



МЭРИЯ ГОРОДА ГРОЗНОГО
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЭРИИ ГОРОДА ГРОЗНОГО»
СОБЛЖА-ГІАЛИН МЭРИ
МУНИЦИПАЛЬНИ УЧРЕЖДЕНИ
СОБЛЖА-ГІАЛИН МЭРИН ДЕШАРАН ДЕПАРТАМЕНТ

ПРИКАЗ

01.08.2021.

№ 08-14/75

г. Грозный

О муниципальной системе обеспечения профессионального
развития педагогических работников

В целях принятия мер в рамках реализации регионального управленческого цикла развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и на основании приказов Министерства образования и науки Чеченской Республики: от 07 июня 2021 года № 674 - п «Об утверждении Концепции развития методической службы в системе образования Чеченской Республики на 2021 - 2022 гг.», от 23 июня 2021 года № 749 - п «Об утверждении концепции создания и функционирования Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Чеченской Республике», от 29 июня 2021 года № 789 - п «Об утверждении Концепции непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Чеченской Республики», от 29 июня 2021 года № 790 - п «Об утверждении Концепции развития системы дополнительного профессионального (педагогического) образования в Чеченской Республике»

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников (Приложение № 1).
2. План мероприятий («дорожная карта») профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных организаций г. Грозного на 2021-2022 учебный год (Приложение № 2).
3. Признать утратившими силу приказы Департамента образования Мэрии г. Грозного:

- от 21.12.2020 г. № 09-70/163 «Об утверждении Плана мероприятий по обеспечению педагогическими кадрами муниципальных образовательных организаций г. Грозного;

- от 21.07.2021 г. № 09-14/64 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожная карта») по совершенствованию методической работы в муниципальных бюджетных общеобразовательных организациях г. Грозного.

4. Начальнику отдела информационно-аналитической работы и внедрения ИКТ Департамента образования Мэрии г. Грозного Маликову Х.А., разместить настоящий приказ на официальном сайте Департамента образования Мэрии г. Грозного.

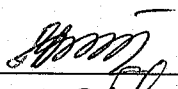


5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника Департамента образования Мэрии г. Грозного Хасаеву М.К.

Заместитель Мэра –
начальник Департамента



З.М. Ахматов

С приказом ознакомлен (-а):

	М.К. Хасаева
	М.Д. Ибрагимова
	Х.А. Маликов

**Положение
о муниципальной системе обеспечения профессионального
развития педагогических работников**

1.1. Настоящее Положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказами Министерства образования и науки Чеченской Республики: от 07 июня 2021 года № 674 - п «Об утверждении Концепции развития методической службы в системе образования Чеченской Республики на 2021 - 2022 гг.», от 23 июня 2021 года № 749 - п «Об утверждении концепции создания и функционирования Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Чеченской Республике», от 29 июня 2021 года № 789 - п «Об утверждении Концепции непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Чеченской Республики», от 29 июня 2021 года № 790 - п «Об утверждении Концепции развития системы дополнительного профессионального (педагогического) образования в Чеченской Республике».

Актуальность создания и совершенствования муниципальной системы обеспечения профессионального педагогических работников определена федеральным проектом «Современная школа» национального проекта «Образования» направлена на формирование единых подходов научно – методического педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающих повышение квалификации, непрерывное развитие и профессиональное мастерство педагогов.

Реформирование современного образования предъявляет новые требования к педагогическим кадрам. Модель современного учителя предполагает, прежде всего, профессиональную, компетентную, творчески развитую личность, в которой доминируют духовно-нравственные и деловые качества. Она включает личностную ориентацию педагогической деятельности, умение ставить и решать задачи гуманистического образования, организовывать совместный поиск ценностей и норм поведения, уважительного отношения к культурной самоидентификации учащегося. Свободно и активно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий воспитательно - образовательный процесс педагог является гарантом решения поставленных задач.

Приоритетной задачей системы повышения квалификации на современном этапе, согласно Концепции модернизации российского образования, становится

повышение профессионального уровня педагогов и формирование педагогического коллектива, соответствующего запросам современной жизни.

Сегодня повысился спрос на высококвалифицированную, творчески работающую, социально активную и конкурентоспособную личность педагога, способную воспитывать социализированную личность в быстроменяющемся мире.

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 7 июня 2021 года № 674-п «Об утверждении Концепции развития методической службы в системе образования Чеченской Республики на 2021-2022 гг. были определены основные направления деятельности:

- 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.

Для постановки и конкретизации целеполагания необходимо учитывать особенности муниципалитета, так как именно такой подход позволяет более точно выявить факторы, влияющие как на положительный, так и на отрицательный результат работы.

Исходя из вышеизложенного, основными задачами в муниципальной системе образования г. Грозного, требующими решения и принятия дополнительных мер в рамках реализации настоящей системы, являются следующие цели и задачи:

Система целей и их обоснование

№ п/п	Система целей и задачи оценки	Обоснование цели
1	2	3
1.	Выявление профессиональных дефицитов и образовательных запросов педагогических работников	Постановка данной цели обусловлена тем, что дефициты в профессиональной подготовке педагога не позволяют обеспечить необходимые результаты его профессиональной деятельности на уровне современных требований, которые нельзя результативно выполнить без овладения

		<p>конкретным педагогом необходимыми знаниями и умениями, определенными в профессиональном стандарте. Очевидно, что если удастся диагностировать пробелы (дефициты) в знаниях и умениях, обеспечивающих выполнение трудовых действий, то появится возможность реально помочь педагогу повысить уровень его профессиональной подготовки и создать условия для повышения результативности его профессиональной деятельности.</p> <p>Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций - комплекс оценочных процедур, в том числе в электронном виде, обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическим работником профессиональными компетенциями, для выстраивания дальнейшей траектории работы с педагогом по ликвидации предметных и методических дефицитов, приводящих к снижению качества образования у учащихся.</p>
2.	<p>Повышение профессионального мастерства педагогических работников</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1). повышение квалификации педагогов; 2). вовлечение педагогов в экспертную деятельность; 3). развитие сетевого профессионального общения; 4). проведение мероприятий по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования учителей 	<p>Актуальность постановки данной цели можно объяснить потребностью в создании муниципальной системы профессионального роста педагогических работников, что обусловлено необходимостью обеспечения условий для непрерывного повышения квалификации педагогических кадров с учетом современных общественных и технологических вызовов образованию: 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.</p> <p>Также слабой оснащенностью существующей системы повышения квалификации педагогических работников эффективными инструментами самоуправления профессиональным развитием, общественно-профессиональной экспертизы и мониторинга для обеспечения непрерывного повышения уровня профессионального мастерства. Нужно отметить недостаточную нормативно - правовую базу для применения новых форм непрерывного профессионального развития и повышения уровня профессионального мастерства, в том числе на основе современных цифровых технологий. Необходимость создания инфраструктуры непрерывного профессионального образования, ориентированной на совместное социальное и профессиональное проектирование, на сетевое профессиональное общение и поддержку</p>

		<p>профессиональных сообществ. А также необходимость проведения диагностики соответствия профессиональной квалификации педагогических работников требованиям профессиональных стандартов.</p>
3.	Поддержка молодых педагогов: реализация программ наставничества педагогических работников	<p>Одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Начиная специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе и др. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать система наставничества. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога. Конечным результатом деятельности наставника является обретение способности молодым педагогом к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост и др.</p>
4.	Организация работы по сопровождению на уровне муниципалитета методических объединений и сообществ учителей	<p>Такое целеполагание является необходимым в условиях совершенствования методического и профессионального мастерства педагогов, развития их творческого потенциала.</p> <p>Приоритетной задачей методических объединений является организация работы, направленной на развитие предметной и методической компетенции учителя. В работе методических объединений решаются многие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение профессионального, культурного, творческого роста педагогов; - освоение нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности; - организация проектной, исследовательской, инновационной деятельности в рамках предмета или предметной области; - создание атмосферы ответственности за конечные результаты труда; - изучение и анализ состояния учебного предмета или группы предметов определенной образовательной области; - обобщение педагогического опыта, его трансляция и внедрение в практику работы педагогов.
5.	Поддержка методических объединений и профессиональных сообществ и организации	<p>Важность постановки такой цели позволяет добиться эффективных результатов, так как сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ</p>

	<p>сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов)</p>	<p>педагогов) на муниципальном уровне позволяет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечить качество образования; - повышает эффективность инноваций; <p>позволяет внедрять лучшие традиционные и новые педагогические практики;</p> <ul style="list-style-type: none"> - способствует обмену опытом, выработкой единых подходов, критериев, норм и требований к оценке результатов образовательной деятельности. <p>Способствует решению следующих задач:</p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение профессионального, культурного, творческого роста педагогов; - освоение нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности; - организация проектной, исследовательской, инновационной деятельности в рамках предмета или предметной области; - создание атмосферы ответственности за конечные результаты труда; - изучение и анализ состояния учебного предмета или группы предметов определенной образовательной области; - обобщение педагогического опыта, его трансляция и внедрение в практику.
6.	<p>Получение достоверной и актуальной информации кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета для принятия управленческих решений по ликвидации кадровых дефицитов</p>	<p>Постановка такой цели позволяет получить актуальную, достоверную и объективную информации о качестве и результатах образовательной деятельности общего образования для разработки, принятия и реализации обоснованных управленческих решений по повышению качества общего образования.</p>
7.	<p>Организации научно-методического сопровождения педагогических работников на уровне муниципалитета в целях эффективной и системной работы с учетом проблем ОО в рамках реализации регионального управленческого цикла</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) организация профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; 	<p>Эта цель определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования структур и форм научно и методического сопровождения повышения квалификации, а также переподготовки педагогических работников. Актуальность создания системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров определяется значимостью профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования.</p>

	2) развитие педагогических возможностей посредством обмена опытом, привлечения к методической работе и участию в профессиональных конкурсах	
--	---	--

3. Показатели, характеризующие муниципальную систему обеспечения профессионального развития

Показатели и методы сбора информации, используемые в мониторинге системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, позволяет определить содержание оценки, критерии, процедуры и состав инструмента проведения мониторинга, методы сбора информации о состоянии каждого показателя

Методы сбора и обработки информации, источники данных и возможные процедуры, используемые в системе обеспечения профессионального развития педагогических работников, определяют порядок получения информации по показателям системы.

В системе обеспечения профессионального развития педагогических работников используются следующие *методы обработки информации*: обобщение, группировка, сопоставление, ранжирование, трансформация отображения аналитических данных.

Для сбора информации используются:

- 1) защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
- 2) для массовых опросов используются Google-формы, тестовые оболочки.

Источники данных, используемые для сбора информации по показателям системы:

- документы (отчеты), представляемые образовательными организациями;
- открытые статистические данные, информация, размещенная на сайтах образовательных организаций;
- данные анкетирования;
- реестр полученных документов о квалификации (удостоверений о повышении квалификации);
- реестр договоров о сотрудничестве;
- информация (отчеты) проведенных конкурсов профессионального мастерства;
- данные статистической отчетности;
- опросы участников образовательных отношений;

- изучение документов, размещённых на официальных сайтах образовательных организаций.

№ п/п	Показатели, характеризующие достижение цели	Единица измерения	Методы сбора и обработки данных и использование ИС
1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников			
1.1. По учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций			
1.1.1.	Доля учителей, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций	%	Данные диагностических процедур; Статистические данные системы региональной статистики http://pedagogchr.ru/ - Анализ мониторинга сертификации учителей. - Метод обработки – математико-статистический анализ
1.1.2.	Доля учителей, у которых выявлены профессиональные дефициты	%	
1.1.3.	Доля учителей-предметников, прошедших сертификацию на региональной платформе «Педагог ЧР»	%	
1.2. По повышению профессионального мастерства педагогических работников			
1.2.1.	Доля учителей, принявших участие в профессиональных конкурсах	%	Данные об участии педагогов в профессиональных конкурсах. информация (отчеты) проведенных конкурсов профессионального мастерства Реестр полученных документов о квалификации (удостоверений о повышении квалификации). Метод обработки – математико-статистический анализ
1.2.2.	Доля педагогов, вовлеченных в экспертную деятельность	%	
1.2.3.	Доля педагогов, которые обобщили опыт на уровне образовательной организации, муниципальном уровне, региональном уровне от общего числа педагогов в муниципалитете	%	
1.2.4.	Обеспечение кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами	%	
1.2.5.	Доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, в том числе в рамках проекта «Вектор роста»	%	
1.2.6.	Доля педагогических работников, повысивших компетентность по современным методам, формам и технологиям сопровождения одаренных детей	%	
1.2.7.	Доля учителей, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности	%	

1.2.8	Доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации	%	
1.3. По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов)			
1.3.1.	Доля педагогов, членов профессиональных сообществ и участников методических объединений	%	Открытые статистические данные, опрос образовательных организаций (контекстные данные образовательных организаций). Документы (отчеты), представляемые образовательными организациями Метод обработки – математико-статистический анализ
1.3.2	Количество методических объединений/профессиональных сообществ педагогов	Ед.	
1.3.3	Доля педагогических/управленческих кадров, участвующих в деятельности профессиональных объединений на региональном, муниципальном уровнях от их общего числа в муниципалитете	%	
1.3.4	Доля профессиональных объединений, имеющих открытые ресурсы для взаимодействия педагогических и руководящих работников на муниципальном уровне	%	
1.3.5	Доля победителей и призеров конкурсов от общего числа педагогических работников в муниципалитете	%	
2. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ			
2.1. По повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ			
2.1.1	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ)	%	Реестр полученных документов о квалификации (удостоверений о повышении квалификации). Метод обработки – математико-статистический анализ
3. Устранение дефицитов педагогических кадров			
3.1. По осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества			
3.1.1	Наличие в общеобразовательной организации программы наставничества	Да/нет	Открытые статистические данные, система региональной статистики, опрос образовательных организаций (контекстные данные образовательных организаций). Метод обработки – математико-статистический анализ
3.1.2	Наличие в общеобразовательной организации «Школы молодого педагога»	Да/нет	
3.1.3	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы, от общего числа молодых педагогов	%	
3.1.4	Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего	%	

	числа педагогов		
3.1.5	Доля молодых педагогов, возрастом до 35 лет и со стажем работы до 3-х лет, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив	%	
3.2. По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях			
3.2.1	Обеспеченность образовательных организаций руководящими кадрами	Да/нет	Открытые статистические данные, опрос образовательных организаций (контекстные данные образовательных организаций). Документы (отчеты), представляемые образовательными организациями Метод обработки – математико-статистический анализ.
3.2.2	Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами	Да/нет	
3.2.3	Доля педагогических работников, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки	%	
3.2.4	Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов	%	
3.2.5	Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	%	
3.2.6	Доля учителей пенсионного возраста	%	
3.2.7	Доля учителей – совместителей	%	
3.3. По осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности			
3.3.1.	Доля педагогических работников, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки	%	Документы (отчеты), представляемые образовательными организациями Метод обработки – математико-статистический анализ.

Состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников определяют путем проведения мониторингов:

- Мониторинг планового повышение профессионального мастерства педагогических работников образовательных организациях г. Грозного;
- Мониторинг планового повышение профессионального мастерства педагогических работников образовательных организациях г. Грозного;
- Мониторинг устранения дефицитов педагогических кадров в общеобразовательных организациях г. Грозного.

Мониторинги направлены на получение информации по группам показателей, указанных в таблице 2.

Результаты мониторинга используются для определения текущего состояния системы и факторов, на него влияющих, а также проблемных и (или) зон риска.

По результатам проведенного анализа Мониторинга Департамент образования Мэрии г. Грозного разрабатывает адресные рекомендации, определяет

перечень мероприятий (активных форм) по работе педагогическими работниками, разрабатывает планы мероприятий («дорожные карты») по развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников. Дорожная карта, включает комплекс запланированных мероприятий, направленных на развитие системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Результаты анализа мониторинга используются руководителями образовательных организаций г. Грозного для принятия управленческих решений по совершенствованию работы с педагогическими работниками и решения актуальных задач.

**План мероприятий («Дорожная карта»)
по обеспечению профессионального развития педагогических работников
на 2021 – 2022 учебный год**

План мероприятий («Дорожная карта») по обеспечению профессионального развития педагогических работников на 2021 – 2022 учебный год (далее - Дорожная карта) разработана в целях принятия мер в рамках реализации регионального управленческого цикла развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и в соответствии с региональными концепциями, утвержденными приказами Министерства образования и науки Чеченской Республики: от 07 июня 2021 года № 674 - п «Об утверждении Концепции развития методической службы в системе образования Чеченской Республики на 2021 - 2022 гг.», от 23 июня 2021 года № 749 - п «Об утверждении концепции создания и функционирования Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Чеченской Республике», от 29 июня 2021 года № 789 - п «Об утверждении Концепции непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Чеченской Республики», от 29 июня 2021 года № 790 - п «Об утверждении Концепции развития системы дополнительного профессионального (педагогического) образования в Чеченской Республике».

Город Грозный столица Чеченской Республики и самый большой муниципалитет в регионе. В столице находятся три ВУЗа: Чеченский государственный педагогический университет (на базе которого функционирует Технопарк универсальных педагогических компетенций, Педагогическая мастерская Алихана Динаева, Эковерситет), Чеченский государственный университет им. А.А. Кадырова, Грозненский государственный нефтяной технический университет (на базе которого функционирует «Точка кипения»), Институт развития образования Чеченской Республики, Институт Чеченского языка, Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, Грозненский педагогический колледж.

В муниципальной системе образования г. Грозного в 2020-2021 учебном году функционировало 67 муниципальных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования и дополнительного образования в том числе:

- 62 муниципальных общеобразовательные организации, в том числе: 52 средние общеобразовательные школы, 7 гимназий, 2 лицея, 1 специальная (коррекционная) школа для детей с ограниченными возможностями здоровья.
- 5 организаций дополнительного образования.

В рамках государственной программы Министерства образования и науки Чеченской Республики «Развитие образования Чеченской Республики» в 2021-2022

учебном году будут введены в эксплуатацию 2 новые школы и 3 дополнительных корпуса действующих школ.

В общеобразовательных организациях г. Грозного в 2020-2021 учебном году осуществляли педагогическую деятельность - 5243 педагогических работников, из них с высшим образованием 4575 чел. (87,2 %). Квалификационную категорию имели 1230 педагогов, из них высшую - 659 чел. (15,4 %), первую - 571 (13,3 %).

В общеобразовательных организациях трудятся более 20 региональных тьюторов, 107 экспертов по проверке заданий ГИА.

Молодых педагогических работников со стажем до 3-х лет – 954 педагога.

В муниципальной системе образования функционируют 12 городских методических объединений, в состав которых входят 220 педагогических работников, а также Школа молодого педагога, в которую вошли 354 молодых педагогов.

Наличие такого количества региональных экспертов и тьюторов позволит организовать наставничество на муниципальном уровне, а также увеличить количество мероприятий, проводимых для молодых педагогов.

С учетом специфики муниципалитета в дорожной карте запланированы мероприятия для эффективной реализации регионального управленческого цикла развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и для этого имеются все необходимые ресурсы.

№ п/п	Мероприятия	Сроки	Ответственные
1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников			
1.1. Организация методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся			
1	Организация методического сопровождения педагогов по ликвидации профессиональных затруднений	В течение учебного года	Махаев О.О., методист НМЦ
2	Работа в рамках проекта «Вектор роста» (по отдельному плану)	В течение учебного года	Махаев О.О., методист НМЦ
3	Принятие мер по вовлечению педагогов в экспертную деятельность	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
4	Обеспечение прохождения сертификации педагогическими работниками, принимаемых на работу после окончания ВУЗа и педагогическими работниками ОО, с нулевым стажем работы, на базе ГБУ «Центр оценки качества образования»	В течение учебного года	Ацаев Х.С., методист НМЦ
5	Обеспечение прохождения обучения педагогическими работниками в возрасте до 35 лет на базе регионального Центра непрерывного повышения профессионального мастерства (далее – ЦНППМ) на основании выявленных профессиональных дефицитов	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
6	Обеспечение участия педагогических работников онлайн – диагностике по «гибким» компетенциям «Я –учитель 3.0»	Март – апрель	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ

7	Обеспечение прохождения диагностики педагогическими работниками для включения в реестр региональных методистов	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
8	Реализация муниципального проекта «Школа непрерывного профессионального мастерства педагогических работников»	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
1.2. Проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников и обеспечение участия			
9	Организация участия педагогов в вебинарах по актуальным проблемам современного образования, региональных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах	В течение учебного года	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ
10	Организация и проведение городского конкурса «Мастер слова»	ноябрь	Ацаев Х.С., методист НМЦ
11	Организация и проведение муниципального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года России» в 2022 году	Февраль – март	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ
12	Организация и проведение муниципального этапа «Молодой педагог – 2022»	Февраль – март	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ
13	Организация и проведение городского конкурса «Лучший урок – лабораторная работа»	Март	Яндырбаева Р.Р., методист НМЦ
14	Организация и проведение муниципального конкурса «Лучший урок по формированию функциональной грамотности обучающихся»	Апрель	Ацаев Х.С., методист НМЦ
15	Организация и проведение муниципального этапа регионального конкурса «Лучший кабинет чеченского языка»	Апрель	Чемирзаева Я.С., методист НМЦ
16	Организация методического сопровождения участников конкурсов профессионального мастерства различного уровня (семинары, мастер-классы и др.)	В течение учебного года	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ
17	Реализация муниципального проекта «Школа непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников»	В течение учебного года	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ, методисты НМЦ
1.3. Организация методической помощи методическим объединениям образовательных организаций, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета			
18	Прогнозирование, планирование и повышение квалификации и профессиональной переподготовки педагогических кадров и управленческих кадров образовательных организаций, оказание им информационно-методической помощи в системе непрерывного образования.	В течение учебного года	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ, методисты НМЦ
19	Организация работы городских методических объединений	В течение учебного года	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ
20	Организация сетевого взаимодействия с применением дистанционных технологий	В течение учебного года	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ

21	Анализ деятельности городских методических объединений	Июнь	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ
22	Обеспечение участия педагогических работников в региональных предметных ассоциациях и сообществах	В течение учебного года	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ, методисты
1.4. Проведение мероприятий, направленных на повышение качества научно - методического сопровождения педагогических работников			
23	Организация и проведение городских практических семинаров (по отдельному плану)	В течение учебного года	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ
24	Проведение Августовских секционных занятий	Август	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ, Руководители ГМО, методисты
25	Участие в семинарах и вебинарах на базе ГБУ ДПО «Институт развития образования Чеченской Республики»	В течение учебного года	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ
26	Методическое сопровождение педагогических работников в вопросах подготовки к ГИА	В течение учебного года	Махаев О.О., методист НМЦ
27	Отбор педагогических работников ОО – кандидатов для включения состав региональных экспертов, привлекаемых Министерством образования и науки Чеченской Республики к проведению мероприятий по контролю качества	В течение учебного года	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ
28	Отбор педагогических работников ОО-кандидатов для включения в состав экспертов предметных комиссий по проверке развернутых ответов ГИА	Январь - февраль	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ
29	Организация прохождения курсов повышения квалификации по программе: «Подготовка экспертов для работы в региональной предметной комиссии при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования»	Март	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
30	Обеспечение прохождения курсов повышения квалификации учителями физики, химии и биологии по вопросам использования лабораторного оборудования на базе региональных стажировочных площадок	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., Яндырбаева Р.Р., методисты НМЦ
31	Организация и проведение семинаров членами (экспертами) региональных предметных комиссий в области проверки и оценки выполнения с развернутым ответом экзаменационных работ ГИА-2022 по критериям оценивания	Октябрь	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ, методисты НМЦ
32	Проведение семинаров для заместителей директоров ОО по вопросам проведения аттестации педагогических работников	Октябрь	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ, методисты НМЦ
33	Мониторинг планового повышения профессионального мастерства педагогических работников образовательных организациях г. Грозного	Июнь - июль	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ

2. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ			
2.1. Проведение мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития образования			
34	Изучение учебных программ и нормативных документов по обновлению содержания образования, инструктивных писем, регламентирующих преподавание образовательных областей	Постоянно	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ, методисты
35	Формирование банка данных нормативно-правовых документов федерального, регионального, муниципального уровней, регламентирующих реализацию ФГОС	Август-сентябрь	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ, методисты
36	Обеспечение пакетом нормативных документов общеобразовательные организации города по организации методической работы	Сентябрь	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ, методисты
37	Работа по формированию функциональной грамотности <i>(по отдельному плану)</i>	В течение года	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ, методисты
2.2. Принятие мер, направленных на повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ			
38	Формирование заявки на курсы повышения квалификации на 2022 год	Декабрь	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
39	Формирование заявки на курсы повышения квалификации по вопросам реализации обновленных ФГОС на 2022 год	Декабрь	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
40	Информирование руководителей образовательных организаций и педагогических работников о проведении курсов повышения квалификации	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
41	Направление на курсы повышения квалификации управленческих команд, руководящих и педагогических работников по вопросам введения обновленных ФГОС	Март – июнь	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
42	Обеспечение прохождения курсов повышения квалификации по формированию функциональной грамотности у обучающихся	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
43	Обеспечение прохождения курсов повышения квалификации в рамках реализации федерального проекта «Современная школа» по программе «Школа современного учителя»	Сентябрь – ноябрь	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
44	Обеспечение прохождения курсов повышения квалификации по вопросам, связанным внедрением цифровой образовательной среды	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
45	Обеспечение прохождения курсов повышения квалификации в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» по программе «Демография»	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
46	Обеспечение прохождения курсов повышения квалификации в рамках реализации проекта 500 +	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ

47	Мониторинг повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций г. Грозного в рамках реализации приоритетных федеральных программ	Июнь - июль	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
3. Устранение дефицитов педагогических кадров			
3.1. Принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях			
48	Привлечение в образовательные организации выпускников образовательных организаций высшего и профессионального (педагогического) образования	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
49	Организация работы по подготовке и своевременному предоставлению материалов на награждение отраслевыми и правительственными наградами	Август, январь	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
50	Формирование прогноза перспективной потребности в педагогических кадрах: - заполнение электронных форм мониторинга кадрового обеспечения образовательных организаций; - заполнение мониторинга вакансий в образовательных организациях	Август	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
51	Проведение анализа потребности в педагогических кадрах на среднесрочную перспективу	Август	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
52	Организация участия педагогических работников в конкурсном отборе лучших учителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование» и за счет регионального бюджета, ведение мониторинга участия	Февраль -март	Ибрагимова М.Д., заведующая НМЦ, методисты
53	Организация участия педагогических работников в конкурсном отборе лучших учителей общеобразовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, на получение денежного поощрения за счет средств регионального бюджета	Сентябрь	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ
54	Проведение конкурсного отбора на соискание гранта Мэра г. Грозного в сфере образования	Сентябрь - октябрь	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ
55	Размещение вакансий на официальных сайтах Департамента образования Мэрии г. Грозного и муниципальных образовательных организаций	Ежемесячно	Маликов Х.А., начальник отдела информационно - аналитической работы и внедрения ИКТ
56	Реализация проекта предпрофессиональной подготовки «Педагогический класс при ЧГПУ»	В течение учебного года	Ибрагимова М.Д., заведующий НМЦ
57	Участие руководителей образовательных организаций в «ярмарках вакансий», Днях открытых дверей, проводимых ВУЗами Чеченской Республики	В течение учебного года	Тутаева А.А., начальник отдела школ и мониторинга качества

			образования
58	Организация педагогической практики студентов ЧГПУ, с дальнейшим привлечением студентов в муниципальные образовательные организации	В течение учебного года	Тутаева А.А., начальник отдела школ и мониторинга качества образования
59	Формирование базы данных выпускников, поступивших в учреждения профессионального педагогического образования для привлечения выпускников к работе в образовательные организации	Август - октябрь	Тутаева А.А., начальник отдела школ и мониторинга качества образования
3.2. Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества			
60	Организация деятельности Школы молодого педагога г. Грозного <i>(по отдельному плану)</i>	В течение учебного года	Ацаев Х.С.-К., методист НМЦ
61	Организация работы в рамках реализации Целевой модели наставничества <i>(по отдельному плану)</i>	В течение учебного года	Ахмедова З.А., заместитель заведующего НМЦ
62	Обеспечение участия молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня	В течение учебного года	Ацаев Х.С.-К., методист НМЦ
63	Организация обучающих семинаров для молодых специалистов	В течение учебного года	Ацаев Х.С.-К., методист НМЦ
3.3. Принятие мер, по обеспечению прохождения педагогических работников программ переподготовки по образовательным программам педагогической направленности			
64	Обеспечение прохождения педагогическими работниками программ переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	В течение учебного года	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ
65	Мониторинг устранения дефицитов педагогических кадров в общеобразовательных организациях г. Грозного	Июль	Ибрагимова М.Ш., методист НМЦ