«УТВЕРЖДАЮ»
И.о.начальника Управления образования г. Азова
_____ Баламутова И.Н.

Приложение 1
Приказ от 11.04.2022 № 197

МУНИЦИПАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ города АЗОВА
2022-2025 гг

Азов
2022

Введение. Актуальность Программы.

Актуальные направления совершенствования системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров определены федеральным проектом «Современная школа» национального проекта «Образование»..

Первоочередной задачей Национальной системы учительского роста (НСУР) является организация готовности педагога к непрерывному личностно-профессиональному развитию, обеспечение доступного и качественного образования, отвечающего задачам инновационного развития. Новые запросы к профессиональной деятельности педагогических работников свидетельствуют об объективном повышении ее сложности, о росте социальной ответственности за результаты, прежде всего, за успешную социализацию обучающихся и выпускников с разными образовательными потребностями и возможностями в быстро меняющемся мире. Дефицит квалификации и опыта педагогических кадров, их отставание от сложности профессиональных задач, указывает на общую потребность педагогического коллектива в профессиональном развитии.
Одно из определяющих условий успешного достижения поставленных целей и задач - это системная работа по совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников, стимулирование их профессионального развития и роста.

Паспорт Программы

Разработчики программы	**Управление образования администрации города Азова**
Исполнители программы	Образовательные учреждения г. Азова
Цель Программы	Создание системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций образовательных организаций города Азова
Цели Программы	Систематическое повышение профессионального мастерства педагогически работников; Устранение дефицита педагогических кадров; Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализацииприоритетных федеральных программ
Задачи Программы	1.Систематическое повышение профессионального мастерства педагогически работников: 1.1.формирование индивидуальных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе ликвидации дефицитов, выявленных диагностикой профессиональных компетенций; 1.2. разработка ИОМ; 1.3.профилактика профессионального выгорания педагогов; 1.4.реализация концепции муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. 2.Устранение дефицита педагогических кадров: 2.1. выявление и своевременный анализ кадровых потребностей образовательных организаций;

	2.2. привлечение молодых специалистов в ОО города; 2.3. реализация программы наставничества. 3.Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализацииприоритетных федеральных программ: 3.1 организация повышения квалификации педагогов по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся и введения новых ФГОС, внедрения цифровой образовательной среды; 3.2.информирование педагогического сообщества муниципалитета о тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических кадров и управленческих кадров.
Срок реализации Программы	2022-2025 гг
Механизмы реализации Программы	Открытый общественный характер управления образовательной деятельностью, реализуемый через механизмы участия общественности, методических объединений и профессиональных сообществ в принятии решений о поддержке проектов и инициатив; Межведомственное взаимодействие; Интеграция образовательных ресурсов, в том числе организация сетевого взаимодействия организаций различного типа, ведомственной принадлежности; Мониторинг как информационная основа объективного анализа и принятия управленческих решений ; выбор методов сбора и обработки 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.)

Содержание Программы:

3.1. Систематическое повышение профессионального мастерства педагогических работников

Каждый педагогический работник имеет право на дополнительное образование, связанное с профессиональной деятельностью (минимум один раз в три года), в свою очередь плановое повышение профессионального мастерства педагогов будет эффективным организации в муниципалитете работы по выявлению профессиональных дефицитов и построению на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

При этом содержание ДПП может включать модули по совершенствованию предметных и методических компетенций педагогических работников, в том числе педагогов школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях; по подготовке педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи; по повышению стрессоустойчивости, сохранению психологического здоровья и т.п. в целях профилактики

профессионального выгорания.

Актуальной задачей является создание муниципальной системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающей повышение квалификации и непрерывное развитие их профессионального мастерства.

Показатели мониторинга (Приложение)

Мероприятия, меры, управленческие решения:

Организация сетевого взаимодействия педагогов.

Развитие внутришкольной системы профессионального роста.

Вовлечение педагогов в экспертную деятельность (в качестве экспертов предметных комиссий по проверке заданий с развернутым ответом ГИА, НИКО; экспертов, привлекаемых в рамках федерального государственного контроля качества образования и пр.).

Проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников.

3.2. Устранение дефицита педагогических кадров.

Ориентация на развитие кадрового потенциала предполагает разработку и реализацию стратегии кадровой политики, направленную на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей.

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

Показатели мониторинга (Приложение)

Мероприятия, меры, управленческие решения:

Привлечение в образовательные организации выпускников образовательных организацийвысшего и профессионального (педагогического) образования

Развитие системы наставничества, организация работы сообществ и «школ» молодыхпедагогов.

Реализация государственных и общественных проектов, направленных на привлечение педагогических кадров, например, «Учитель для России»

3. 3.Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ

Помимо планового повышения профессионального мастерства педагогических работников, которое строится на основе профессиональных дефицитов педагогов по результатам диагностики, выделяются приоритетные направления повышения квалификации, обусловленные достижением национальных целей и задач, связанные с изменениями федерального законодательства, международными тенденциями и пр.В настоящее время среди таких приоритетных направлений можно выделить: повышение квалификации по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся; повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС; повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды.

Показатели мониторинга (Приложение)

Мероприятия, меры, управленческие решения:

Информирование педагогического сообщества муниципалитета о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях

«Профессиональные дефициты»-отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

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

«Непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников» - система целенаправленных действий педагогических работников, направленных на совершенствование своих профессиональных компетенций в процессе освоения индивидуальных образовательных маршрутов, составленных на основе диагностики профессиональных дефицитов.

Дополнительная профессиональная программа-программа повышения квалификации (профессиональной переподготовки) (далее программа ДПО).

«Индивидуальный образовательный маршрут» - персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных компетенций.

«Методическая поддержка педагогических работников» - вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей.

«Методическая работа»-специальный комплекс практических мероприятий , которые базируются на достижениях передового педагогического опыта и направлены на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства педагогических кадров.

«Менторство» - «управленческое наставничество», инструмент формирования управленческих кадров в муниципалитете за счет обмена эффективными практиками между опытными руководителями и руководителями, испытывающими затруднения.

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

«Сетевое сообщество педагогов» - организационная форма социальной структуры, обеспечивающая при помощи компьютерных сетевых средств коммуникацию группы педагогов, ведущих совместную инновационную деятельность. Деятельность сетевых сообществ педагогов направлена на обмен информацией об инновациях, взаимопомощь в преодолении рисков и затруднений при освоении новшества, организацию коллективной интеллектуальной деятельности при разработке или модернизации новшества.

6. Нормативно-правовое обоснование программы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 N 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года".

3. Основные принципы системы учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г.№ 3273-р.

4.Федеральные проекты «Учитель будущего», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образование».

5.Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)".

6. Приказ Минтруда и социальной защиты Российской Федерации от 10.01.2017 N 10н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области воспитания".

7. Областной закон Ростовской области от 14.11.2013 N 26-ЗС "Об образовании в Ростовской области".

Введение. Актуальность Программы.

Актуальные направления совершенствования системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров определены федеральным проектом «Современная школа» национального проекта «Образование»..

Первоочередной задачей Национальной системы учительского роста (НСУР) является организация готовности педагога к непрерывному личностно-профессиональному развитию, обеспечение доступного и качественного образования, отвечающего задачам инновационного развития. Новые запросы к профессиональной деятельности педагогических работников свидетельствуют об объективном повышении ее сложности, о росте социальной ответственности за результаты, прежде всего, за успешную социализацию обучающихся и выпускников с разными образовательными потребностями и возможностями в быстро меняющемся мире. Дефицит квалификации и опыта педагогических кадров, их отставание от сложности профессиональных задач, указывает на общую потребность педагогического коллектива в профессиональном развитии.
Одно из определяющих условий успешного достижения поставленных целей и задач - это системная работа по совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников, стимулирование их профессионального развития и роста.

Паспорт Программы

Разработчики программы	**Управление образования администрации города Азова**
Исполнители программы	Образовательные учреждения г. Азова
Цель Программы	Создание системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций образовательных организаций города Азова
Цели Программы	Систематическое повышение профессионального мастерства педагогически работников; Устранение дефицита педагогических кадров; Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализацииприоритетных федеральных программ
Задачи Программы	1.Систематическое повышение профессионального мастерства педагогически работников: 1.1.формирование индивидуальных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе ликвидации дефицитов, выявленных диагностикой профессиональных компетенций; 1.2. разработка ИОМ; 1.3.профилактика профессионального выгорания педагогов; 1.4.реализация концепции муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. 2.Устранение дефицита педагогических кадров: 2.1. выявление и своевременный анализ кадровых потребностей образовательных организаций;

	2.2. привлечение молодых специалистов в ОО города; 2.3. реализация программы наставничества. 3.Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализацииприоритетных федеральных программ: 3.1 организация повышения квалификации педагогов по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся и введения новых ФГОС, внедрения цифровой образовательной среды; 3.2.информирование педагогического сообщества муниципалитета о тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических кадров и управленческих кадров.
Срок реализации Программы	2022-2025 гг
Механизмы реализации Программы	Открытый общественный характер управления образовательной деятельностью, реализуемый через механизмы участия общественности, методических объединений и профессиональных сообществ в принятии решений о поддержке проектов и инициатив; Межведомственное взаимодействие; Интеграция образовательных ресурсов, в том числе организация сетевого взаимодействия организаций различного типа, ведомственной принадлежности; Мониторинг как информационная основа объективного анализа и принятия управленческих решений ; выбор методов сбора и обработки 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.)

Содержание Программы:

3.1. Систематическое повышение профессионального мастерства педагогических работников

Каждый педагогический работник имеет право на дополнительное образование, связанное с профессиональной деятельностью (минимум один раз в три года), в свою очередь плановое повышение профессионального мастерства педагогов будет эффективным организации в муниципалитете работы по выявлению профессиональных дефицитов и построению на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

При этом содержание ДПП может включать модули по совершенствованию предметных и методических компетенций педагогических работников, в том числе педагогов школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях; по подготовке педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи; по повышению стрессоустойчивости, сохранению психологического здоровья и т.п. в целях профилактики

профессионального выгорания.

Актуальной задачей является создание муниципальной системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающей повышение квалификации и непрерывное развитие их профессионального мастерства.

Показатели мониторинга (Приложение)

Мероприятия, меры, управленческие решения:

Организация сетевого взаимодействия педагогов.

Развитие внутришкольной системы профессионального роста.

Вовлечение педагогов в экспертную деятельность (в качестве экспертов предметных комиссий по проверке заданий с развернутым ответом ГИА, НИКО; экспертов, привлекаемых в рамках федерального государственного контроля качества образования и пр.).

Проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников.

3.2. Устранение дефицита педагогических кадров.

Ориентация на развитие кадрового потенциала предполагает разработку и реализацию стратегии кадровой политики, направленную на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей.

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

Показатели мониторинга (Приложение)

Мероприятия, меры, управленческие решения:

Привлечение в образовательные организации выпускников образовательных организацийвысшего и профессионального (педагогического) образования

Развитие системы наставничества, организация работы сообществ и «школ» молодыхпедагогов.

Реализация государственных и общественных проектов, направленных на привлечение педагогических кадров, например, «Учитель для России»

3. 3.Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ

Помимо планового повышения профессионального мастерства педагогических работников, которое строится на основе профессиональных дефицитов педагогов по результатам диагностики, выделяются приоритетные направления повышения квалификации, обусловленные достижением национальных целей и задач, связанные с изменениями федерального законодательства, международными тенденциями и пр.В настоящее время среди таких приоритетных направлений можно выделить: повышение квалификации по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся; повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС; повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды.

Показатели мониторинга (Приложение)

Мероприятия, меры, управленческие решения:

Информирование педагогического сообщества муниципалитета о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях

«Профессиональные дефициты»-отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

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

«Непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников» - система целенаправленных действий педагогических работников, направленных на совершенствование своих профессиональных компетенций в процессе освоения индивидуальных образовательных маршрутов, составленных на основе диагностики профессиональных дефицитов.

Дополнительная профессиональная программа-программа повышения квалификации (профессиональной переподготовки) (далее программа ДПО).

«Индивидуальный образовательный маршрут» - персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных компетенций.

«Методическая поддержка педагогических работников» - вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей.

«Методическая работа»-специальный комплекс практических мероприятий , которые базируются на достижениях передового педагогического опыта и направлены на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства педагогических кадров.

«Менторство» - «управленческое наставничество», инструмент формирования управленческих кадров в муниципалитете за счет обмена эффективными практиками между опытными руководителями и руководителями, испытывающими затруднения.

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

«Сетевое сообщество педагогов» - организационная форма социальной структуры, обеспечивающая при помощи компьютерных сетевых средств коммуникацию группы педагогов, ведущих совместную инновационную деятельность. Деятельность сетевых сообществ педагогов направлена на обмен информацией об инновациях, взаимопомощь в преодолении рисков и затруднений при освоении новшества, организацию коллективной интеллектуальной деятельности при разработке или модернизации новшества.

6. Нормативно-правовое обоснование программы

1. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 N 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года".

3. Основные принципы системы учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г.№ 3273-р.

4.Федеральные проекты «Учитель будущего», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Цифровая образовательная среда» национального проекта «Образование».

5.Приказ Минтруда России от 18.10.2013 N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)".

6. Приказ Минтруда и социальной защиты Российской Федерации от 10.01.2017 N 10н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области воспитания".

7. Областной закон Ростовской области от 14.11.2013 N 26-ЗС "Об образовании в Ростовской области".