

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ПЕРВОМАЙСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»  
(МБОУ «Первомайская СОШ»)  
МУНИЦИПАЛЬНИ БЮДЖЕТНИ ЮКЪАРАДЕШАРАН ХЪУКМАТ  
«ПЕРВОМАЙСКИ ЮККЪЕРА ЮКЪАРАДЕШАРАН ИШКОЛ»

ЧР, Грозненский район,  
ст. Первомайская, ул. Ворошилова,3

Тел. 8(928) 781 49 76

pervomay.sck@mail.ru

П Р И К А З

01.09.2022г

№ 49

ст.Первомайская

**Об утверждении Программы обеспечения профессионального развития педагогических работников МБОУ «Первомайская СОШ»**

В соответствии с приказом МУ «Грозненский РОО» от 02.09.2021 г. №102 «Об утверждении Муниципальной программы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных учреждений Грозненского муниципального района» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Программу обеспечения профессионального развития педагогических работников МБОУ «Первомайская СОШ» на 2021-2024 годы (далее - Программа) (Приложение №1).

2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор



Д.Б.Бурсагова

УТВЕРЖДЕНА  
приказом МБОУ  
«Первомайская СОШ»  
от 01.09.2022 г. № 49

**Программа обеспечения профессионального развития  
педагогических работников МБОУ «Первомайская СОШ»**

**1. Введение**

Приоритетные направления прорывного развития российской системы образования, обозначенные Президентом и Правительством РФ, предполагают модернизацию системы профессионального образования и создание условий для непрерывного обновления профессиональных знаний и навыков работающих граждан, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики (Указ Президента от 21.07.2020г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», «Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 года» Министерства экономического развития РФ).

Министерство просвещения России в Распоряжении от 15.02.2019 № Р-8 «Об утверждении ведомственной целевой программы «Развитие современных механизмов и технологий дошкольного и общего образования» определяет цели образования:

- обеспечение условий для обновления российского общего образования, соответствующего основным требованиям современного инновационного, социально ориентированного развития Российской Федерации;
- внедрение новой системы моральных и материальных стимулов поддержки педагогических работников, которая позволит им непрерывно повышать свои профессиональные компетенции и мастерство.

В соответствии с целями и задачами развития образования РФ обновляется содержание деятельности дополнительного профессионального образования в направлении создания современной системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки руководящих и педагогических кадров, предполагающей:

- внешнюю независимую сертификацию профессиональных квалификаций на основе единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ);
- поддержку педагогических работников в вопросах обеспечения доступного качественного дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации и переподготовки, а также других форм непрерывного профессионального образования;
- модернизацию системы дополнительного профессионального образования.

Одним из поручений Президента Российской Федерации (2 февраля 2016 года) по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования (23 декабря 2015 года) является формирование Национальной системы учительского роста (далее - НСУР). Приказом Минобрнауки России от 26 июля 2017 г. № 703 утвержден План мероприятий (дорожная карта) по формированию и введению НСУР, который включает пять разделов - от образования Межведомственной комиссии по формированию и введению НСУР (2017-2018 годы) до подготовки проекта доклада Президенту РФ о проведенной работе (декабрь 2020 года). Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста изложены в Распоряжении Правительства РФ от 31.12.2019г. № 3273-р «Об утверждении основных

принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» и в Распоряжении Правительства РФ от 07.10.2020г. № 2580-р «О внесении изменений в распоряжение Правительства от 31.12.2019г. № 3273- р». Одна из задач Ведомственной целевой программы «Развитие современных механизмов и технологий дошкольного и общего образования» - способствовать реализации национальной системы учительского роста. Для этой цели запланирован комплекс мероприятий по формированию комплексного подхода к модернизации системы повышения профессионального уровня педагогических и руководящих кадров общего образования, которое предусматривает:

- разработку единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ);

- разработку новой модели аттестации учителей на основе оценки их квалификации (уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы) требованиям профессионального стандарта педагога «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и федеральных государственных образовательных стандартов общего образования посредством ЕФОМ;

- создание базы данных с перечнем предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций учителей, ранжированных по уровням владения;

- внесение изменений в статьи 49 и 98 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в части установления модели аттестации на основе ЕФОМ, а также определения порядка разработки ЕФОМ для лиц, замещающих должности «учитель», (включая должности, основанные на должности «учитель»), и формирования информационной системы по проведению аттестации на основе ЕФОМ.

Реализация проектов государственной программы «Развитие образования» (ГПРО), федеральных проектов, входящих в национальный проект «Образование», нацелена на развитие профессиональных компетенций как педагогов, так и руководящих работников.

#### **Цель Программы:**

1. Внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50% учителей общеобразовательных учреждений Грозненского муниципального района к 2024 году. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

2. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;

3. Повышение профессионального мастерства педагогических работников;

4. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников;

5. Поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.

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

Достижение целей обеспечивается решением совокупности следующих **задач:**

- повышение эффективности и качества педагогической деятельности посредством выявления профессиональных дефицитов педагогических работников района;

- освоение программ дополнительного профессионального образования (программ повышения квалификации и переподготовки), разработанных в регионе на основе выявленных дефицитов;

- организация и реализация адресной работы с педагогическими работниками,

направленной на устранение выявленных пробелов, как в рамках повышения квалификации, так и в рамках методического сопровождения;

- создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров;

- привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование;

- развитие системы наставничества;

- организация сетевых форм взаимодействия педагогов;

- стимулирование профессионального роста педагогов, в том числе через профессиональные конкурсы, вовлечение педагогов в экспертную деятельность;

- выявление кадровых потребностей в образовательных учреждениях;

- проведение аттестации (в части касающейся) педагогических работников, направленной на повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

- создание системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающей повышение квалификации и непрерывное развитие их профессионального мастерства;

- создание условий для повышения квалификации и непрерывного развитие профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

#### **Результаты реализации Программы:**

- функционирование системы повышения профессиональной компетентности педагога;

- функционирование системы совершенствования педагогического мастерства способом внедрения современных педагогических технологий и передовых методик;

- функционирование системы поддержки и совершенствования профессионального мастерства всех педагогов с учетом достижений научной и практической деятельности;

- функционирование системы создания условий для развития индивидуальных способностей к профессиональной деятельности;

- функционирование системы предоставления научной и методической поддержки для полноценной самореализации индивидуальных творческих замыслов педагогов и т. д.;

- функционирование системы сопровождения деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию;

- функционирование системы взаимодействия и взаимообучения работников образования;

- функционирование системы формирования творческих устремлений и интересов к новаторской деятельности, научно-исследовательским навыкам;

- функционирование информационного банка новых педагогических практик, методик, технологий.

#### **2. Нормативная правовая база разработки Программы**

**1.** Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации (с изменениями и дополнениями).

**2.** Указ Президента от 21.07.2020 г. №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

**3.** Поручение Президента Российской Федерации от 02 января 2016 года по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования, состоявшегося 23 декабря 2015 года.

**4.** «Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 года» Министерства экономического развития РФ.

**5.** Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при

Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 г. № 16).

**6.** Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»».

**7.** Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 г. №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста».

**8.** Распоряжение Министерства просвещения РФ от 15.02.2019г. № Р-8 «Об утверждении ведомственной целевой программы «Развитие современных механизмов и технологий дошкольного и общего образования».

**9.** Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утв. Правительством РФ 28 мая 2014 г. N 3241 н-П8).

**10.** Приказ Минобрнауки России от 26 июля 2017 г. № 703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и введению национальной системы учительского роста».

**11.** Приказ Минтруда России № 544н от 18 октября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»».

**12.** Приказ Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

**13.** Приказ Министерства образования и науки РФ от 23 августа 2017 г. N 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

**14.** Концепция национальной системы профессионального роста педагогических «Центр развития государственной образовательной политики и информационных технологий». Москва, 2019).

**15.** Федеральный проект «Учитель будущего», утвержденный Проектным комитетом по национальному проекту «Образование» от 07 декабря 2018 г., протокол №3.

**16.** Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, утвержденная Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642.

**17.** Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

**18.** Закон Чеченской Республики от 30.10.2014 №37-РЗ «Об образовании в Чеченской Республике».

**19.** Постановление Правительства Чеченской Республики от 17 августа 2020 года № 180 «Об утверждении государственной программы Чеченской Республики «Развитие образования Чеченской Республики».

**20.** Приказ МУ «Грозненское РУО» «Об утверждении Концепции непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Грозненского муниципального района» от 02.08.2021 года № 99.

### **3. Роль региональной системы дополнительного профессионального образования в профессиональном развитии педагогов Грозненского муниципального района**

В соответствии с национальными целями, определенными в Указе Президента РФ от 21 июля 2020г. №474, Распоряжением Министерства просвещения России от 15.02.2019г. №Р-8 Министерство образования и науки Чеченской Республики (далее - Министерство) определяет стратегию развития кадрового потенциала системы общего образования Чеченской Республики.

Районный отдел образования координирует деятельность образовательных учреждений, обеспечивающих профессиональное становление и развитие управленческих кадров и педагогов, и реализует мероприятия, направленные на мотивацию, стимулирование и поддержку руководящих и педагогических работников района, среди которых можно назвать следующие проекты:

-«Лидеры в образовании» (<https://mon95.ru/press-center/news/sobytiya-nedeli/ministerstvo-obrazovaniya-i-nauki-chechenskoj-respubliki-zapuskayet-novyi-proekt-lidery-v-obrazovanii>).

Целями проекта являются:

-стимулирование и поддержка руководящих кадров системы общего образования Чеченской Республики;

-совершенствование профессиональной компетентности действующих руководящих работников общеобразовательных организаций;

-создание кадрового резерва молодых управленцев в республике.

-«Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (<https://mon95.ru/naeproekt-obrazovanie/paspoila-regionalnykh-proektov>).

Цель проекта: модернизация профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ в 100% профессиональных образовательных организациях к 2024 году

-«Современная школа» (<https://mon95.ru/nacproekt-obrazovanie/pasporta-regionalnykh-proektov>).

Цель: вхождение РФ к 2024 году в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования посредством обновления содержания и технологий преподавания общеобразовательных программ, вовлечения всех участников системы образования (обучающиеся, педагоги, родители (законные представители), работодатели и представители общественных объединений) в развитие системы общего образования, а также за счет обновления материально-технической базы школ района.

Отдел образования поддерживает и развивает конкурсное движение среди руководителей и педагогических работников общеобразовательных учреждений:

Конкурс на получение гранта Главы ЧР в области образования (<https://mon95.ru/competitions/grant-r-a-kadyrova>). Это - стипендиальная программа, нацеленная на подготовку квалифицированных кадров для общеобразовательных организаций на основе обучения выпускников школ ЧР по целевому набору в вузах РФ;

-Конкурс «Лучший учитель чеченского языка»;

-Конкурс «Молодой педагог» и другие.

Продолжает работу федеральная программа «Земский учитель» (<https://mon95.ru/zemskii-uchitel>), направленная на поддержку сельских школ через привлечение квалифицированных педагогических кадров и выплату 1 миллиона рублей учителю за работу в течение 5 лет в удаленной школе.

Положительным фактором является все большее участие молодых учителей в системах конкурсного отбора в получении грантов регионального и федерального

уровней.

В регионе функционирует многоуровневая система профессионального педагогического образования и подготовки руководящих кадров, включающая в себя государственные бюджетные профессиональные образовательные учреждения «Грозненский педагогический колледж» и «Гудермесский педагогический колледж им. Джунаидова С.С.-А.»), федеральные государственные бюджетные образовательные учреждения высшего образования «Чеченский государственный университет» (далее - ФГБОУ ВО «ЧГУ»), «Чеченский государственный педагогический университет» (далее - ФГБОУ ВО «ЧГПУ»), автономная некоммерческая организация «Независимый консалтинговый центр «Ин-форматио».

Основной контингент педагогов района со средним профессиональным педагогическим образованием - это выпускники двух республиканских педагогических колледжей.

Подготовку педагогических кадров на уровне высшего профессионального образования осуществляют федеральные государственные бюджетные образовательные учреждения высшего образования «Чеченский государственный педагогический университет» и «Чеченский государственный университет».

В ФГБОУ ВО «ЧГПУ» ведется подготовка студентов по 28 профилям бакалавриата и 16 профилям магистратуры направления «Педагогическое образование».

Задача настоящей Концепции - создание системы непрерывного образования для подготовки высокопрофессиональных кадров, готовых обеспечить рост качества общего образования в районе.

В настоящее время в ФГБОУ ВО «ЧГПУ» ведется работа по обновлению содержания и технологий обучения и подготовки будущих педагогов в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов (уровней) общего образования и профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

В основе модернизации педагогического образования лежит проектный подход, который реализуется через проекты:

- 1) «Лучший педагогический класс ЧГПУ». Цель проекта - ориентировать школьников 10-11 классов на педагогические профессии, создавая благоприятные условия для общения с нашими студентами. Проект направлен на формирование у обучающихся представления о профессии учителя и требованиях к современному педагогу, знание которых помогут в будущем успешно адаптироваться к педагогической деятельности.
- 2) Программа поддержки высокобалльников. Проект направлен на привлечение в ФГБОУ ВО «ЧГПУ» абитуриентов, имеющих высокие академические знания. В рамках программы студенты, имеющие высокие баллы по ЕГЭ получают льготную стипендию в размере 20 тысячи рублей.
- 3) «ЕГЭ с ЧГПУ». Проект направлен на сближение ФГБОУ ВО «ЧГПУ» и школы на основе сотрудничества. Преподаватели ФГБОУ ВО «ЧГПУ» в соответствии с договоренностями выезжают в общеобразовательные организации, проводят с выпускниками учебные занятия.
- 4) «Педагогическая мастерская Алихана Динаева». Руководит проектом победитель всероссийского конкурса «Учитель года - 2018» Алихан Динаев. В основе проекта - создание структурного подразделения ФГБОУ ВО «ЧГПУ», которое представляет собой площадку для диссеминации передового педагогического опыта и творческого объединения студентов-будущих педагогов.
- 5) «Центр прикладной педагогики». Цель проекта - внутриорганизационное (внутрикорпоративное) обучение. Эта структура представляет собой информационно-

творческую площадку для неформального профессионального развития преподавательских кадров университета.

Повышение квалификации на основе реализации президентских грантов, а также сотрудничества Министерством в рамках различных региональных и федеральных проектов осуществляет автономная некоммерческая организация «Независимый консалтинговый центр «Ин-форматио». В 2020 году около 60 педагогических работников прошли повышение квалификации по применению интерактивных методов обучения при изучении различных аспектов Порядка проведения государственной итоговой аттестации. В настоящее время независимый консалтинговый центр «Ин-форматио» проводит курсы повышения квалификации кадрового резерва в управлении в соответствии с проектом «Лидеры в образовании». Условия для постоянного профессионального развития специалистов сферы образования района обеспечивает система дополнительного профессионального образования, включающая государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития Чеченской Республики» (далее - ГБУ ДПО «ИРО ЧР»), государственное казенное учреждение «Институт чеченского языка» (далее - ГКУ «ИЧЯ»), федеральные государственные бюджетные образовательные учреждения высшего образования «Чеченский государственный педагогический университет», «Чеченский государственный университет», «Грозненский государственный нефтяной технический университет», автономная некоммерческая организация «Независимый консалтинговый центр «Ин-форматио».

Перечисленные организации образуют единую систему дополнительного профессионального образования (ДПО). Главным содержанием системы ДПО является реализация дополнительных профессиональных программ (повышение квалификации и профессиональная переподготовка), ориентированных на федеральные государственные образовательные стандарты (уровней) общего образования и обеспечивающие совершенствование компетенций руководящих кадров и педагогов в соответствии с Проектом профессионального стандарта «Руководитель общеобразовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», профессиональными стандартами «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013г. №544н), «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.07.2015 г. №514 н), требованиями единого квалификационного справочника должностей в части «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (в редакции приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.05.2011г. №448н).

Основным поставщиком государственной услуги по дополнительному профессиональному образованию в части повышения квалификации работников образования Чеченской Республики является ГБУ ДПО «ИРО ЧР», главной задачей которого является совершенствование кадрового потенциала региональной системы образования. В настоящее время ГБУ ДПО «ИРО ЧР» сформирована система непрерывного повышения профессионального уровня руководящих и педагогических работников, включающая образовательный, методический и проектный компоненты, взаимодействие которых обеспечит возможность эффективного дополнительного профессионального образования управленческих кадров и педагогов.

Ежегодно на курсах повышения квалификации в ГБУ ДПО «ИРО ЧР» проходят обучение более 20 человек из числа руководящих работников и более 700 педагогических работников района.



В районе ведется реализация федеральных проектов, входящих в национальный проект «Образование»: «Учитель будущего», «Цифровая образовательная среда», «Поддержка семей, имеющих детей» и других.

В 2020 году в рамках проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование»:

- прошло обучение около 60 учителей Грозненского муниципального района по 5 предметам: русский язык, математика, биология, химия, физика;
- подготовлены муниципальные тьюторы по этим предметам для введения института тьюторского сопровождения педагогов в их профессиональной деятельности.

В соответствии с планом-графиком реализации мероприятий государственной программы «Развитие образования» в реализации мероприятий государственной программы «Развитие образования» выполнен весь комплекс мероприятий по реализации направлений:

- модернизация технологий содержания обучения в соответствии с новыми ФГОС посредством разработки концепций модернизации конкретных предметных областей, поддержки региональных программ развития образования и поддержки сетевых методических объединений;

- совершенствование республиканской модели повышения квалификации педагогических кадров по вопросам изучения русского и чеченского языков.

С целью решения задачи повышения качества общего образования ГБУ ДПО «ИРО ЧР» реализует региональный проект «Будущее Чеченской Республики», направленный на совершенствование профессиональных компетенций учителей начальных классов. В рамках проекта:

- проводятся мониторинговые исследования по выявлению проблемных зон руководящих кадров и педагогов начальной школы с целью оказания адресной консультативной и методической поддержки.

На основе выявленных дефицитов разрабатываются модульные программы повышения квалификации и разрабатываются индивидуальные образовательные программы;

- подготовлена тьюторская команда из числа учителей начальной школы;
- налажено межрегиональное форма сотрудничества с институтами повышения квалификации и институтами развития образования регионов РФ;
- проводятся встречи и курсы повышения квалификации с участием авторами-разработчиками учебно-методических комплексов;
- созданы стажировочные площадки проекта (МБОУ «Гимназия №14», МБОУ «Лингвистическая школа им. Ю.Д.Дешериева», МБОУ «Гимназия №4»);
- проводятся конкурс «Лучший учитель начальной школы» и «Фестиваль педагогических технологий».

Задачи повышения квалификации учителей чеченского языка и литературы решает государственное казенное учреждение «Институт чеченского языка».

В рамках региональной системы учительского роста (далее - РСУР), аттестационных и диагностических оценочных процедур, а также мероприятий, заложенных в плане-графике государственной программы «Развитие образования», исследуются предметно-методическая компетентность педагогов и управленческая компетентность руководящих кадров образовательных организаций. Между республиканским Центром оценки качества образования (ЦОКО) и Институтом развития образования ЧР налажено взаимодействие в области развития руководящих и педагогических работников республики на основе мониторинга их профессиональных компетенций и адресного повышения квалификации.

Одним из направлений взаимодействия ЦОКО и ГБУ ДПО «ИРО ЧР» является

проект «Адресная методическая помощь (500+)» в рамках федерального проекта «Современная школа». Новизной данного проекта является то, что в его основу заложен комплексный подход, включающий региональную модель системы учительского роста, неформальную форму образования педагогов и стратегическое планирование руководителей образовательных организаций.

В соответствии с планом мероприятий проекта Центр оценки качества образования организует независимую аттестацию педагогов и выявляет предметные дефициты. На основе представленных ЦОКО дефицитов учителей Институт развития образования выстраивает индивидуальные образовательные маршруты, направленные на преодоление затруднений, обеспечивает педагогов ссылками на методические и электронные образовательные ресурсы для самообразования и при успешном прохождении итоговой аттестации выдает удостоверения о повышении квалификации; разрабатывает дополнительную профессиональную программу для обучения школьных проектных команд по проектированию программы развития образовательной организации.

В настоящее время совместно с Центром оценки качества образования реализуется региональная система учительского роста, основанная на диагностике профессиональных дефицитов и выстраивании индивидуальных маршрутов по их преодолению (самостоятельно либо на основе внутрикорпоративного обучения).

В соответствии с концепцией непрерывного профессионального развития ГБУ ДПО «ИРО ЧР» организует системную деятельность по профессиональному росту педагогических кадров на основе:

- анализа проблемных зон («точек роста»), результатов аттестации, внешних оценочных процедур (по материалам ЦОКО);
- разработки программ (модулей) ДПО в соответствии с выявленными точками роста работников системы образования;
- проведения курсов повышения квалификации в соответствии с потребностями педагогического сообщества;
- мониторинговых исследований отсроченных результатов повышения квалификации, удовлетворенности слушателей качеством обучения, изучение запросов педагогического сообщества.

Профессиональные дефициты как основные точки роста и развития являются предметом и объектом оценки качества обучения на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки и основанием для адресной методической поддержки с целью приведения в единую систему деятельность руководящих и педагогических работников в соответствие с профессиональными стандартами, ФГОС общего образования и с учетом потребностей республики. Изучение запросов республиканской системы общего образования является приоритетным направлением в деятельности институтов системы дополнительного профессионального образования.

В соответствии с национальными целями, определенными в Указе Президента РФ, в настоящее время осуществляется цифровизация образовательной среды для расширения спектра услуг в системе ДПО. С целью изучения образовательных запросов специалистами ГБУ ДПО «ИРО ЧР» образования разработаны и проходят апробацию цифровые системы «Tallam» (в переводе с чеч. - исследование, поиск) и «Успешный учитель», которые будут размещены на сайте <https://www.govzalla.ru/>. На этих порталах руководящие и педагогические работники смогут осуществлять самооценку уровня своей методической компетентности и выявлять точки профессионального роста, проводить оценку качества урока и формулировать методические рекомендации.

#### **4. Ключевые направления, цели и задачи обеспечения профессионального развития педагогических работников Грозненского муниципального района.**

#### **4.1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников Грозненского муниципального района.**

**Цель:** Создание эффективной структуры методической работы с целью повышения качества образования, методического уровня педагогов, организации условий для повышения квалификации и наращивания кадрового педагогического потенциала района. Ориентация на профессиональные потребности и профессиональные дефициты педагога и руководителя.

Достижение данной цели обеспечивается решением совокупности следующих **задач:**

- совершенствование методической работы, рациональное использование возможностей для повышения квалификации педагогических кадров в условиях сетевого взаимодействия образовательных учреждений района;
- сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов;
- информирование педагогических работников об инновационных формах обучения;
- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций;
- сопровождение деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию, с учетом конкретной ситуации в образовательной организации для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень;
- организация взаимодействия и взаимообучения работников образования; помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы.
- повышение статуса учителя и престижа педагогической профессии.

#### **4.2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников Грозненского муниципального района.**

##### **Обоснование цели:**

Важнейшим условием успешной работы каждого педагога является систематическое повышение своего профессионального уровня. Все педагоги района, один раз в 3 года, проходят курсовую подготовку. Но этого недостаточно для того, чтобы успешно решать многообразные проблемы образовательного процесса. Значит, необходимо сделать повышение профессионального уровня учителей непрерывным и систематическим, организовать работу так, чтобы каждый учитель в период между курсами учился, оттачивая свое педагогическое мастерство.

Основными формами работы по повышению профессионального мастерства педагогических работников являются:

- самообразование учителей;
- школьные методические объединения учителей, классных руководителей;
- районные методические объединения учителей;
- творческие группы;
- семинары, стажировки для учителей;
- различные конкурсы профессионального мастерства.

Представленные цели и задачи в совокупности позволяют повысить профессиональный уровень педагогов района.

##### **Цель:**

Создание системы профессионального развития педагогических работников Тацинского района, обеспечивающей непрерывный профессиональный рост педагогических работников с учетом потребностей в развитии профессиональных

компетенций в рамках реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование».

**Задачи:**

- обеспечение профессионального развития педагогических кадров как фактора повышения эффективности и качества педагогической деятельности, повышения их конкурентоспособности в соответствии с современными требованиями;
- обеспечение организационно-методических условий для эффективного повышения профессионального мастерства педагогов: диагностика профессиональных дефицитов, разработка и сопровождение реализации индивидуальных образовательных маршрутов, поддержка самореализации индивидуальных творческих замыслов педагогов;
- создание условий для непрерывного профессионального образования педагогических работников;
- создание системы навигации по образовательным ресурсам для учета организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники муниципальных образовательных организаций проходят повышение квалификации;
- выявление образовательных запросов педагогических работников с учетом имеющихся «профессиональных дефицитов»;
- совершенствование педагогического мастерства через внедрение современных информационных, педагогических технологий и передовых методик;
- удовлетворение потребностей в поиске и освоении передового педагогического опыта, педагогических инноваций и научных достижений;
- активизация профессионального творчества педагогических и руководящих работников, изучение, обобщение и распространение инновационного педагогического опыта;
- поддержка молодых педагогов через организацию наставничества;
- развитие и поддержка муниципальных методических объединений;
- организация сетевого взаимодействия педагогов на муниципальном уровне;
- участие в реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование».

### **4.3. Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников**

**Обоснование цели:**

В условиях динамики, сложности и высокого темпа инновационных процессов в отечественном образовании Чеченская Республика, отвечая на современные вызовы и цели государственной политики в сфере образования, регламентированные Указом Президента Российской Федерации В.В. Путина «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», определяет развитие единого регионального образовательного пространства непрерывного профессионального роста педагогических и управленческих кадров как приоритетную целевую установку. Особое значение приобретает этап «входа» в педагогическую профессию, работа с молодыми учителями и работниками дошкольных образовательных организаций как с важнейшей составляющей кадрового ресурса региональной системы образования.

Значимость для муниципальной системы образования установки вектора, связанного с поддержкой молодых педагогов, в том числе через реализацию программ наставничества педагогических работников, определяется необходимостью создания условий для успешной адаптации к специфике профессиональной деятельности и полноценной самореализации молодых кадров.

Поддержка молодых педагогов определяется значимостью их профессиональной деятельности в достижении приоритетных национальных задач и обеспечения повышения качества образования.

Факторами, обуславливающими создание единой системы, ориентированной на

сопровождение молодых педагогов района, выстраивание адресной работы с ними являются:

- изучение состояния адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности;

- изучение эффективности работы школьных методических объединений, в том числе по вопросам поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества;

- объективное исследовательское уточнение дефицитов молодого педагога, понимание их многообразия и невозможности преодоления традиционными решениями;

- определение наиболее эффективных моделей сопровождения (поддержки) молодых педагогов Грозненского муниципального района, основанных на выявленных дефицитах, с последующим сопровождением реализации эффективных моделей на этапе апробации, внедрения и диссеминации:

- непрерывное повышение профессиональной компетентности молодых педагогов через организацию мероприятий, ориентированных на рост личностного потенциала и профессиональных компетенций молодых педагогов.

#### **Цели:**

- 1.Привлечение и закрепление молодых педагогов в образовательных учреждениях подведомственных Отделу образования Грозненского муниципального района.

- 2.Создание муниципальной системы адресной поддержки и сопровождения профессионального становления молодого учителя, находящего на этапе входа в профессию, в условиях эффективной системы наставничества в образовательном пространстве муниципалитета.

#### **Задачи:**

- создание условий для успешной адаптации к специфике профессиональной деятельности и полноценной самореализации молодых кадров;

- создания условий для роста профессионального мастерства молодых педагогов;

- ориентация деятельности молодых педагогов на совершенствование профессионального мастерства;

- внедрение в практическую деятельность молодых педагогов достижений педагогической науки и передового педагогического опыта;

- оказание информационной поддержки молодым педагогам в образовательном пространстве;

- актуализировать и расширить полученные педагогическими работниками в процессе профессионального образования знания, умения и компетенции;

- вовлечение педагогических работников в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы;

- организационно-деятельностное сопровождение развития педагогического сообщества молодых педагогов (конкурсное движение, фестивали, форумы, сетевые сообщества, семинары, вебинары);

- научно-методическая поддержка молодых педагогов по совершенствованию трудовых функций, обозначенных в профессиональных стандартах

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

##### **Обоснование цели:**

Взаимодействие и сотрудничество педагогов в рамках методических объединений и профессиональных сообществ является неотъемлемой частью процесса повышения эффективности практической, методической, аналитической и исследовательской деятельности педагогов образовательных учреждений района, их профессионального мастерства.

**Целью поддержки методических объединений является** создание условий для информационного сопровождения методических объединений и профессиональных

сообществ педагогических работников Тацинского района.

Повышение эффективности практической, методической, аналитической и исследовательской деятельности педагогов образовательных учреждений, входящих в систему образования района.

**Задачи:**

- развивать систему информационно-методической поддержки муниципальных методических объединений и других педагогических сообществ;
- обеспечить создание на муниципальном уровне среды, поддерживающей профессиональное развитие педагогов в процессе работы в составе методических объединений и педагогических сообществ района;
- внедрить в практику управления методическими объединениями и педагогическими сообществами района инструменты мониторинга для определения уровня профессионального развития педагога;
- организовать деятельность по выявлению и активной диссеминации лучших педагогических практик;
- развитие сетевых форм взаимодействия педагогов.

#### **4.5. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов)**

**Обоснование цели:**

Сетевые педагогические сообщества - это новая форма взаимодействия педагогов, новая форма организации профессиональной деятельности педагога в сети Интернет, позволяющая ему постоянно самосовершенствоваться, повышать свой уровень профессионализма, оставаться актуальным.

Актуальность сетевого взаимодействия в сфере образования сегодня заключается в том, что при сетевом взаимодействии происходит не просто сотрудничество, обмен различными материалами и инновационными разработками, а идет процесс работы педагогов над совместными проектами, разработка и реализация совместных программ.

Сетевое взаимодействие, благодаря информационно-коммуникативным технологиям, предоставляет широкие возможности общения, объединения в профессиональное Интернет-сообщество. Такое объединение становится посредником между педагогами и органами просвещения. Использование компьютерных коммуникаций позволяет осуществлять полноценную методическую поддержку и ведет к активизации общения учителей между собой, расширению опыта совместной работы.

**Цель:**

Организация взаимодействия (коммуникация) педагогических работников образовательных организаций, представителей общественных и профессиональных объединений с целью развития кадрового потенциала по вопросам развития образования, выявления профессиональных дефицитов учителей, обобщения и распространения лучших педагогических практик.

**Задачи:**

- создание информационно-методического пространства для педагогических работников;
- создание условий для взаимодействия всех участников образовательного процесса в сети Интернет с использованием ИКТ и современных средств телекоммуникации.
- организация использования сетевых сервисов педагогами района (методическими объединениями, профессиональными сообществами педагогов) для обмена профессиональной информацией, обеспечивающей профессиональный, культурный, творческий рост педагогов;
- создание условий для реализации индивидуальных траекторий развития педагогических работников;

- организация взаимодействия и взаимообучения работников образования; помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы;
- организация сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном и региональном уровнях.

#### **4.6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.**

##### **Обоснование цели:**

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

##### **Цель:**

Повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами образовательных учреждений района в разрезе должностей.

##### **Задачи:**

- выявить потребности образовательных учреждений в квалифицированных педагогических кадрах в разрезе должностей;
- повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами образовательных организаций района.
- осуществление переподготовки руководителей организаций образования и учителей с учетом нового содержания образования, изменения технологии обучения и методики преподавания.

#### **4.7. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.**

##### **Обоснование цели:**

Ориентация системы образования на новые результаты, связанные с «навыками 21 века», функциональной грамотностью обучающихся и развитием позитивных стратегий поведения в различных ситуациях, во многом будет зависеть от подготовки учителей. Дефицит квалификации и опыта педагогических кадров, их отставание от сложности профессиональных задач указывают на общую потребность социума, педагогического коллектива, каждого педагога в профессиональном развитии и актуализации его потенциала.

В настоящее время профессиональное развитие педагогов и повышение их квалификации - это сферы, нуждающиеся в более тщательной проработке. Профессиональное развитие педагогов в условиях существующей системы формального образования (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка) в полной мере не решает проблему профессионального развития педагогов в соответствии с потребностями и особенностями отдельной образовательной организации. Поэтому необходима организация продуктивного пространства самоидентификации и готовности педагога к непрерывному личностно-профессиональному развитию, удовлетворяющего потребность каждого педагога в постоянном и опережающем, перспективном профессиональном развитии по решению новых профессиональных задач в условиях высокой неопределенности, быстрых изменений и наступления цифрового мира.

##### **Цель:**

Создание единой научно-методической системы, обеспечивающей взаимодействие субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательных организаций) уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

### **Задачи:**

- развитие сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров;
- разработка различных форм поддержки и сопровождения учителей;
- создание условий для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;
- внедрение в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с учащимися;
- создание условий для вовлечения педагогических работников в исследовательскую деятельность;
- стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ и методических объединений в муниципальной сфере образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

Для достижения эффективных результатов по данным направлениям необходимо:

- создать условия для непрерывного профессионального образования педагогических работников;
- обеспечение педагогическим работникам и управленческим кадрам доступа к качественным программам ДПО;
- выработать единый подход к организации деятельности методических объединений педагогических работников в образовательных организациях и на уровне муниципалитета;
- создание условий сетевого взаимодействия образовательных организаций на муниципальном и региональном уровне;
- выявить потребность образовательных учреждений в квалифицированных педагогических кадрах в разрезе должностей;
- обеспечить образовательные учреждения квалифицированными педагогическими кадрами;
- активизировать профессиональное творчество педагогических и руководящих работников, изучение, обобщение и распространение инновационного педагогического опыта;
- обеспечить поддержку молодых педагогов через организацию наставничества.

В целях проведения оценки обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципальной системы образования необходимо в полном объеме анализировать работу образовательных учреждений. Действенным механизмом является организация и проведение многоконтурного мониторинга эффективности обеспечения профессионального развития педагогических работников всех образовательных учреждений Грозненского муниципального района (далее — Мониторинг).

## **5.Мониторинг обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных учреждений Грозненского муниципального района**

### **5.1.Целью Мониторинга является:**

- определение уровня профессионального развития педагогических работников образовательных организаций района;
- определение потребности в дополнительном профессиональном образовании педагогических работников с учетом «профессиональных дефицитов»;
- формирование базы данных по запросу педагогических коллективов, отдельных педагогов для направления на курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- выстроить систему методического сопровождения педагогических работников;



-изучить состояние результатов деятельности методических объединений и сформировать программы поддержки методических объединений;

- выстроить систему работы по поддержке молодых специалистов;
- организовать сетевые формы взаимодействия педагогических работников;
- обеспечить руководящих работников образовательных организаций информацией, полученной при осуществлении мониторинга, для принятия управленческих решений.

**Для достижения цели Мониторинга необходимо решить следующие задачи:**

- осуществить выбор методик проведения Мониторинга, определить показатели и методы сбора информации для проведения Мониторинга;
- организовать и провести Мониторинг;
- провести анализ полученной информации в рамках Мониторинга;
- подготовить адресные рекомендации для руководителей образовательных организаций;
- реализовать комплекс мер по повышению профессионального развития педагогических работников всех образовательных организаций Тацинского района;
- провести анализ реализованных мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников всех образовательных организаций Грозненского района.

Проведение Мониторинга строится на следующих принципах:

- учет специфики и особенностей местоположения конкретного типа и вида образовательной организации с целью достижения максимальных преимуществ и выгод;
- системность, позволяющая охватывать все сферы образовательной деятельности на уровне учреждения, все изменения и обратные связи, а также определять варианты развития, сравнивать другие методы достижения поставленных целей;
- взаимосвязь разрабатываемых перспективных планов развития конкретных образовательных организаций с прогнозами, разрабатываемыми по вертикали и по горизонтали;
- социальное партнерство — организация взаимоотношений между государственной властью, образовательными учреждениями и населением, направленной на согласование их интересов и целей, совместный поиск ресурсов, осуществление совместной деятельности и распределение ответственности.

## **5.2. Инструменты проведения Мониторинга и требования к информации, полученной по результатам Мониторинга**

Инструментами Мониторинга являются утвержденные критерии оценки системы обеспечения профессионального развития педагогических работников всех образовательных учреждений Грозненского муниципального района, статистическая информация о кадровом составе, информация о повышении квалификации и достижениях педагогов и руководителей, результаты аттестации, независимой оценки, иных мониторинговых исследований и информационных справок, информация о кадровом резерве и потребности в кадрах.

Информация, полученная в ходе Мониторинга должна соответствовать следующим требованиям:

объективность — информация должна отражать реальное состояние дел в образовательной организации;

полнота — источники информации должны покрывать возможное поле получения результатов или корректно представлять его;

достаточность — объем информации должен позволить принять обоснованное решение;

систематизированность (структурированность) — информация, полученная из разных источников, должна быть приведена к общему знаменателю;

оптимальность обобщения — информация должна быть представлена в форме, которая соответствует запросам различных групп пользователей информации;

оперативность — информация должна быть своевременной;

доступность — информация, на которую ориентирован Мониторинг, должна быть реально доступной для получения, а информация, которая может быть получена в результате Мониторинга, должна быть представлена в форме, позволяющей видеть реальные проблемы, требующие решения.

При соответствии вышеуказанным требованиям, информация, полученная в ходе проведения Мониторинга, будет являться основанием для принятия управленческих решений.

### **5.3.Определение показателей для проведения Мониторинга**

Система мониторинга обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Тацинского района представляет многоконтурную модель сбора, обобщения и анализа данных и информации о результатах работы образовательных организаций Тацинского района.

**Показатели для проведения Мониторинга определяются по следующим направлениям:**

- количество педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций;
- количество руководящих и педагогических работников, прошедших повышение профессионального мастерства;
- количество молодых педагогов, охваченных методической поддержкой в рамках реализации системы наставничества;
- созданы ли методические объединения и/или профессиональные сообщества педагогов в образовательном учреждении
- количество педагогов, охваченных сетевым взаимодействием (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов)
- кадровые потребности в образовательном учреждении
- наличие аналитической справки о выявленных профессиональных дефицитах педагогических работников образовательных учреждений (да/нет)-
- количество педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства-
- количество педагогических работников образовательных учреждений, принявших участие в муниципальных и региональных конкурсах.

### **Методы обработки информации.**

#### **Подготовка аналитических материалов по результатам мониторинга:**

1. Количественный и качественный анализ полученных результатов.
  - Ранжирование образовательных организаций
  - Группировка
  - Обобщение
  - Расчет доли
  - Сопоставление
  - Трансформация отображения аналитических данных
2. Определение образовательных учреждений с необъективными результатами.
3. Определение образовательных учреждений с низкими результатами
4. Информационные системы, используемые при проведении мониторинга:
  - таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных и фильтрацией
  - Google-Формы для сбора данных;
  - Google-Диск для размещения образовательными учреждениями материалов, подтверждающих предоставленную информацию об организации воспитания и социализации;
  - Google-Таблицы для сведения полученных данных из Google-Формы;
  - выгрузка из информационной системы собранных сведений в виде электронных

таблиц, графиков и диаграмм.

5. Представление аналитических материалов образовательных учреждений, публикация на официальном сайте Отдела образования Грозненского муниципального района.

**5.4. Доведение результатов мониторинга оценки качества организации воспитания и социализации обучающихся в образовательных учреждениях Грозненского муниципального района до общественности.**

Доведение результатов мониторинга **обеспечения профессионального развития педагогических работников** образовательных учреждений Грозненского муниципального района до общественности осуществляется посредством публикаций на официальном сайте Отдела образования Грозненского муниципального района, публичных докладов и аналитических отчетов.

([https://grozroo.educhr.ru/index.php?component=public\\_ministry\\_news&new\\_id=281902](https://grozroo.educhr.ru/index.php?component=public_ministry_news&new_id=281902)).