

**УПРАВЛЕНИЕ
ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА СМОЛЕНСКА**

П Р И К А З

от 30.12.2021

№ 477


Об утверждении Концепции
«Система обеспечения
профессионального развития
педагогических работников
города Смоленска»

Во исполнении распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р "Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста", распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 06 августа 2020 г. № Р-76 "Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров и в целях обеспечения предоставления объективной информации о состоянии качества образования в г. Смоленске, единых требований к формированию муниципальной системы оценки качества образования, повышения эффективности управления системой образования

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Концепцию «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников города Смоленска» (далее – Концепция) (приложение).
2. Рекомендовать муниципальным образовательным учреждениям города Смоленска при разработке нормативных локальных актов руководствоваться настоящей Концепцией.
3. Признать утратившим силу приказ от 23.07.2021 № 215 «Об утверждении Концепции «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников города Смоленска»
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. начальника управления

 С.П. Денисенкова

Приложение
к приказу управления
образования и молодежной
политики Администрации
города Смоленска
от 30.12.2021 № 477

Концепция
«Система обеспечения профессионального развития
педагогических работников города Смоленска»

1. Общие положения

1.1. Настоящая Концепция «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников города Смоленска» (далее – Концепция) определяет единые подходы к обеспечению непрерывного профессионального развития педагогических кадров на муниципальном уровне.

1.2. Нормативно-правовая основа создания и функционирования Концепции:

- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года";

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р "Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста";

- Национальный проект Российской Федерации "Образование", федеральный проект "Современная школа";

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06 августа 2020 г. № Р-76 "Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров";

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04 февраля 2021 г. № 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";

- Приказ Департамента Смоленской области по образованию и науке от 25.06.2021 г. № 603-ОД «Об утверждении Концепции «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области».

Основные понятия, используемые в Концепции:

- *Национальная система профессионального роста педагогических работников* – система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное профессиональное (педагогическое) образование и профессиональное развитие педагогических работников через согласованные мероприятия по обеспечению доступности качественного образования через повышение уровня квалификации, переподготовку, формирование инфраструктуры и применение инновационных технологий для адресной реализации программ профессионального развития педагогических работников;

- *«Единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»* – это совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального и муниципального уровней, обеспечивающих сопровождение педагогов и управленческих кадров в повышении квалификации, переподготовке, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества;

- *«субъект научно-методической деятельности»* – организация, лицо, уполномоченная(ое) выполнять деятельность по повышению квалификации (переподготовке) педагогических работников и управленческих кадров;

- *«федеральный центр научно-методического сопровождения»* – структурное подразделение образовательной организации высшего образования, осуществляющее научную деятельность с целью изучения и последующего внедрения лучших педагогических практик в образовательных организациях субъектов Российской Федерации;

- *«педагогический работник (педагог)»* – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (за исключением педагогических работников образовательных организаций высшего профессионального образования);

- *«управленческие кадры»* – физические лица, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными

нормативными актами осуществляют руководство этой организацией, в том числе выполняют функции ее единоличного исполнительного органа. К управленческим кадрам в данной Концепции относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместитель руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, руководитель структурного подразделения организации, осуществляющей образовательную деятельность;

- *«профессиональное (педагогическое) сообщество»* – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне организации, муниципалитета, региона, страны; - *«профессиональные компетенции»* – способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач;

- *«индивидуальная траектория профессионального развития»* – персональный путь педагогического работника в части дополнительного профессионального образования, реализуемый на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив по результатам диагностики профессиональных компетенций.

- *методическая поддержка* - это оперативное и перспективное реагирование специалистов, осуществляющих научно-методическое сопровождение методической службы на запросы и потребности субъектов методической деятельности

2. Предпосылки и обоснование актуальности создания системы обеспечения профессионального развития педагогических работников города Смоленска

В 2020 году Министерством просвещения Российской Федерации была утверждена Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. В Концепции определены роль и место Министерства просвещения Российской Федерации, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования, организаций высшего и среднего профессионального образования реализующих образовательные программы социально-педагогической направленности, региональных систем повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников в единой федеральной системе научно-методического сопровождения. Муниципальная система образования города Смоленска включает в себя 86 дошкольных образовательных организаций, 43 общеобразовательных организаций, 6 организаций дополнительного

образования. В указанных организациях обучается около 58 тысяч обучающихся (16469, 34356, 6764 обучающихся соответственно по типам ОО), работает более 6 тысяч педагогов (3582, 2311, 222 педагога соответственно). Муниципальная система профессионального развития педагогических работников города Смоленска включает в себя следующие структуры: управление образованием и молодежной политики Администрации города Смоленска, методический отдел муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования» города Смоленска (далее – методический отдел МБУ ДО «ЦДО»), образовательные организации города Смоленска. Эффективное функционирование муниципальной системы профессионального развития педагогических работников города Смоленска обеспечивается благодаря тесному сотрудничеству с государственным автономным учреждением дополнительного профессионального образования «Смоленский областной институт развития образования» (далее - ГАУ ДПО СОИРО) и федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Смоленский государственный университет» (СмоЛГУ).

Методическое сопровождение и консультирование педагогов обеспечивают:

- ✓ городской методический совет;
- ✓ городские методические объединения учителей-предметников;
- ✓ городские творческие и проблемные группы руководителей, педагогов образовательных организаций города Смоленска;
- ✓ Школа молодого учителя;
- ✓ Школа эффективного учителя математики;
- ✓ Школа молодого воспитателя;
- ✓ муниципальный образовательный центр поддержки и развития системы образования города Смоленска.

В городе Смоленске функционирование муниципальной системы оценки качества образования поддерживается управлением образования и молодежной политики Администрации города Смоленска, методическим отделом МБУ ДО «ЦДО».

В рамках муниципальной системы оценки качества образования осуществляются оценка результатов освоения основных образовательных программ, повышение уровня профессиональной компетентности педагогических работников, оценка деятельности образовательных организаций.

Потребности в создании муниципальной системы профессионального роста педагогических работников города Смоленска обусловлены:

- необходимостью обеспечения условий для повышения уровня профессиональных компетенций педагогических работников и руководителей с учетом современных общественных и технологических вызовов образования: цифровизации экономики, роста влияния профессиональных сообществ и ассоциаций на деятельность педагогов и образовательных организаций, ориентации на лучшие педагогические практики и сетевое взаимодействие при выборе ресурсов эффективного профессионального роста;

- слабой оснащенностью существующей системы повышения профессиональной компетентности педагогических работников эффективными инструментами самоуправления профессиональным развитием, общественно профессиональной экспертизы и мониторинга для обеспечения непрерывного повышения уровня профессионального мастерства;

- недостаточной нормативной правовой базой для применения новых форм повышения уровня профессионального мастерства, в том числе на основе современных цифровых технологий;

- «сопротивление» педагогов и руководителей образовательных организаций обновлению форм обучения и воспитания, несовершенная система мотивации к участию в инновационной деятельности; отсутствие согласованной системы повышения квалификации управленческих кадров; недостатки нормативного правового сопровождения;

- низким уровнем вовлеченности и участия педагогов в проектировании индивидуальной траектории профессионального развития в целях непрерывного профессионального роста и повышения профессионального мастерства;

- необходимостью создания среды, ориентированной на совместное социальное и профессиональное проектирование, на сетевое профессиональное общение и поддержку профессиональных сообществ и ассоциаций как эффективных ресурсов муниципальной модели повышения профессионального мастерства.

В условиях реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» необходим новый подход к обеспечению системы профессионального развития педагогических кадров, направленной на формирование и развитие компетенций, необходимых для решения нестандартных педагогических задач к непосредственно вытекающих из целевых ориентиров государственной образовательной

политики, создание в городе Смоленске муниципальной системы профессионального роста педагогических работников будет способствовать:

- росту уровней профессиональных компетенций педагогов (предметные, психолого-педагогические, методические, коммуникативные);

- созданию необходимых условий для непрерывного профессионального роста и повышения уровня профессионального мастерства;

- росту цифровой компетенции педагогических работников и их способности осуществлять профессиональную деятельность и повышать уровень собственного профессионального мастерства в новых электронных средах;

- созданию принципиально новой модели муниципальной методической службы, обуславливающей непрерывность профессионального развития и повышения уровня профессионального мастерства.

Создание муниципальной системы профессионального роста педагогических работников должно осуществляться за счет интеграции ресурсов действующих методических служб муниципального и институционального уровней, ГАУ ДПО СОИРО, организаций высшего и среднего профессионального образования, регионального учебно-методического объединения, муниципальных образовательных и ресурсных центров, профессиональных объединений (методических объединений, советов, сообществ, ассоциаций), что будет способствовать аккумуляции, дальнейшему развитию и тиражированию актуальных ресурсов и эффективных педагогических практик.

В настоящее время существует необходимость разработки оптимальных механизмов интеграции и координации деятельности муниципальных методических структур, распределения их полномочий и функций, создания единой системы оценки эффективности работы по организации научно-методического сопровождения и методической поддержки педагогических работников.

Концепция определяет роль и место управления образованием и молодежной политики Администрации города Смоленска, методического отдела МБУ ДО «ЦДО», образовательных организаций города Смоленска в единой системе профессионального роста педагогических работников.

3. Описание системы обеспечения профессионального развития педагогических работников города Смоленска: цель, задачи, основные принципы и структура

В соответствии с Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и

управленческих кадров, «Единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» - это совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального, муниципального уровней, обеспечивающих сопровождение педагогов и управленческих кадров в повышении квалификации, переподготовке, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества.

Актуальность создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров определяется значимостью профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования. Поддержка педагога, способного решать задачи национальной образовательной политики, становится возможной только в ситуации построения единой и непрерывной вариативной системы адресного научно-методического сопровождения учителя.

Цель по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников: создание единого научно-методического пространства в сфере повышения квалификации, профессиональной переподготовки и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Задачи:

1. Организация комплексной работы по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников на основе единого диагностического инструментария, включающего предметный, методический, оценочный, психолого-педагогический, коммуникативный, цифровой компоненты и мониторингов.

Целесообразность данной задачи обусловлена тем фактом, что в настоящее время выявление профессиональных дефицитов осуществляется на институциональном и муниципальном уровнях за счет формального анализа и самодиагностики профессиональных затруднений педагогов, при этом отсутствует единый подход и критериальная рамка оценки затруднений.

2. Обеспечение деятельности по совершенствованию предметных (и методических) компетенций педагогических работников с

использованием активных форматов профессионального развития на уровне формального, неформального и информального образования. По результатам анализа организации деятельности по совершенствованию предметных (и методических) компетенций педагогов выявлено, что недостаточно сформированы компетенции по аналитико-прогностической деятельности, по оценке образовательных результатов, по работе с детьми с особыми образовательными потребностями и одаренными детьми, по предметным компетенциям.

Наблюдается противоречие между усложняющимися требованиями в области овладения профессиональными компетенциями, обновлением содержания предметных компетенций и недостаточным использованием новых подходов к организации взаимодействия, включающих в том числе модели горизонтального обучения, наставничество, новые форматы организации образовательных событий для педагогов, предоставление возможностей для профессионального общения.

3. Сопровождение в создании индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников как инструмента адресного сопровождения различных целевых групп и отдельных педагогических работников.

4. Выявление и формирование методического актива как резерва высококвалифицированных специалистов, привлекаемых к оказанию методической помощи с учетом адресных запросов. Формирование методического актива из числа высококвалифицированных педагогов, прошедших процедуру отбора, будет способствовать решению вопросов, связанных с оказанием качественной адресной методической помощи за счет роста доступности специалистов.

5. Создание системы поддержки молодых педагогов за счет реализации программ наставничества педагогических работников. Одной из стратегически важных задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и самореализации молодых специалистов. Привлечение молодых педагогов и закрепление их в профессии позволит решить проблему кадрового обеспечения и активизировать процесс внедрения актуальных образовательных технологий, способствующих повышению качества образования.

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

В муниципальной системе образования в 2020/2021 учебном году действовали:

- ✓ городской методический совет – 1;

- ✓ городские методические объединения учителей – предметников – 15;
- ✓ городские творческие и проблемные группы руководителей, педагогов образовательных организаций города Смоленска – 29;
- ✓ школа молодого учителя – 1;
- ✓ школа эффективного учителя математики;
- ✓ школа молодого воспитателя – 1;
- ✓ муниципальный образовательный центр поддержки и развития системы образования города Смоленска – 1.

Вместе с тем можно констатировать, что единое информационное пространство, обеспечивающее открытость достижений педагогов, оперативное распространение актуальной информации, методических находок сформировано не до конца.

7. Создание единой системы выявления кадровых потребностей и ее внедрение в образовательных организациях города Смоленска.

Одним из факторов, влияющих на снижение качества образования, является кадровый дефицит. В настоящее время выявление кадровых потребностей представлена единой формой сбора данных, которая заполняется ежегодно, а также статистическими отчетами. Разработанный механизм выявления и определения кадровых дефицитов не способен обеспечить оперативное определение актуальной ситуации в области кадровых дефицитов и не позволяет принять эффективные управленческие решения, что актуализирует проблему создания гибкой системы выявления кадровых потребностей в образовательных организациях города.

Сформулированный комплекс задач направлен на преодоление основных противоречий, определяющих направления модернизации муниципальной системы профессионального развития педагогических работников.

Принципы, лежащие в основе построения Системы:

- принцип соответствия деятельности Системы приоритетным задачам в сфере развития образования:
- принцип совместного планирования и принятия решений на региональном, муниципальном и институциональном уровнях, т.е. постановка задач и их выполнение на основе согласования единого плана работ, оптимального и эффективного использования имеющихся кадровых, инфраструктурных и финансовых ресурсов;

- принцип ориентации на профессиональные дефициты и оперативного реагирования на запросы педагогических работников в условиях быстрого развития системы образования;
- принцип активного сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности;
- принцип взаимной ответственности и доверия, предполагающего принятие решений между методическими службами на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств;
- принцип координации и интеграции деятельности методических служб разного уровня.

Муниципальная система профессионального развития педагогических работников (далее — Система) - система муниципальных и общественных институтов, находящихся на территории города Смоленска, обеспечивающих профессиональное развитие педагогических работников города посредством реализации согласованных мероприятий по обеспечению доступности качественного образования через повышение профессиональных компетенций в рамках формального, неформального и информального образования, формирование инфраструктуры и применение инновационных технологий для адресного сопровождения профессионального развития педагогических работников, обеспечивающих сопровождение педагогов и управленческих кадров в повышении педагогических компетенций, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества; обеспечивающих педагогическим работникам и управленческим кадрам образовательных организаций институциональную возможность достижения высоких образовательных результатов в рамках профессионального развития, в том числе через реализацию индивидуальной образовательной траектории, соответствующей их профессиональным запросам и потребностям на дальнейший профессиональный и карьерный рост.

Основные направления деятельности Системы на муниципальном уровне:

- ✓ сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов;
- ✓ информирование педагогических работников об инновационных формах обучения и самообучения;
- ✓ 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.

Значимая роль при реализации Концепции отводится тьюторам.

Тьюторы – это опытные учителя-предметники, демонстрирующие стабильно высокие результаты обучения, владеющие технологиями обучения взрослых, способные содержательно сопровождать освоение своими коллегами дополнительных профессиональных программ.

Тьютор должен владеть содержанием программ федерального реестра, находящимся в зоне его профессиональной компетентности. Для реализации поставленных задач по итогам независимой диагностики профессиональных компетенций формируется база тьюторов муниципального уровня.

Зона ответственности тьютора – перенос приобретенных компетенций в практическую деятельность педагогического работника. Таким образом, особую роль приобретает формирование методического актива, состоящего из тьюторов (опытных учителей-предметников), членов городских методических объединений, руководителей/представителей методического отдела.

Структура Системы

В состав Системы входят следующие субъекты научно-методической деятельности на муниципальном и институциональном уровнях:

Управление образования и молодежной политики Администрации города Смоленска осуществляет общую координацию методической работы на уровне муниципалитета, проводит обобщенный анализ типичных методических затруднений педагогов (на основе профессиональных запросов образовательной организации, анализа данных по итогам сдачи учащимися ГИА, анализа иных данных по формам статистической отчетности), обеспечивает организационное сопровождение деятельности муниципальных методических структур, оказывающих методическую помощь педагогам или отдельно взятым общеобразовательным организациям в решении профессиональных затруднений.

Методический отдел МБУ ДО «ЦДО» обеспечивает координацию методической работы на муниципальном уровне за счет адресной методической поддержки педагогических работников, консультативной поддержки руководителей образовательных организаций, координации

методической деятельности муниципальных методических объединений, выявления, обобщения и распространения лучшего педагогического опыта, содействия в организации инновационной деятельности педагогических коллективов.

Муниципальный образовательный центр оказывает комплексную методическую поддержку общеобразовательным организациям с низкими и необъективными результатами обучения, включая проведение диагностических процедур, оказание адресной помощи школам по вопросам повышения качества образования, проведение специализированных обучающих и методических мероприятий для руководителей организаций и педагогических коллективов, осуществление анализа и обобщения позитивного опыта деятельности школ в сфере работы с разными категориями детей с особыми образовательными потребностями, организация сетевого взаимодействия между школами.

Городские методические объединения, как коллегиальный субъект муниципальной системы образования, обеспечивают создание условий для развития профессиональной компетентности педагогов, проведение методической, исследовательской и аналитической деятельности по одной или нескольким предметным областям, способствуют формированию готовности педагогических работников к принятию нового, мотивации к непрерывному профессиональному развитию, в том числе за счет социального партнерства, ориентированы на повышение качества образования в муниципальной системе образования.

На институциональном уровне функционируют школьные методические службы.

Школьные методические службы обеспечивают повышение уровня профессионального мастерства педагогов различных категорий, а также содействуют научно-методическому обеспечению условий работы педагогов и всего образовательного учреждения в режиме развития.

Школьное методическое объединение выступает как коллегиальный орган, способствующий повышению профессиональной мотивации, методической культуры учителей и развитию их творческого потенциала с учетом основных приоритетов развития системы образования и специфики деятельности образовательной организации.

Преимуществом научно-методического сопровождения, реализуемого на разных уровнях, обеспечивается единство целей и задач Системы. Такой подход позволяет более качественно осуществлять научно-методическое сопровождение педагогических работников.

Таким образом, путем создания и развития Системы реализовано полноценное и современное методическое обеспечение образовательного процесса и внедрение методического инструментария в педагогическую практику, в том числе через профессиональное развитие педагогических работников с использованием ресурсов профессиональных сообществ для «горизонтального обучения», организацию других образовательных активностей.

4. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники обязаны осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне с применением педагогически обоснованных и обеспечивающих высокое качество образования форм, методов обучения и воспитания, а также систематически повышать этот уровень. Это свидетельствует о необходимости постоянного совершенствования педагога на протяжении всей его трудовой деятельности.

Диагностика профессиональных компетенций педагогических работников города Смоленска проводится исходя из следующих классификации профессиональных компетенций:

- предметные;
- методические;
- психолого-педагогические;
- коммуникативные.

1. *Предметные компетенции* – это специфические способности, необходимые для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предметной области и включающие узкоспециальные знания, особого рода предметные умения, навыки, способы мышления.

2. *Методическая компетентность* – это важная составляющая в практической деятельности каждого педагога. Она связана с подбором средств и методов обучения, форм взаимодействия ученика и учителя, кроме того, методическая компетентность способствует формированию ключевых компетенций у обучающихся.

3. *Психолого-педагогическая компетентность* – составной элемент в общей структуре профессиональной компетентности учителя, куда также входят коммуникативная компетентность (культура общения и педагогический такт), риторическая компетентность (профессиональная культура речи), когнитивная компетентность (профессиональная эрудиция), профессионально-техническая компетентность (умение использовать современные методики и технологии, в том числе информационно коммуникативные технологии), профессионально-

информационная компетентность (способность осуществлять мониторинг и диагностику).

4. *Коммуникативные компетенции* – это владение сложными коммуникативными навыками и умениями, формирование адекватных умений в новых социальных структурах, знание культурных норм и ограничений в общении, знание обычаев, традиций, этикета в сфере общения, соблюдение приличий, воспитанность, ориентация в коммуникативных средствах, присущих национальному, сословному менталитету и выражающихся в рамках данной профессии.

Для проведения диагностики профессиональных дефицитов учителей определена цель – получение объективной информации об уровне сформированности профессиональных компетенций учителей, выявление профессиональных дефицитов и их восполнение.

Задачи:

- оценить уровни сформированности предметных, методических, психологопедагогических и коммуникативных компетенций учителей;
- уточнить затруднения, возникающие у учителей в процессе реализации основных трудовых функций;
- выявить индивидуальные профессиональные интересы педагогов;
- определить эффективные стратегии совершенствования профессиональных компетенций педагогов с учетом выявленных профессиональных дефицитов и индивидуальных интересов.

Преподавание учебных предметов: проблемы

Проблемы методического характера:

- неравный уровень владения обучающимися знаний в различных предметных областях делает необходимым создание и внедрение в образовательную деятельность методик преподавания русского языка и других предметов в условиях многоязычия;
- педагогическими работниками недостаточно используется потенциал учреждений культуры (музеи, библиотеки, театры, выставочные площадки и др.), обладающих ресурсами, необходимыми для осуществления обучения и воспитания, а также для иных видов учебной деятельности, предусмотренных образовательной программой.

Кадровые проблемы:

- система подготовки и дополнительного профессионального образования учителей-предметников не в полной мере отвечает современным требованиям в части формирования компетенций, необходимых для преподавания, предусмотренных профессиональным

стандартом «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, среднего общего образования/ воспитатель, учитель).

- результаты процедур оценки качества подготовки обучающихся (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, НИКО и др.) в недостаточной степени используются для совершенствования качества деятельности учителей-предметников;

- профессиональная поддержка учителей – предметников носит несистемный характер, отсутствуют механизмы комплексного совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников, предусмотренных трудовыми (должностными) обязанностями, в том числе отмечается нехватка возможностей для самообразования.

Проведение диагностики профессиональных дефицитов учителей.

Цель: выявить профессиональные дефициты и содействовать развитию профессиональных компетенций учителей-предметников.

Показатель по учету учителей, которые пройдут диагностику сформированности профессиональных компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические, коммуникативные).

5. Управление муниципальной системой профессионального роста педагогических работников, нормативное обеспечение ее деятельности и основные показатели эффективности

Субъектами управления Системы являются:

Управление образования и молодежной политики Администрации города Смоленска - постановка стратегических целей и задач развития Системы, контроль за соблюдением единых принципов организации и планирования работы в рамках Системы, принятие управленческих решений; общая координация работы на уровне муниципалитета, организационное сопровождение деятельности муниципальных методических структур, оказывающих методическую помощь педагогам или отдельно взятым общеобразовательным организациям в решении профессиональных затруднений.

Методический отдел МБУ ДО «ЦДО» во взаимодействии с другими субъектами научно-методической деятельности - координация научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, организационно-методическое обеспечение реализации плана мероприятий («дорожной карты») в соответствии со стратегическими целями и задачами.

Нормативное обеспечение Системы

Для нормативного обеспечения деятельности должны быть разработаны и утверждены следующие документы:

- дорожная карта (комплекс мер) по созданию и развитию муниципальной системы профессионального роста педагогических работников;

- планы проведения муниципальных мероприятий, направленных на обеспечение профессионального роста педагогических работников в соответствии с задачами Системы.

5.1. Основные показатели эффективности:

- доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов) (к 2024 году – не менее 25%);

- доля педагогов, вошедших в профессиональный методический актив по результатам независимой диагностики от общего числа педагогических работников (не менее 15 % к 2024 году);

- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках Системы от общего числа молодых педагогов (не менее 30 % к 2024 году);

- доля образовательных организаций, реализующих программы наставничества (не менее 10% к 2024 году);

- доля педагогов, охваченных в реализации программ наставничества в качестве наставников (не менее 10% к 2024 году);

- доля педагогов, включенных в сетевые профессиональные сообщества, от общего числа педагогов (не менее 15% к 2024 году);

- динамика количества методических объединений и профессиональных сообществ;

- обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами (не менее 90%);

- наличие базы данных по учету кадров в образовательных организациях г. Смоленска;

- доля педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета, от общего количества педагогов (не менее 90%).

6. Мониторинг системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных организаций города Смоленска

6.1. Нормативные документы:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021); постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 года № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;

- письмо Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 30 июля 2020 года № 14-42 «О проведении оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации»,
- письмо Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 20 апреля 2021 г. 08-70 «О направлении материалов по организации мониторинга системы управления качеством образования органов местного самоуправления»;
- указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года;
- распоряжение Министерства просвещения РФ от 04 февраля 2021 года № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- приказ Департамента Смоленской области по образованию и науке от 25.06.2021 № 603 – ОД «Об утверждении положения об оценке системы профессионального развития педагогических работников Смоленской области»;
- приказ Департамента Смоленской области по образованию и науке «О проведении мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста» от 05.06.2020 № 396 – ОД.

Цель: сбор, обработка, хранение и распространение актуальной, полной и достоверной информации о состоянии системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций г. Смоленска, ориентированной на использование в управлении качеством муниципального образования.

Задачи:

- организовать взаимодействие всех субъектов Мониторинга для осуществления всех мониторинговых процедур на всех этапах проведения Мониторинга;
- разработать единый механизм сбора, обработки, хранения и распространения мониторинговой информации на разных уровнях управления качеством образования, в соответствии с представленными в программе показателями и индикаторами по основным критериям оценки системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, единых подходов к разработке программ мониторинга на разных уровнях управления.

Сроки и этапы: Ежегодно. Этапы проведения начальный (с 1.04. по 1.05.) основной (с 1.05. по 1.06.), заключительный, (с 1.06. по 10.07.)

6.2. Обоснование необходимости мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных организаций

Ведущими целями национального проекта «Образование» являются: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение РФ в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов РФ, исторических и национально-культурных традиций.

Одно из определяющих условий успешного достижения поставленных целей это системная работа по совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников, стимулирование их профессионального развития и роста.

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных учреждений г. Смоленска - неотъемлемая часть целостной системы управления качеством образования на муниципальном и региональном уровнях.

Качество образования, понимаемое как соотношение цели и результата, для разных образовательных систем (локальной, муниципальной, региональной, федеральной) характеризуется с учетом особенностей данных систем и их основного предназначения для обеспечения качества подготовки обучающихся.

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных учреждений г. Смоленска (далее Система) включает в себя следующие субъекты обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Смоленска:

- управление образования и молодежной политики Администрации города Смоленска;
- методический отдел муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования» города Смоленска (далее – методический отдел);
- муниципальные образовательные организации города Смоленска, а также документы, регламентирующие механизмы, организационные формы и деятельность по поддержке профессионального развития педагогов, а методы и ресурсы, необходимые для научно-методического сопровождения работников.

Для эффективного функционирования Системы могут привлекаться ресурсы внешних партнеров (по согласованию): учреждений высшего и дополнительного профессионального образования, издательств и т.д.

Ведущей целью обеспечения профессионального развития педагогов в целом, и научно-методической работы в частности, является создание условий, содействующих совершенствованию уровня профессиональной

компетентности кадров, обеспечению их готовности успешно решать задачи, связанные с достижением современного качества образования, удовлетворением актуальных потребностей социально-экономического развития г. Смоленска и Смоленской области.

Цели Деятельности Системы:

- выявление профессиональных дефицитов и потребностей педагогов муниципальных образовательных организаций города Смоленска;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- поддержка молодых педагогов (реализации программ наставничества);
- поддержка методических объединений (профессиональных сообществ), действующих в городе Смоленске;
- организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) в городе Смоленске;
- осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников;
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях города Смоленска.

Представленные цели позволяют в совокупности оценивать назначение системы обеспечения профессионального развития педагогов, её соответствие федеральными и региональными тенденциями, а также потребностями города Смоленска.

Обоснованность вышеназванных целей связана с актуальными задачами, решаемыми муниципальной системой образования г. Смоленска и требующими высокого уровня профессиональной компетентности педагогов, а также проблемами, выявленными в ходе диагностических процедур и экспертно-аналитической деятельности.

Анализ кадрового потенциала муниципальной системы образования свидетельствует о стабильно высоком уровне включения в неё молодых педагогов. В 2020/2021 учебном году педагоги в возрасте до 35 лет составляли третью часть общей численности педагогических работников.

Это ставит задачу организации оказания системной и непрерывной поддержки молодых специалистов, их адаптации и закреплении в профессии, а также методического сопровождения деятельности наставников.

В национальном проекте «Образование» одним из его «сквозных методов» реализации является наставничество. А в федеральном проекте «Учитель будущего» особое внимание уделяется «горизонтальному обучению», как одному из наиболее оперативных способов повышения уровня профессионального мастерства. Одной из форм такого обучения

является организацией мероприятий, проводимых в рамках муниципальных методических объединений, в рамках Школы молодого учителя, Школы Лидеров образования города Смоленска. Поэтому поддержка наставничества, деятельности профессиональных сообществ является одним из значимых направлений научно-методической работы, направленной на совершенствование профессионального мастерства педагогов.

Происходящие в системе образования перемены, а также постоянно усложняющийся характер решаемых педагогами проблем, требуют адекватных ответных мер, опирающихся на полную и достоверную информацию, максимального сокращения времени от выявленных профессиональных запросов до их удовлетворения.

В настоящее время обозначился ряд проблем требующих своевременного решения:

- отсутствие целостной системы мониторинга показателей обеспечения профессионального развития педагогических работников на муниципальном уровне, а так же её четкой встроенности в систему регионального уровня;

- неполная завершенность проведения мероприятий в рамках полного управленческого цикла;

- несоответствие содержания научно-методической работы заявленным целям оценки обеспечения профессионального развития педагогических работников.

В связи с этим необходимо:

- обеспечить взаимодействие всех уровней органов управления образованием и образовательных организаций;

- разработать единую систему механизма оценки обеспечения профессионального развития педагогических работников на разных уровнях, а также показателей и индикаторов по основным направлениям управления системой обеспечения профессионального развития педагогических работников, реализацию единых подходов к программам мониторинга, реализуемых на разных уровнях управления.

Способом достижения вышеназванных ориентиров является совершенствование муниципальных механизмов управления качеством образования посредством разработки и реализации мониторинговой системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных организаций.

7. Порядок организации и проведения процедур мониторинга в рамках муниципальной системы оценки качества образования города Смоленска в части обеспечения профессионального развития педагогических работников.

7.1. Используемые понятия:

Повышение уровня профессионального мастерства - процесс освоения педагогическими работниками новых знаний, навыков и компетенций.

Мониторинг системы обеспечения профессионального развития педагогических работников - сбор, обработка, хранение и распространение актуальной, полной и достоверной информации о состоянии системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций, ориентированной на использование в управлении качеством муниципального образования.

Непрерывное образование педагогических работников - повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования и программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, активностей профессиональных ассоциаций, обмена опытом и лучшими практиками и т.п.), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий в течение всей жизни.

Педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Профессиональное мастерство - комплекс профессиональных качеств педагогического работника, обеспечивающих высокий уровень профессиональной педагогической деятельности в соответствии с профессиональным стандартом.

Профессиональные Дефициты - отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающих типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

Профессиональные компетенции педагогического работника - совокупность профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешной педагогической деятельности.

Профессиональное развитие - как процесс решения профессионально значимых задач - познавательных, коммуникативных, морально-нравственных, в ходе которого педагог овладевает необходимым комплексом связанных с его профессией деловых и нравственных качеств, развивает личностные качества, необходимые для освоения новых профессиональных знаний, навыков и умений.

Профессиональное сообщество группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне организации, муниципалитета, региона, страны.

7.2. Нормативные основания разработки мониторинга

Программа мониторинга разработана в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021);
- постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 года № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;
- письмом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 30 июля 2020 года № 14-42 «О проведении оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации»;
- указом Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- письмо Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 20 апреля 2021 г. N 08-70 «О направлении материалов по организации мониторинга системы управления качеством образования органов местного самоуправления»;
- распоряжением Министерства просвещения РФ ОТ 04 февраля 2021 года № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- приказом Департамента образования Смоленской области от 24 марта 2021 г. № 665 «Об утверждении положения о системе оценки качества образования»;
- приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 25.06.2021 № 603 - ОД «Об утверждении положения об оценке системы профессионального развития педагогических работников Смоленской области»;
- приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке «О проведении мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста» от 05.06.2020 № 396 – ОД.
- приказом управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 30.12.2021 № 475 «Об организации работы по внедрению муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Смоленска»);
- приказом управления образования и молодежной политики Администрации города Смоленска от 30.12.2021 № 476 «Об утверждении муниципальной программы сетевого взаимодействия образовательных организаций, в том числе школ с низкими образовательными результатами и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на 2021-2024 годы»).

Цели, задачи, объекты и субъекты Мониторинга

Целью Мониторинга является сбор, обработка, хранение и распространение актуальной, полной и достоверной информации о состоянии системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Смоленска, ориентированной на использование в управлении качеством муниципального образования.

Для реализации поставленной цели необходимо реализовать следующие задачи:

- организовать взаимодействие всех субъектов Мониторинга для осуществления всех мониторинговых процедур на всех этапах проведения Мониторинга;

- разработать единый механизм сбора, обработки, хранения и распространения мониторинговой информации на разных уровнях управления качеством образования, в соответствии с представленными в программе показателями по основным критериям оценки системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, единых подходов к разработке программ мониторинга на разных уровнях управления;

- осуществлять ведение информационных платформ и сервисов.

Объектами Мониторинга являются элементы системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Субъектами Мониторинга на институциональном уровне являются:

- образовательные организации (далее - ОО);

- методический отдел МБУ ДО «ЦДО»;

- управление образования и молодежной политики Администрации города Смоленска;

- методические объединения и/или профессиональные сообщества педагогов.

На организационном уровне субъекты мониторинга - участники и организаторы процедур на всех этапах мониторинга:

- педагогические работники участники мониторинговых исследований/диагностических процедур;

- руководители образовательных организаций - участники мониторинговых исследований/диагностических процедур;

- ответственные лица на уровне субъекта Мониторинга;

- муниципальный координатор по проведению мониторинговых процедур.

Функции Мониторинга распределяются между институциональными субъектами следующим образом:

- нормативно-правовое и организационное сопровождение, контроль за ходом проведения Мониторинга, использование результатов мониторинга для анализа текущего состояния муниципальной системы оценки качества образования и формирования программ ее развития осуществляет управление образования и молодежной политики Администрации города Смоленска (в отдельных случаях методический отдел МБУ ДО «ЦДО» - при проведении мероприятий и процедур, связанных с выполнением функций, отнесенных к компетенции отдела);

- организационно-технологическое и информационное сопровождение, в том числе: информирование образовательных организаций, педагогической общественности о целях, задачах и сроках процедур Мониторинга;

Мониторинг хода проведения процедур; сбор и статистическую обработку полученной в ходе Мониторинга информации; координацию действий субъектов Мониторинга осуществляет методический отдел МБУ ДО «ЦДО»;

- научно - методическое сопровождение, в том числе: разработку методических материалов, аналитическую обработку, использование результатов Мониторинга для организации работы с педагогическими работниками и для разработки программ развития образовательных организаций осуществляет методический отдел МБУ ДО «ЦДО»;

- организационное сопровождение и создание информационно технологических условий для проведения Мониторинга информирование участников образовательных отношений о целях, сроках и результатах Мониторинга; использование результатов Мониторинга для анализа текущего состояния профессионального развития педагогов в образовательной организации, а также своевременное предоставление обобщенной информации осуществляет образовательная организация.

Выбор методов и обработка полученной информации зависит от направления мониторинга, целей и планируемого способа использования в управленческой практике (метод сравнительного исследования, статистической обработки информации, анализ нормативных правовых актов, данных ведомственной статистики, опросы, диагностики и т.д.).

7.3. Этапы проведения мониторинга

Мониторинг проводится ежегодно. Ежегодное проведение процедур Мониторинга осуществляется в 3 этапа:

- на начальном этапе определяются (актуализируются) цели и задачи Мониторинга; разрабатываются (актуализируются) показатели (индикаторы) по объектам мониторинга, а также формулы расчета, определяются (актуализируются) источники получения информации по показателям, разрабатываются (актуализируются) методы сбора информации, разрабатывается нормативная база на всех

институциональных уровнях, задействованных при проведении Мониторинга, разрабатываются инструкции и другие методические материалы, необходимые для проведения Мониторинга, осуществляется информационно-разъяснительная работа;

- на основном этапе осуществляется сбор информации в соответствии с ранее разработанными показателями (индикаторами) и методами сбора, производится первичная обработка полученной информации, формируются базы данных;

- на заключительном этапе осуществляется статистическая и аналитическая обработка информации, полученной на предыдущих этапах Мониторинга (подготовка результатов, получение результатов на уровне, систематизация результатов Мониторинга, формирование статистических форм, подготовка сводной аналитической справки, формирование и хранение баз данных, рейтингов и пр.).

На всех этапах проведения Мониторинга могут быть использованы электронные базы данных, результаты статистических исследований, ресурсы официальных сайтов субъектов Мониторинга и другие источники получения информации.

7.4. Критерии, показатели, источники, методы сбора и обработки информации

Критерии, источники, методы сбора и обработки информации, полученной в результате мониторинговых процедур, определяются в соответствии с объектами Мониторинга.

Мониторинг Системы проводится по критериям:

- учет педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- осуществление методической поддержки молодых педагогов/реализация программ наставничества;
- реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ) на муниципальном уровне;
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях города Смоленска.

В соответствии с целями Системы и выделенными критериями используются следующие показатели:

- доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на муниципальном уровне, от общего количества педагогов;
- доля педагогических работников, принявших участие в научно-методических мероприятиях муниципального уровня;
- наличие нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность методических объединений/профессиональных сообществ;

- наличие нормативно-правовых актов муниципального уровня по поддержке молодых педагогов;
- наличие нормативно-правовых актов по методической поддержке системы наставничества муниципального уровня;
- количество программ/планов наставничества, реализуемых в общеобразовательных учреждениях;
- доля молодых педагогов общеобразовательных учреждений, охваченных мероприятиями по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов общеобразовательных учреждений;
- доля педагогов, включенных в сетевые сообщества (методические объединения, профессиональные сообщества) от общего числа педагогов;
- количество вакансий педагогических работников в образовательных организациях города Смоленска;
- доля педагогов, имеющих стаж работы до 5 лет, от общего количества педагогов;
- доля педагогических работников общеобразовательных учреждений, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета

На всех этапах проведения мониторинга в качестве источников получения информации могут быть использованы электронные базы данных, результаты статистических исследований, ресурсы официальных сайтов субъектов мониторинга.

Методами сбора информации об обеспечении профессионального развития педагогических работников являются: мониторинг сайтов образовательных организаций, разработка механизма взаимодействия организаций, реализующих программы повышения профессионального уровня педагогических работников, формирование баз данных, результаты институционального мониторинга.

По результатам мониторинга осуществляется обработка и анализ полученной информации, в том числе с использованием статистических методов (выборочный метод, описательный анализ данных, кластерный анализ и др., комплексный анализ), синтез и другие методы обработки информации.

Анализ результатов позволяет выявить и охарактеризовать особенности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и отдельных ее элементов.

Мониторинг является механизмом информационного обеспечения принятия управленческих решений.

Критерии и показатели мониторинга системы обеспечения
профессионального развития педагогических работников
муниципальных образовательных организаций
города Смоленска

п/п	Критерий	Показатель	Единица измерения	Источник данных/метод сбора и обработки информации	Сроки проведения мониторинга и способов аненя
1	Учет педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/ предметных компетенций	Доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на муниципальном уровне, от общего количества педагогов	Процент	Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм, метод математической обработки данных	Сводная информация за календарный год (по состоянию на январь года, следующего за отчетным)
2	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников, принявших участие в научно-методических мероприятиях муниципального уровня	Процент	Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм, метод математической обработки данных	Сводная информация за календарный год (по состоянию на январь года, следующего за отчетным)
		Наличие нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность методических объединений/ профессиональ	Наличие нормативно-правового акта	Система электронного документооборота, сайт УО, метод контент-анализа	Сводная информация за календарный год (по состоянию на январь года, следующего

		ных сообществ			о за отчетным)
3	Осуществление методической поддержки молодых педагогов	Наличие нормативно-правовых актов муниципального уровня по поддержке молодых педагогов	Наличие нормативно-правового акта	Система электронного документооборота, сайт УО, метод контент-анализа	Сбор данных с ежегодной актуализацией показателей (по состоянию на январь года, следующего за отчетным)
		Наличие нормативно-правовых актов по методической поддержке системы наставничества муниципального уровня	Наличие нормативно-правового акта	Система электронного документооборота, сайт УО, метод контент-анализа	Сбор данных с ежегодной актуализацией показателей (по состоянию на январь года, следующего за отчетным)
4	Реализация системы наставничества	Количество программ/планов наставничества, реализуемых в общеобразовательных учреждениях	Количество программ / планов	Результаты институционального статистического мониторинга, метод статистического анализа	Сбор данных с ежегодной актуализацией показателей (по состоянию на январь года, следующего за отчетным)

		Доля молодых педагогов ОУ, охваченных мероприятиям и по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов	Процент	Результаты институционального мониторинга, метод статистического анализа	Сбор данных с ежегодной актуализацией показателей (по состоянию на январь года, следующего за отчетным)
5.	Реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ) на муниципальном уровне	Доля педагогов, включенных в сетевые сообщества (методические объединения, профессиональные сообщества, от общего числа педагогов	Процент	Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц, метод статистического анализа	Сводная информация за календарный год (по состоянию на январь года следующего за отчетным
		Количество методических объединений /профессиональных сообществ педагогов	Количество	Система электронного документооборота, сайт УО, формализованный сбор данных, метод статистического анализа	Сводная информация за календарный год (по состоянию на январь года, следующего за отчетным)
6.	Выявление кадровых потребностей в образовательных	Обеспеченность педагогическими кадрами образовательных	Процент	Результаты институционального мониторинга, формализованный сбор	Ежегодно (ежемесячно до 10 числа)

	организациях г. Смоленска	ых организаций г. Смоленска		статистических данных, метод статистического анализа	
7.		Доля педагогов, имеющих стаж работы до 5 лет, от общего количества педагогов	Процент	Сбор статистических данных, метод статистического анализа	Ежегодно, до 15 октября
8.		Доля педагогически х работников общеобразоват ельных учреждений, имеющих образование, соответствующ ее профилю преподаваемог о предмета	Процент	Результаты институциональ ного мониторинга, данные ИСОУ «Виртуальная Школа», формализованны й сбор статистических данных, метод статистического анализа	Ежегодно до 1 марта

7.5. Организация и проведение мониторинга

Методическое сопровождение мониторинга заключается в разработке концепций, программ, методических материалов по вопросам организации проведения и использования результатов Мониторинга в системе образования, а также в организации обучения по вопросам мониторинга качества образования.

Инструкции и другие методические материалы, необходимые для проведения мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, разрабатываются методическим отделом МБУ ДО «ЦДО» в подготовительный период.

Информационно-разъяснительная работа проводится с использованием разработанных и утвержденных инструкций и методических материалов субъектами мониторинга на всех институциональных уровнях проведения мониторинга.

Организационное сопровождение мониторинга в образовательных организациях на муниципальном уровне заключается в разработке документации, создании нормативно-правовой базы для проведения мониторинга.

Сбор контекстных данных необходимых для содержательного анализа эффективности управленческих действий осуществляется с уровня образовательных организаций.

В случае проведения мониторинга с использованием ресурсов официальных сайтов субъектов мониторинга отчетная информация по показателям мониторинга размещается на сайтах в соответствии с утвержденными сроками.

7.6. Обработка и использование информации

Методический отдел МБУ ДО «ЦДО» и управление образование и молодежной политики Администрации города Смоленска проводит статистическую обработку полученной в ходе мониторинга информации, анализирует результаты мониторинга для выявления текущего состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников г. Смоленска и факторов, на него влияющих. Разрабатывает адресные рекомендации по результатам проведенного анализа, определяет перечень мероприятий по работе с педагогическими кадрами, разрабатывает программы (планы) методического сопровождения педагогических работников.

Управление образовании и молодежной политики Администрации города Смоленска использует результаты мониторинга для оценки соответствия реализуемой деятельности запросам и ожиданиям участников образовательного процесса и (или) иных заинтересованных организаций, определения перечня мероприятий по улучшению результатов и качества предоставления образовательных услуг на муниципальном уровне и принятия других управленческих решений.

Результаты мониторинга могут использоваться руководителями образовательных организаций для принятия управленческих решений, в том числе для организации методической работы с педагогическими работниками и решения актуальных профессиональных задач.