонально с учетом особенностей его профессиональной деятельности, личностных характеристик, решаемых задач и поставленных целей при непрерывной методической поддержке и тьюторском сопровождении и педагогического контекста образовательного учреждения.

При реализации индивидуального образовательного маршрута и персонифицированных индивидуальных маршрутов профессионального развития педагогических работников используются возможности федеральной, региональной и муниципальной образовательной среды за счет сбалансированного сочетания дополнительных профессиональных программ и образовательных событий организаций-партнеров.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о мониторинге состояния системы обеспечения**  
**профессионального развития педагогических работников**  
**городского округа Верхняя Пышма**

**Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее положение разработано в соответствии Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», 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», распоряжением Минпросвещения России от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров», распоряжением Минпросвещения России от 04.02.2021 № 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», федеральным проектом «Учитель будущего» национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 года № 16), постановлением Правительства Свердловской области от 18.09.2019 № 588-ПП «Об утверждении Стратегии развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года», подпрограммой 3 «Педагогические кадры XXI века» Государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области до 2025 года», утвержденной постановлением Правительства Свердловской области 19.12.2019 № 920-ПП, приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 09.06.2021 № 585-Д «Об утверждении Положения о мониторинге состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Свердловской области».

2. Мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников городского округа Верхняя Пышма (далее – Мониторинг) предназначен для объективного информационного отражения состояния муниципальной системы работы по обеспечению комплекса условий для профессионального развития педагогических работников городского округа Верхняя Пышма (далее – педагогические работники), деятельности субъектов системы образования по методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников на основании статистических данных, разработки прогноза ее обеспечения и развития.

Для повышения эффективности и качества педагогической деятельности в мониторинг включены измерения и диагностики, позволяющие не только выявить профессиональные дефициты, но и организовать и реализовать адресную работу с педагогическими работниками, направленную на устранение выявленных пробелов, как в рамках повышения квалификации, так и в рамках методического сопровождения.

3. В рамках муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников городского округа Верхняя Пышма рассматриваются следующие треки:

- 1) плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников;

- 2) устранение дефицита педагогических кадров;
- 3) повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

4. Основное направление мониторинга: исследование состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных учреждений, подведомственных МКУ «УО ГО Верхняя Пышма».

## **Глава 2. Цель, задачи, принципы мониторинга**

5. Цель мониторинга – определение эффективности деятельности муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников по трем трекам.

В рамках трека 1 «Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников»:

- 1) по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
- 2) по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников;
- 3) по построению индивидуальных маршрутов профессионального развития педагогических работников (далее - ИМПР) на уровне образовательного учреждения;
- 4) по построению индивидуальных образовательных маршрутов (далее – ИОМ) разработанных и реализуемых Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ «Учитель будущего»);
- 5) по проведению профилактики профессионального выгорания педагогических работников;
- 6) по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников;
- 7) по организации сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников) на муниципальном уровне.

В рамках трека 2 «Устранение дефицита педагогических кадров»:

- 1) по выявлению кадровых потребностей в образовательных учреждениях городского округа Верхняя Пышма;
- 2) по развитию кадрового потенциала в образовательных учреждениях;
- 3) по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- 4) по поддержке молодых педагогических работников, реализации программ наставничества педагогических работников;
- 5) по вовлечению педагогических работников в экспертную деятельность;
- 6) по формированию методического актива.

В рамках трека 3 «Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ»:

- 1) по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ;
- 2) по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников.

6. Основными задачами мониторинга являются:

- 1) определение проблем в организации обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- 2) выявление наиболее эффективных практик сопровождения профессионального развития педагогических работников в образовательных учреждениях, расположенных на территории городского округа Верхняя Пышма;
- 3) развитие взаимодействия участников педагогического кластера городского округа Верхняя Пышма и Свердловской области в сопровождении профессионального развития

педагогических работников; участие в работе системы дополнительного профессионального педагогического образования;

4) внедрение новых форм и форматов сопровождения профессионального развития педагогических работников в образовательных учреждениях, поддержка молодых педагогических работников и системы наставничества, методических объединений/профессиональных сообществ педагогических работников, сетевого взаимодействия профессиональных педагогических сообществ.

7. Принципы обеспечения мониторинга:

1) реалистичность требований, норм и показателей мониторинга, их социальной и личностной значимости;

2) открытость и прозрачность мониторинговых и статистических процедур;

3) полнота и достоверность информации о состоянии и качестве методической работы, полученной в результате мониторинговых исследований;

4) открытость и доступность информации о результатах мониторинговых исследований для заинтересованных групп пользователей;

5) систематичность сбора и обработки информации;

6) единство основных критериальных подходов и показателей качества системы сопровождения профессионального развития педагогических работников на муниципальном уровне.

### **Глава 3. Показатели и критерии мониторинга**

8. При исследовании состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников мониторинг показателей проводится по 3 трекам:

В рамках трека 1 «Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников»:

1) выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;

2) учет индивидуальных маршрутов профессионального развития педагогических работников (ИМПР);

3) обеспечение сопровождения тьютором-организатором индивидуального образовательного маршрута (ИОМ).

В рамках трека 2 «Устранение дефицита педагогических кадров»:

1) выявление кадровых потребностей в образовательных учреждениях городского округа Верхняя Пышма, подведомственных МКУ «УО ГО Верхняя Пышма»;

2) осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

3) поддержка молодых педагогических работников, реализация программ наставничества педагогических работников;

4) учет участников федеральной программы «Земский учитель»;

5) учет обучающихся по целевому обучению;

6) осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников;

7) изучение состояния и результатов деятельности методических объединений/профессиональных сообществ педагогических работников, формирование методического актива, вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность;

8) реализация сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников) на муниципальном уровне;

9) учет организаций, реализующих программы дополнительного профессионального образования, в которых педагогические работники проходят повышение квалификации.

В рамках трека 3 «Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ»:

1) организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

9. По перечисленным показателям определены критерии, показатели и шкала оценки, шкала перевода единиц измерения в баллы для подсчета общего количества баллов, которые представлены в чек-листе «Критерии эффективности деятельности по управлению системой методической работы (системой обеспечения профессионального развития педагогических работников) в образовательном учреждении (Приложение № 1).

#### **Глава 4. Процедуры мониторинга и методы сбора информации**

10. Муниципальным оператором по проведению мониторинга является Муниципальное казенное учреждение «Управление образования городского округа Верхняя Пышма» (далее – МКУ «УО ГО Верхняя Пышма»)

11. К компетенции МКУ «УО ГО Верхняя Пышма» в установленной сфере деятельности относятся:

- 1) разработка концептуальных основ мониторинга;
- 2) организация разработки нормативных, методических и диагностических материалов, оценочных средств;
- 3) планирование, организация и проведение комплексных мониторинговых исследований;
- 4) научно-методическое обеспечение мониторинговых исследований;
- 5) сбор, статистическая обработка информации;
- 6) проведение анализа полученных данных, в том числе с использованием информационных систем;
- 7) размещение информации о результатах мониторинга на официальном сайте МКУ «УО ГО Верхняя Пышма» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- 8) подготовка адресных рекомендаций и иных материалов, разработанных по итогам проведения анализа результатов мониторинга, и рекомендаций по использованию успешных педагогических и управленческих практик.

12. Для проведения мониторинга могут использоваться следующие источники получения информации:

- 1) статистические и аналитические материалы (справки, отчеты) о результатах оценочных процедур (всероссийских проверочных работ, национального исследования качества образования, основного государственного экзамена, единого государственного экзамена, диагностических контрольных работ, репетиционного тестирования и других оценочных процедур);
- 2) данные по результатам диагностики профессиональных дефицитов (трудностей) педагогических работников;
- 3) аналитические справки, отчеты о результатах повышения квалификации, аттестации педагогических работников;
- 4) данные о системе дополнительного профессионального педагогического образования на официальных сайтах образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы педагогического профиля, данные Федерального реестра дополнительных профессиональных программ для педагогических работников;
- 5) аналитические справки, отчеты о деятельности школьных/ городских методических объединений городского округа Верхняя Пышма;
- 6) аналитические справки, отчеты о результатах методической работы, сопровождении профессионального развития педагогических работников на уровне муниципального образования;
- 7) отчеты о самообследовании (с информацией о результатах сопровождения профессионального развития педагогических работников, методической работы);

- 8) материалы по результатам аналитической деятельности, содержащие управленческие решения (приказы, распоряжения, рекомендации, протоколы и другие документы);
- 9) муниципальные программы, дорожные карты (планы-графики) мероприятий;
- 10) адресные рекомендации для коллективов школ, разных категорий педагогических работников и другое;
- 11) информационный ресурс (сайт МКУ «УО ГО Верхняя Пышма» и другие ресурсы);
- 12) информационные карты о результатах деятельности по сопровождению профессионального развития педагогических работников.

#### **Глава 5. Требования к сбору, обработке, систематизации и хранению информации**

13. Ответственным за сбор, обработку, систематизацию и хранение информации о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников и результатах ежегодного мониторинга является МКУ «УО ГО Верхняя Пышма».

14. Сбор, обработка, систематизация и хранение полученной в результате проведения мониторинга информации осуществляется работниками МКУ «УО ГО Верхняя Пышма», назначенными приказом начальника.

#### **Глава 6. Учет и использование результатов мониторинга**

15. По результатам мониторинга осуществляется обработка полученной информации с использованием статистических методов анализа результатов. На основе полученных результатов разрабатываются адресные рекомендации для совершенствования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

16. Анализ результатов мониторинга размещается на официальном сайте МКУ «УО ГО Верхняя Пышма».

17. Рекомендации по совершенствованию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников направляются в образовательные учреждения городского округа Верхняя Пышма, руководителям городских методических объединений.

18. На основании результатов анализа данных, полученных в ходе проведения мониторинга, принимаются меры и управленческие решения (осуществляются конкретные действия, направленные на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей). Решения могут содержаться в приказах, распоряжениях, указаниях и других документах, либо носить рекомендательный характер.

Приложение № 1  
к Положению  
о мониторинге состояния системы  
обеспечения профессионального  
развития педагогических работников  
городского округа Верхняя Пышма

**Чек – лист**

**Критерии эффективности деятельности по управлению системой методической работы (системой обеспечения профессионального развития педагогических работников) в образовательном учреждении**

№	Критерии / Показатели	Баллы для оценивания 0 б. – Нет, отсутствует 1 б. – Да, соответствует (отдельные показатели указаны в % от наличия соответствия)
<b>1</b>	<b>Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</b>	
1.1	Доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов в школе	75 - 100% - 3 б. 51 – 74% - 2 б. 35 - 50% - 1 б. Менее 35 % - 0 б.
1.2.	Наличие в планах (программах) школьных методических объединений (кафедр) мероприятий по восполнению выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников	0 б. – нет, отсутствует 1 б. – да, соответствует
<b>2</b>	<b>Осуществление организационно - методического сопровождения педагогических работников; устранение дефицита педагогических кадров</b>	
2.1.	Доля педагогических работников, являющихся членами школьных методических объединений (кафедр)	81 - 100% - 3 б. 51 – 80% - 2 б. 35 - 50% - 1 б. Менее 35 % - 0 б.
2.2.	Доля педагогических работников, являющихся членами городских методических объединений	81 - 100% - 3 б. 51 – 80% - 2 б. 35 - 50% - 1 б. Менее 35 % - 0 б.
2.3.	Доля педагогических работников, включенных в региональные сетевые сообщества, от общего числа педагогов	81 - 100% - 3 б. 51 – 80% - 2 б. 35 - 50% - 1 б. Менее 35 % - 0 б.
2.4.	В школе действуют профессиональные сообщества помимо предметных (проблемные группы, тьюторские сообщества и т.п.)	0 б. – нет, отсутствует 1 б. – да, соответствует
2.5.	Деятельность школьных методических объединений представлена в сети Интернет	0 б. – нет, отсутствует 1 б. – да, соответствует
2.6.	Доля педагогов, имеющих персональные сайты педагога, или ведущие сайты по учебному предмету, или имеющих страницу на сайте образовательного учреждения	81 - 100% - 3 б. 51 – 80% - 2 б. 35 - 50% - 1 б. Менее 35 % - 0 б.

2.7.	Наличие в методических объединениях совместно разработанных и внедренных в практику учебно-методических (дидактических) материалов для реализации основной образовательной программы	0 б. – нет, отсутствует 1 б. – да, соответствует
2.8.	Наличие в составе методических объединений тьюторов, экспертов муниципального (регионального) уровня	0 б. – нет, отсутствует 1 б. – да, соответствует
2.9.	Количество педагогов, включенных в региональный методический актив	За каждого педагога – 1 б.
2.10.	Наличие педагогов, имеющих методические разработки, тиражируемые на уровне муниципалитета, региона, РФ (муниципальный уровень, пройдена экспертиза на РУМО СО, размещено на портале «Педсовет 66» и т.д.)	За каждого педагога (разработку) – 1 б.
2.11.	Наличие мероприятий методической направленности, проведенных для педагогов муниципалитета	0 б. – нет, отсутствует 2 б. – да, соответствует
2.12.	Доля педагогических работников, имеющих индивидуальные траектории профессионального развития (индивидуальный маршрут профессионального развития)	81 - 100% - 3 б. 51 – 80% - 2 б. 35 - 50% - 1 б. Менее 35 % - 0 б.
2.13.	В течение учебного года на заседаниях школьных методических объединений (кафедр) организованы мероприятия по представлению результатов реализации индивидуальных траекторий профессионального развития и формированию рекомендаций по дальнейшему профессиональному развитию	0 б. – нет, отсутствует 1 б. – да, соответствует
2.15.	Разработаны и утверждены приказом руководителя образовательного учреждения: Положение о наставничестве, Дорожная карта (в рамках системы наставничества «учитель-учитель»), размещены на сайте образовательного учреждения	0 б. – нет, отсутствует 1 б. – да, соответствует
2.16.	Приказом руководителя образовательного учреждения утвержден куратор реализации персонализированных программ наставничества	0 б. – нет, отсутствует 1 б. – да, соответствует
2.17.	Приказом руководителя образовательного учреждения закреплены наставнические пары (группы)	0 б. – нет, отсутствует 1 б. – да, соответствует
2.18.	Наличие сетевого взаимодействия в сфере наставничества	0 б. – нет, отсутствует 1 б. – да, соответствует
2.19.	Наличие распространения лучших практик наставничества педагогических работников	0 б. – нет, отсутствует 1 б. – да, соответствует
2.20.	Молодые специалисты имеют наставников (закреплены пары (группы) наставник - наставляемый)	81 - 100% - 3 б. 51 – 80% - 2 б. 35 - 50% - 1 б. Менее 35 % - 0 б.
2.21.	В течение учебного года организованы мероприятия с совместным участием наставнических пар (бинарные уроки, кл. часы, внеурочные занятия ...)	0 б. – нет, отсутствует 1 б. – да, соответствует
2.22.	Наличие положительной динамики участия педагогических работников в конкурсном движении	0 б. – нет, отсутствует 1 б. – да, соответствует
2.23.	Наличие положительной динамики в профессиональном развитии по результатам аттестации	0 б. – нет, отсутствует 1 б. – да, соответствует

	педагогических работников	
2.24.	Доля педагогических работников, вовлеченных в экспертную деятельность, жюри, судейство (учитывается каждая единица деятельности)	Свыше 50% - 3 б. Менее 50% - 2 б.
2.25.	Участие образовательного учреждения в федеральной программе «Земский учитель» (при наличии данной программы в учетном году)	0 б. – нет, отсутствует 1 б. – да, соответствует
2.26.	Наличие в образовательном учреждении обучающихся по целевому обучению	0 б. – нет, отсутствует 1 б. – да, соответствует
2.27.	Наличие молодых специалистов, трудоустроившихся в текущем учебном году в образовательное учреждение	0 б. – нет, отсутствует 1 б. – да, соответствует
2.28.	Отсутствие уволившихся (за 3 года) молодых специалистов, трудоустроившихся в образовательное учреждение	0 б. – нет, отсутствует 1 б. – да, соответствует
3.	<b>Повышение квалификации педагогических работников</b>	
3.1.	Дополнительные профессиональные программы, по которым обучаются педагогические работники, включены в индивидуальные траектории профессионального развития (индивидуальный маршрут профессионального развития педагога)	75 – 100% - 3 б 51 – 74% - 2 б. 35 - 50% - 1 б. Менее 35 % - 0 б.
3.2.	Доля педагогов, прошедших плановое обучение по дополнительным профессиональным программам, внесенным в Федеральный реестр ДППО: Академия Минпросвещения РФ, др. федеральные (с дополнительным указанием количества)	81 - 100% - 3 б. 51 – 80% - 2 б. 35 - 50% - 1 б. Менее 35 % - 0 б.
3.3.	Доля педагогов, прошедших плановое обучение по дополнительным профессиональным программам, внесенным в Федеральный реестр ДППО: ГАОУ ДПО СО «ИРО» и др. региональные (с дополнительным указанием количества)	81 - 100% - 3 б. 51 – 80% - 2 б. 35 - 50% - 1 б. Менее 35 % - 0 б.
3.4.	Доля педагогов, реализующих индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ), разработанный ЦНППМ «Учитель будущего»	81 - 100% - 3 б. 51 – 80% - 2 б. 35 - 50% - 1 б. Менее 35 % - 0 б.
3.5.	Доля педагогов, прошедших обучение – стажировку, в том числе, в рамках регионального проекта «Образовательный тур» (с дополнительным указанием количества)	81 - 100% - 3 б. 51 – 80% - 2 б. 35 - 50% - 1 б. Менее 35 % - 0 б.
3.6.	Доля педагогов, принявших участие в проведении обучения – стажировки, в том числе, в рамках регионального проекта «Образовательный тур» (с дополнительным указанием количества)	81 - 100% - 3 б. 51 – 80% - 2 б. 35 - 50% - 1 б. Менее 35 % - 0 б.

**Оценка по чек-листу:**

**Максимальный балл – 62 (без п.п. 2.9, 2.10).** Вывод: управление эффективно  
**До 47 баллов включительно.** Вывод. В целом система управления эффективна.  
**38 баллов и менее.** Вывод. Система нуждается в коррекции.



**Методика сбора и обработки информации по показателям системы обеспечения профессионального развития педагогических работников городского округа Верхняя Пышма**

**1. Общие положения**

Мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных учреждений, подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление образования городского округа Верхняя Пышма (далее - МКУ «УО ГО Верхняя Пышма») является составной частью муниципальной системы оценки качества образования и включает следующие показатели:

- 1) выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- 2) совершенствование предметных компетенций педагогических работников;
- 3) построение индивидуальных маршрутов профессионального развития педагогических работников (далее – ИМПР);
- 4) реализация индивидуальных образовательных маршрутов (далее – ИОМ);
- 5) осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- 6) развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников;
- 7) вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- 8) проведение профилактики профессионального выгорания педагогов;
- 9) формирование методического актива;
- 10) осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников;
- 11) поддержка молодых педагогов, реализация программ наставничества педагогических работников;
- 12) организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на школьном, муниципальном, региональном уровнях;
- 13) анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;
- 14) выявление кадровых потребностей в образовательных учреждениях, подведомственных МКУ «УО ГО Верхняя Пышма»;
- 15) развитие кадрового потенциала в образовательных учреждениях.

По каждому из названных показателей определены критерии, индикаторы и шкала оценки, шкала перевода единиц измерения в баллы для подсчета общего количества баллов, которые представлены в чек-листе «Критерии эффективности деятельности по управлению системой методической работы (системой обеспечения профессионального развития педагогических работников) в образовательном учреждении». Каждый показатель эффективности определяется максимальной суммой внутри каждого критерия.

**2. Описание методов сбора и обработки информации**

Для проведения оценки могут быть использованы следующие источники информации:

- 1) статистические и аналитические материалы (справки, отчеты) о результатах оценочных процедур (ВПР, НИКО, ОГЭ, ЕГЭ, ДР, РТ и других);
- 2) данные по результатам диагностики профессиональных дефицитов (трудностей) педагогических работников, в том числе в автоматизированной региональной системе;
- 3) аналитические справки, отчеты о результатах повышения квалификации, аттестации

педагогов специалистов МКУ «УО ГО Верхняя Пышма», курирующих данные направления;

4) данные о системе дополнительного профессионального педагогического образования на сайтах организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций; организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы педагогического профиля; данные Федерального реестра дополнительных профессиональных программ для педагогических работников;

5) аналитические справки, отчеты о деятельности школьных и городских методических объединений;

6) аналитические справки, отчеты о результатах методической работы, сопровождении профессионального развития педагогических работников на уровне муниципального образования;

7) отчеты о самообследовании (с информацией о результатах сопровождения профессионального развития педагогических работников, методической работы);

8) материалы по результатам аналитической деятельности, содержащие управленческие решения (приказы, распоряжения, рекомендации, протоколы и др.);

9) муниципальная программа/положение, дорожная карта/план-график мероприятий в рамках системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;

10) адресные рекомендации для коллективов школ, разных категорий педагогов и др.

11) информационный ресурс (страница на сайте МКУ «УО ГО Верхняя Пышма»);

12) информационные карты о результатах деятельности по сопровождению профессионального развития педагогических работников.

Ответственным за сбор, обработку, систематизацию и хранение информации о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников и результатах ежегодного мониторинга является МКУ «УО ГО Верхняя Пышма».

Сбор, обработка, систематизация и хранение полученной в результате проведения мониторинга информации осуществляется работниками МКУ «УО ГО Верхняя Пышма», назначенными приказом начальника.

### **3. Алгоритм сбора информации**

1. Чек-лист «Критерии эффективности деятельности по управлению системой методической работы (системой обеспечения профессионального развития педагогических работников) в образовательном учреждении заполняется главным специалистом по кадровой работе и аттестации педагогических и руководящих работников МКУ «УО ГО Верхняя Пышма».

2. Обработка первичной социологической информации осуществляется с использованием инструментов Excel с учетом следующих требований:

1) оценке подлежат материалы по указанным показателям, никакая другая информация в виде текста или таблиц, в целях заполнения мониторинга, не используется;

2) оценке не подлежат ссылки на новостную ленту официальных сайтов;

3) оценке не подлежат ссылки на мероприятия без документов, подтверждающих проведение мероприятия;

4) допускается размещать ссылки на облачные хранилища поисковых систем (Mail, Yandex).

3. Диагностическая работа по выявлению профессиональных дефицитов осуществляется на сайте платформы онлайн-тестирования Регионального центра обработки информации и оценки качества образования ГАОУ ДПО СО «ИРО» (далее - РЦОИиОКО) ТСЕхат и ЦНППМ «Учитель будущего».

ТСЕхат - система для создания диагностик с возможностью проведения их в режиме онлайн или по бланковой технологии. Система генерирует для каждого пользователя отдельный вариант из числа разработанных вопросов в соответствии со спецификацией и кодификатором. Пользователь имеет возможность ответить на вопросы диагностики со стационарного компьютера или любого мобильного устройства. Перечень пользователей и их диагностик создаётся заранее и контролируется в РЦОИиОКО и ЦНППК «Учитель будущего».

Обработка ответов и формирование результатов производится автоматически по окончании установленных сроков тестирования.

С результатами диагностики педагогические работники могут познакомиться в своих личных кабинетах по ссылке: <http://lk.gia66.ru>, +разделе «Построение маршрута» индивидуального образовательного маршрута педагога (ИОМ).

После ознакомления с результатами диагностики профессиональных компетенций педагогическим работникам предлагается совместно с тьютором-организатором составить индивидуальный образовательный маршрут.

Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута педагогических работников осуществляется на образовательной платформе ЦНППМ «Учитель будущего», функционирующей на базе ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет» по модели «стандарт».

В индивидуальный образовательный маршрут включаются мероприятия, описывающие содержание, формы организации, технологии, темп и общее время освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков, учитывающем его личные ресурсы, педагогический контекст образовательного учреждения, в котором он работает, а также возможности и ресурсы организаций-партнеров, реализующих систему научно-методического сопровождения педагогических работников.

4. На основании полученных результатов диагностики профессиональных дефицитов, разрабатываются адресные рекомендации на муниципальном и региональном уровнях для совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

5. Анализ результатов мониторинга, проводимого ГАОУ ДПО СО «ИРО» и ЦНППК «Учитель будущего», размещается на официальном сайте МКУ «УО ГО Верхняя Пышма» в разделе «МСОКО».

6. Рекомендации по совершенствованию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников направляются в адрес руководителей образовательных учреждений и руководителей городских методических объединений городского округа Верхняя Пышма.

7. На основе результатов анализа данных, полученных в ходе проведения мониторинга, на муниципальном уровне принимаются меры и управленческие решения (осуществляются конкретные действия, направленные на достижение поставленных целей с учётом выявленных проблемных областей). Решения могут содержаться в приказах, распоряжениях, указаниях и т. п., либо носить рекомендательный характер.