



МЭРИЯ ГОРОДА ГРОЗНОГО  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЭРИИ ГОРОДА ГРОЗНОГО»  
СОБЛЖА-Г1АЛИН МЭРИ  
МУНИЦИПАЛЬНИ УЧРЕЖДЕНИ  
СОБЛЖА-Г1АЛИН МЭРИН ДЕШАРАН ДЕПАРТАМЕНТ

ПРИКАЗ

06.07.2022г.

№ 216/58-08

г. Грозный

О муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников

В целях развития муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и в соответствии приказами Министерства образования и науки Чеченской Республики от 23 июня 2021 года № 748 - п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в системе образования Чеченской Республики», 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», а также методическими рекомендациями Федерального института оценки качества образования по развитию муниципальных механизмов управления качеством образования (в ред. от 10.06.2022 г.)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников, утвержденного приказом Департамент образования Мэрии г. Грозного от 01.09.2021 г. № 09-14/75 «О муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников» и утвердить в новой редакции согласно приложению.

2. Заведующему научно – методическим центром Департамента образования Мэрии г. Грозного Ибрагимовой М.Д.:

2.1. Провести с 08.07.2022 г. по 15.07.2022 г. мониторинг устранения дефицитов педагогических кадров в общеобразовательных организациях г. Грозного (далее – Мониторинг) и подготовить комплексный анализ по итогам Мониторинга в срок до 25.07.2022 г.

2.2. Разработать адресные рекомендации по результатам анализа Мониторинга в срок до 27.07.2022 г.

3. Начальнику отдела информационно - аналитической работы и внедрения ИКТ Департамента образования Мэрии г. Грозного Салуеву Р.С. довести настоящий приказ до руководителей общеобразовательных организаций г. Грозного и разместить на официальном сайте Департамента образования Мэрии г. Грозного.

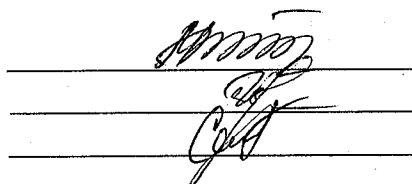
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника Департамента образования Мэрии города Грозного Хасаеву М.К.

Заместитель Мэра –  
начальник Департамента



З.М. Ахматов

С приказом ознакомлен (а):



М.К. Хасаева

М.Д. Ибрагимова

Р.С. Салуев

Приложение  
к приказу Департамента образования  
Мэрии г. Грозного  
от 06.07 2022 г. № 216/58-08

**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» и методическими рекомендациями Федерального института оценки качества образования по развитию муниципальных механизмов управления качеством образования (в ред. от 10.06.2022 г.).

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:

## **1. Цели и задачи системы**

В рамках муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников рассматриваются следующие траектории:

- 1) плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- 2) устранение дефицита педагогических кадров;

3) повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

В рамках реализации треков «Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников» и «Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ» на муниципальном уровне принимаются меры в рамках регионального управленческого цикла с учетом муниципальной специфики.

На муниципальном уровне предусмотрена реализация полного управленческого цикла трека «Устранение дефицита педагогических кадров».

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

Цели данного трека: Развитие муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, устранение кадрового дефицита в образовательных организациях за счет своевременного выявления кадровых потребностей в общеобразовательных организациях; развитие кадрового потенциала в образовательных организациях; осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; привлечения молодых специалистов

Задачи:

- выявление перспективных потребностей общеобразовательных организаций в педагогических и управленческих кадрах;
- изучение деятельности образовательных организаций по обеспечению профессиональной переподготовки педагогических работников по образовательным программам педагогической направленности;
- изучение деятельности образовательных организаций по осуществлению поддержки молодых педагогов, реализации системы наставничества.

#### Система целей и их обоснование

№ п/п	Система целей и задачи оценки	Обоснование цели
1	2	3
1.	Принятие муниципальных управленческих мер по выявлению профессиональных дефицитов и образовательных запросов педагогических работников в рамках реализации регионального управленческого цикла	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 конкретным педагогом необходимыми знаниями и умениями, определенными в профессиональном стандарте. Очевидно, что если удастся диагностировать пробелы (дефициты)

		<p>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>Принятие муниципальных управленческих мер по организации повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках реализации регионального управленческого цикла</p> <p>Задачи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1). повышение квалификации педагогов;</li> <li>2). вовлечение педагогов в экспертную деятельность;</li> <li>3). развитие сетевого профессионального общения;</li> <li>4). проведение мероприятий по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования учителей</li> </ol>	<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.</p> <p>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</p>

		проектирование, на сетевое профессиональное общение и поддержку профессиональных сообществ. А также необходимость проведения диагностики соответствия профессиональной квалификации педагогических работников требованиям профессиональных стандартов.
3.	Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	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.
4.	Принятие муниципальных управленческих мер по организации работы по сопровождению на уровне муниципалитета методических объединений и сообществ учителей в рамках реализации регионального управленческого цикла	Такое целеполагание является необходимым в условиях совершенствования методического и профессионального мастерства педагогов, развития их творческого потенциала. Приоритетной задачей методических объединений является организация работы, направленной на развитие предметной и методической компетенции учителя. В работе методических объединений решаются многие задачи: <ul style="list-style-type: none"> <li>- обеспечение профессионального, культурного, творческого роста педагогов;</li> <li>- освоение нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности;</li> <li>- организация проектной, исследовательской, инновационной деятельности в рамках предмета или предметной области;</li> <li>- создание атмосферы ответственности за конечные результаты труда;</li> <li>- изучение и анализ состояния учебного предмета или группы предметов определенной образовательной области;</li> </ul>

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



	Задача: развитие педагогических возможностей посредством обмена опытом, привлечения к методической работе и участию в профессиональных конкурсах	профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования.
8	Получение информации о прохождении профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Эта цель определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования структур и форм научного 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.

## 2. 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.

### Показатели, характеризующие муниципальную систему обеспечения профессионального развития

	Показатель, методика расчета	Единица измерения	Количество баллов	Методы сбора и обработки данных и использование ИС
<b>1</b>	<b>Выявление кадровых потребностей (15 баллов)</b>			
<b>1.1.</b>	Обеспеченность образовательных организаций руководящими кадрами	да/нет	1/0	Открытые статистические данные, опрос образовательных организаций (контекстные данные образовательных организаций).
<b>1.2.</b>	Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами	да/нет	2/0	
<b>1.3.</b>	Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов	%	выше 90% - -1 балл; от 80 % до 90% - 0 баллов;	

	<b>П1/П2*100</b> , где П1 – количество педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов, П2 – общее количество педагогических работников		от 70% до 80 % - 1 балл; от 60 % до 70 % - 2 балла; от 50 % до 60 % - 3 балла; ниже 50% - 4 балла.	Документы (отчеты), представляемые образовательными организациями – Метод обработки – математико-статистический анализ.
1.4.	Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета <b>У1/У2*100</b> , где У1 – количество учителей, имеющих образование, соответствующее профилю, У2 – общее количество учителей	%	100% - 4 балла от 90 % до 100 % – 3 балла; от 80 % до 90% - 2 балла; от 70% до 80 % - 1 балл; ниже 70% - 0	
1.5.	Доля учителей - пенсионного возраста <b>У1/У2*100</b> , где У1 – количество учителей пенсионного возраста, У2 – общее количество учителей	%	10% и более - 0; От 5 до 10 % - 1 балл менее 5% - 2 балла	
1.6.	Доля учителей-совместителей <b>У1/У2*100</b> , где У1 – количество учителей-совместителей, У2 – общее количество учителей	%	10% и более - 0; От 5 до 10 % - 1 балл менее 5% - 2 балла	
2	<b>Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности (4 балла)</b>			
2.1.	Доля педагогических работников, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки <b>П1/П2*100</b> , где П1 – количество педагогических работников, прошедших программу переподготовки, П2 – общее количество педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки	%	от 80 % до 90% - 3 балла; от 70% до 80 % - 1 балл; 100% - 4 балла; от 90 % до 100 % – 3 балла; от 80 % до 90% - 2 балла; от 70% до 80 % - 3 балла	Документы (отчеты), представляемые образовательными организациями – Метод обработки – математико-статистический анализ.
3	<b>Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников (17 баллов)</b>			
3.1.	Наличие общеобразовательной организации программы наставничества	да/нет	1/0	Открытые статистические данные, опрос образовательных организаций (контекстные
3.2.	Наличие общеобразовательной организации «Школы молодого педагога»	да/нет	1/0	

3.3.	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 $M1/M2*100$ , где $M1$ – количество педагогических работников, в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы, $M2$ – общее количество молодых педагогов	%	90 % и более – 5 баллов; от 70 % до 90% - 4 балла; от 50% до 70 % - 3 балла; от 30% до 50% - 2 балла; от 10% до 30% - 1 балл.	данные образовательных организаций). Документы (отчеты), представляемые образовательными организациями Метод обработки – математико-статистический анализ.
3.4.	Доля молодых педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа молодых педагогов $П1/П2*100$ , где $П1$ – количество молодых педагогических работников, участвующих в различных формах наставничества, $П2$ – общее количество молодых педагогов	%	90 % и более – 5 баллов; от 70 % до 90% - 4 балла; от 50 % до 70% - 3 балла; от 30 % до 50% - 2 балла; от 10 до 30 % – 1 балл	
3.5.	Доля молодых педагогов, возрастом до 35 лет и со стажем работы до 3-х лет, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив $M1/M2*100$ , где $M1$ – количество молодых педагогов, со стажем работы до 3-х лет, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив $M2$ – общее количество молодых педагогов, со стажем работы до 3-х лет	%	50 % и более – 5 баллов; от 40 % до 50 % - 4 балла; от 30 % до 40 % - 3 балла; от 20 % до 30 % - 2 балла; от 20 % до 30 % - 1 балл	

Итоговое количество баллов по показателям мониторинга определяется суммированием баллов по каждому критерию.

Для обеспечения соразмерности суммируемых величин (используемые показатели имеют разную размерность, например, проценты, единицы и др.) проводится нормирование по следующим значениям:

Единицы измерения «да/нет» соответствуют разному количеству баллов от «0» до «2».

Разным процентным величинам измерения показателей соответствует разное количество баллов.

Уровень эффективности организации работы по ликвидации кадрового дефицита определяется на основании итогового количества баллов:

- менее 40 % от максимально возможного количества баллов – низкий уровень эффективности;

- от 40 до 80 % - средний уровень эффективности;
- от 80% и более - высокий уровень эффективности.

#### **4. Методы сбора и обработки информации:**

Мониторинг проводится с использованием следующих методов: сбор и анализ статистических данных (отчетов), представленных образовательными организациями, документарный анализ, метод обработки - математико-статистический анализ.

#### **5. Мониторинг показателей системы**

Мониторинг позволяет провести обоснованный анализ не только текущего состояния системы работы, но и выявить факторы (положительные и отрицательные), влияющие на изменение состояния системы, а также проблемные и (или) зоны риска в данной системе работы. 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. По итогам проведенных мониторингов проводится анализ эффективности принятых мер. По итогам анализа эффективности принятых мер и управленческих решений Департаментом образования Мэрии г. Грозного проводятся мероприятия по совершенствованию системы мониторинга.