РЕСПУБЛИКА КРЫМ
АДМИНИСТРАЦИЯ БЕЛОГОРСКОГО РАЙОНА
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ, МОЛОДЕЖИ И СПОРТА
П Р И К А З

20.04.2022 **г. Белогорск** **№182**

Об утверждении Положения о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций Белогорского района

Во исполнение Плана мероприятий («Дорожная карта») по реализации механизмов управления качеством образования в Белогорском районе», утвержденного приказом управления образования, молодежи и спорта администрации Белогорского района от 25.12.2020 №376, на основании Методических рекомендаций по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации, разработанных Федеральным государственным бюджетным учреждением «Федеральный институт оценки качества образования», в целях повышения эффективности профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций Белогорского района

П Р И К А З Ы В А Ю:

1.Утвердить Положение о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций Белогорского района (приложение 1).
2. Информационно-методическому отделу МКУ «Центр по обеспечению деятельности образовательных учреждений Белогорского района Республики Крым» (Коновченко Н.В.):
2.1.Провести в апреле мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее – Мониторинг).
2.2. Проанализировать результаты Мониторинга **до 25.06.2022 года.**
2.3. Обеспечить разработку адресных рекомендаций на основе результатов Мониторинга.
3.Руководителям общеобразовательных учреждений обеспечить предоставление достоверной информации посредством заполнения Google-форм в срок **до 25.04.2022 года.**
4. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника управления – начальника отдела общего среднего образования Нифонтову И.М.

Начальник управления образования, молодежи и спорта **Е.В. Рябченко**

Ознакомлены:
_____Нифонтова И.М.
«____» _____2022
_____Коновченко Н.В.
«____» _____2022

Приложение
к приказу управления образования,
молодежи и спорта администрации
Белогорского района Республики Крым
от 20.04.2022 №182

Положение
о системе обеспечения профессионального развития педагогическихработников общеобразовательных организаций
Белогорского района Республики Крым

1. Общие положения

Настоящее Положение о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Белогорского района Республики Крым (далее — Положение) определяет цели, задачи и направления совершенствования существующих форм научного и методического сопровождения повышения квалификации, переподготовки педагогических работников Белогорского района, представляет систему актуальных мер и механизмов для обеспечения профессионального роста и развития педагогов.

Актуальность разработки Положения обусловлена необходимостью обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров в условиях системных изменений в образовании.

Основания для разработки Положения:

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г.№ 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями);

- национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (с изменениями);
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г.№ Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию по обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Закон Республики Крым от 6 июля 2015 г. № 131/ЗРК-2015 «Об образовании в Республике Крым» (с изменениями);
- приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 22 июля 2021 г. № 1222 «Об утверждении Положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Республике Крым»;
- Положение о районных методических объединениях, утвержденное приказом управления образования, молодежи и спорта администрации Белогорского района от 26.08.2019 №256.

Положение направлено на обеспечение преемственности подходов и мер по повышению профессионального уровня педагогических работников на всех уровнях с учетом постановки новых задач и целевых ориентиров, уточнения стратегических приоритетов.

2. Цели и задачи обеспечения профессионального развития педагогических

работников

Положение объединяет основные приоритетные направления в области повышения профессионального уровня педагогических кадров, направлено на решение проблем, связанных с созданием условий и формированием комплекса взаимосвязанных механизмов, обеспечивающих непрерывное профессиональное развитие педагогических работников Белогорского района Республики Крым, с учетом выявления и анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций.

В рамках реализации Положения предполагается достижение следующих целей.

Цели по выявлению профессиональных дефицитов, совершенствованию предметных компетенций педагогических работников:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) об уровне сформированности профессиональных компетентностей педагогических работников образовательных организаций Белогорского района, в частности: методических, технологических, исследовательских, проектных, предметных, коррекционно-развивающих, ИКТ- компетенций; профессиональных дефицитах педагогических работников образовательных организаций Белогорского района в разрезе различных видов компетенций.

Обоснование целей:

Важнейшим условием успешной модернизации образования является высокий уровень профессиональной педагогической культуры и компетентности педагогов, способных вести педагогическую деятельность в условиях современной образовательной среды.

Современный педагог, соответствующий требованиям профессионального стандарта, должен быть готов к успешному выполнению определенных трудовых функций и трудовых действий в сфере построенияобразовательного процесса, в организации взаимодействия субъектов образовательного процесса, в сфере общения, при создании образовательной среды и использовании её возможностей и др.

Высокий уровень требований к результатам образовательного процесса приводит к возникновению у педагогов различных затруднений (дефицитов), которые чаще всего являются следствием несформированности базовых компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, цифровых, оценочных, коммуникативных и др.).

В соответствии с вышесказанным особую актуальность имеет выявление профессиональных дефицитов педагогических работников, являющееся основой дальнейшего профессионального развития педагога.

Цели по повышению профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о выборе педагогическими работниками организаций дополнительного профессионального образования; о количестве и тематике дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по заявкам образовательных учреждений (выявление запроса педагогических коллективов школ);
- организация и проведение организационно-методических мероприятий (совещаний, семинаров, практикумов, тренингов и др.) на основе изучения профессиональных компетенций педагогических работников и запроса педагогических коллективов образовательных учреждений Белогорского района;
- разработка адресных рекомендаций по итогам анализа результатов выявления профессиональных дефицитов педагогических работников образовательных организаций Белогорского района.

Обоснование целей:

Серьезными вызовами в системе дополнительного профессионального образования стали профессиональные стандарты различных категорий педагогических работников, которые конкретизируют их трудовые функции и ориентируют педагогов на развитие профессиональных качеств, профессиональный рост, в том числе через построение индивидуального образовательного маршрута.

Принципы персонификации и адресности определяют индивидуальные задачи дополнительного профессионального образования, способствуют разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов на основе результатов диагностики

профессиональных компетенций, а также позволяют оперативно реагировать как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических коллективов и отдельных педагогов, управленческих кадров.

Цели по вовлечению педагогов в экспертную деятельность:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о количестве педагогических работников района, участвующих в экспертной деятельности (в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации) и пр.);
- привлечение педагогических работников к участию в экспертной деятельности в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации) и пр. И динамике вышеуказанных показателей.

Обоснование целей:

Экспертная деятельность педагога — это не только показатель его профессионального роста, это особый вид активности педагога, важнейшая составляющая педагогического профессионализма. Формирование и развитие сообществ профессионалов-учителей, решающих общие задачи образования, развивающих свои компетенции, в том числе через участие в экспертной деятельности — один из наиболее распространенных и эффективных путей непрерывного профессионального развития. В этой связи особую актуальность имеет целенаправленная работа по привлечению педагогических работников района к участию в экспертной деятельности в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации) и пр.

Цели по поддержке методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о организационно-методических мероприятиях (конференциях, форумах, семинарах, круглых столах и др. формах работы) по совершенствованию методической деятельности общеобразовательных организаций;
- числе педагогических работников, принимающих участие в научно-методических мероприятиях (конференции, форумы, семинары, круглые столы и др. Формы работы по совершенствованию методической деятельности общеобразовательных организаций);
- количестве участников конкурсов профессионального мастерства педагогических работников в разрезе муниципалитета;
- количестве общеобразовательных организаций, являющимися инновационными площадками;
- разработка методических рекомендаций по учебным предметам, новым образовательным технологиям и методикам, воспитательной работе, внеурочной деятельности, по организации методической работы и т.д.).

Обоснование целей:

Система профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров может быть построена только при участии наиболее квалифицированной части педагогического сообщества — Рабочих (творческих групп). Формирование творческих групп содействует развитию единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и образовательных организаций.

Цели по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о формировании персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций;
- повышении квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;
- обеспечении педагогов и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми);
- информировании педагогической общественности об основных тенденциях развития образования;

Обоснование целей:

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

Цели по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о доле молодых педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах, от общего количества молодых педагогов;
- количестве наставников молодых педагогов;
- количестве семинаров, вебинаров по развитию наставничества;
- доле молодых педагогов, повысивших квалификацию, от общего количества молодых педагогов;
- количестве мастер-классов для молодых педагогов, проведенных победителями республиканских конкурсов;
- числе педагогических работников из числа молодых педагогов, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории и динамике вышеуказанных показателей;
- разработка и реализация мер по увеличению числа молодых педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах;
- увеличению числа наставников молодых педагогов;
- увеличению числа и расширению тематики семинаров, вебинаров по развитию наставничества.

Обоснование целей:

Реализация программ наставничества педагогических работников определяется необходимостью создания условий для успешной адаптации к специфике профессиональной деятельности и полноценной самореализации молодых педагогов, для решения проблемы кадрового обеспечения путем привлечения к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование.

Непрерывное повышение профессиональной компетентности молодых педагогов через организацию мероприятий, ориентированных на рост личностного потенциала и профессиональных компетенций молодых педагогов, положительно влияет на процесс адаптации в педагогической деятельности.

Цели по организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне, анализу состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о районных методических объединениях и профессиональных сообществах педагогов;
- количестве методических объединений, числе научно-методических мероприятий, организованных методическими объединениями педагогов;
- числе научно-методических мероприятий, организованных в форме сетевого взаимодействия;
- разработка и реализация мер по развитию сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне.

Обоснование целей:

Общественно-профессиональное сообщество педагогов является эффективным механизмом для развития группового (сетевого) взаимодействия педагогов.

Цели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях Белогорского района, развитию кадрового потенциала в образовательных организациях:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) об обеспеченности и прогнозируемой обеспеченности кадрами общеобразовательных организаций Белогорского района;
- разработка и реализация мер по увеличению числа педагогических работников, в том

числе из числа молодых педагогов, аттестующихся на высшую и первую квалификационные категории, повышающих квалификацию в различных формах, активно участвующих в научно-исследовательской деятельности.

Обоснование целей:

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

Кадровый потенциал образовательной организации — величина не постоянная, так как его количественные и качественные характеристики меняются под воздействием как объективных факторов, так и управленческих решений. Развитие кадрового потенциала основано на подготовке и переподготовке кадров и их карьере, системе непрерывного образования, совершенствовании организационных структур и стиля управления.

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.

3. Механизмы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Эффективность обеспечения профессионального развития педагогических работников определяется реализацией компонентов управленческого цикла, который представляет собой завершённую последовательность действий, направленных на достижение целей по совершенствованию региональных систем управления качеством образования, а также на их результативность.

В соответствии с поставленными целями управленческий цикл предполагает реализацию следующих этапов:

1.Определение муниципальных показателей — количественная и качественная оценка состояния системы профессионального развития педагогических работников.

2.Определение методов сбора информации — источников получения информации.

3.Проведение мониторинга по установленным показателям для получения данных о состоянии системы профессионального развития педагогических работников.

4.Анализ полученной информации по результатам мониторинга.

5.Разработка адресных рекомендаций для различных категорий педагогических работников и управленческих кадров.

6.Принятие управленческих решений на основе анализа результатов мониторинга, направленных на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей.

7.Анализ эффективности принятых мер, по результатам которого выстраивается новый управленческий цикл.

4. Показатели мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

№	Показатели	Единицы измерения
1	**По выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников**	
1.1	Доля педагогов (в разрезе учебных предметов), Прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов)	%
1.2	Доля педагогов, имеющих профессиональные дефициты (в разрезе групп компетенций: методические компетенции, технологические компетенции, исследовательские компетенции, проектные компетенции, ИКТ-компетенции, коррекционно-развивающие компетенции), от общего числа прошедших	%

	диагностику профессиональных дефицитов	
1.3	Доля педагогов, имеющих профессиональные дефициты в области предметных компетенций, от общего числа педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов	%
2	**По повышению профессионального мастерства педагогических работников**	
2.1	Количество педагогов, обученных по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации в разрезе должностей работников общего образования	Чел.
2.2	Доля педагогических работников, охваченных адресными программами повышения квалификации	%
2.3	Доля педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации.	%
2.4	Количество слушателей, обученных по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки	Чел.
2.5	В том числе количество слушателей, обученных по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки педагогической направленности	%
2.6	Доля работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки	%
3	**По вовлечению педагогов в экспертную деятельность**	
3.1	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, участвующих вэкспертной деятельности	%
3.1.1	В том числе в составе экспертных комиссий	%
3.1.2	В составе жюри конкурсов и олимпиад	%
3.1.3	В экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации)	%
4.	**По поддержке методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов**	
4.1	Наличие методических рекомендаций по учебным предметам, новым образовательным технологиям и методикам, воспитательной работе, внеурочной деятельности, методической работе и т.д.	Кол-во
4.2	Количество организационно-методических мероприятий (конференции, форумы, семинары, круглые столы и др.формы работы) на муниципальном уровне по совершенствованию методической деятельности общеобразовательных учреждений	Кол-во
4.3	Количество педагогических работников, принимающих участие в организационно-методических мероприятиях (конференции, форумы, семинары, круглые столы и др. формы работы) по совершенствованию методической деятельности общеобразовательных учреждений	Чел.
4.4	Количество участников конкурсов профессионального мастерства педагогических работников общеобразовательных учреждений	Чел.
4.5	Количество общеобразовательных организаций, являющимися инновационными площадками	Кол-во
4.6	Количество образовательных организаций, педагогических работников, принимающих участие в реализации	Кол-во

	образовательных проектов и программ	
4.7	Доля педагогических работников, вошедших в творческие группы, от общего числа педагогических работников	%
5.	**По осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников**	
8.1	Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов от общего числа педагогических работников и управленческих кадров	%
8.3	Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в ФР ДПП	%
8.4	Доля управленческих команд образовательных организаций, повысивших свою квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования в общеобразовательных учреждениях	%
8.5	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы от общего числа педагогических работников в возрасте до 35 лет	%
6	**По поддержке молодых педагогов / реализации программ наставничества педагогических работников**	
6.1	Количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в районе	Ед.
6.2	Доля молодых педагогов, охваченных организационно-методическими мероприятиями	%
6.3	Наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в районе	Ед.
6.4	Количество индивидуальных программ наставничества, разработанных и утвержденных образовательными организациями	Ед.
6.5	Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов	%
6.6	Доля молодых педагогов, повысивших квалификацию, от общего количества молодых педагогов	%
6.7	Доля педагогических работников из числа молодых педагогов, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории	%
6.8	Доля молодых педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах, от общего количества молодых педагогов	%
7.	**По организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне, анализу состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов**	
7.1	Количество методических объединений муниципального уровня	Кол-во
7.2	Доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов	%
7.3	Количество организационно-методических мероприятий, проведенных методическими объединениями в Белогорском районе	Кол-во
7.3.1	В том числе в форме сетевого взаимодействия	Кол-во

8.	**По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях района, развитию кадрового потенциала в образовательных организациях**	
8.1	Обеспеченность образовательных организаций района педагогическими кадрами: количество ставок по штату	Ед.
8.2	Списочная численность работников на отчетную дату	Чел.
8.3	Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	%
8.4	Среднее число ставок на 1 работника	Ед.
8.5	Количество вакантных должностей	Ед.
8.6	Доля от общего количества ставок по штату	%

5. Методы сбора и обработки информации в рамках мониторинга в системе дополнительного профессионального образования

Для получения информации используются аналитико-статистические данные об образовательных результатах, отчеты, данные оценочных процедур, аттестации педагогических кадров, опросов участников образовательных отношений, тестирований профессиональных компетенций педагогических работников и др.

Описание методов сбора информации.

Методами сбора первичной информации в рамках мониторинга в системе дополнительного профессионального образования являются:

анкетирование, тестирование руководителей, педагогических работников образовательных организаций Белогорского района с целью выявления профессиональных дефицитов;

ведение регистрационных списков участников региональных мероприятий (совещаний, семинаров, практикумов, тренингов, конкурсов и ведение баз данных педагогических работников, осуществляющих экспертную деятельность (по направлениям);

ведение базы данных аттестуемых педагогических работников Белогорского района.

Описание методов обработки информации.

В рамках реализации Положения применяются разнообразные методы обработки данных, предусматривающие количественный и качественный анализ полученной информации.

К нематематическим методам обработки информации, используемым во всех мониторингах, относятся:

группировка — это метод разделения совокупности данных на группы с целью изучения ее структуры или взаимосвязей между компонентами. Данный метод используется для фиксации определенного качества, выявленного в ходе мониторинга и установлении совокупности явлений с данным качеством, что позволяет комплексно применить к ней технологический аппарат для обеспечения повышения качества функционирования;

классификация — это метод разделения множества объектов по определенному основанию. Данный метод позволяет представлять в надёжном и удобном для обозрения и распознавания виде всю изучаемую область и заключать в себе максимально полную информацию о ее объектах;

обобщение — это метод установления общих признаков исследуемого в мониторинге явления. Данный метод позволяет сделать вывод, выразить основные результаты в общем положении, придать общее значение чему-либо. В рамках мониторинга с использованием данного метода можно формулировать прогнозы будущих изменений, учитывая схожие условия и характеристики объектов;

трансформация отображения аналитических данных — это метод изменения формы информации без изменения ее содержания. Данный метод применяется при переводе полученных данных в табличный, графический, схематичный или текстовый формат для повышения удобства использования аналитического материала в ходе его обобщения или составления аналитического отчета;

сопоставление — метод сравнения объектов (явлений, идей, результатов мониторинга и т.д.),

выделение в них общего и различного с целью классификации и типологии. Данный метод используется при определении преимуществ субъектов мониторинга, выстраивании рейтингов по тому или иному параметру, формулировке заключений.

К математическим методам обработки данных, применяемых в рамках мониторинга, относятся:

шкалирование — метод упорядочения совокупности значений величины, которая служит основой для ее измерения. Данный метод используется в мониторинге по оценке компетенций при определении уровней их сформированности и принятии мер по устранению профессиональных дефицитов учителя;

ранжирование — метод упорядочения данных по возрастанию или убыванию значений величин. Данный метод применяется в мониторингах при установлении крайних значений проявления изучаемого показателя, позволяющих установить состояние систем и оценить объем мер по улучшению сложившейся ситуации.

Использование информационных систем для сбора информации.

Информационные системы обеспечивают сбор, хранение, обработку, поиск, передачу информации, помогают анализировать состояние контролируемого явления.

Сбор и обработка информации в рамках Положения осуществляется с использованием следующих информационных систем:

1.Защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;

2.Google-формы для массовых опросов;

3.Совокупность диагностических материалов, разработанных для использования в рамках мониторингов.

Система мониторинга встраивается в функционирующую систему дополнительного профессионального образования и влияет на принятие управленческих решений.

6. Основные направления совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Решение задач развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Белогорского района предполагает реализацию направлений.

Совершенствование системы повышения квалификации и переподготовки педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов:

1) проектирование и апробация диагностических материалов, позволяющих выявить профессиональные дефициты в деятельности педагогических работников по предметным, методическим, психолого- педагогическим и коммуникативным компетенциям;

2) оценка уровня владения педагогических работников профессиональными компетенциями на основе разработанных диагностических материалов;

3) формирование индивидуальной карты «профессиональных дефицитов» как пространства для профессионального развития педагогических работников по результатам процедуры оценки уровня владения педагогических работников профессиональными компетенциями;

4) учет объективной информации о наличии профессиональных дефицитов в деятельности педагогических работников и их индивидуальных образовательных запросов по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям;

5) выявление запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития;

6) развитие практики повышения квалификации педагогических работников в рамках деятельности профессиональных педагогических сообществ, в том числе сетевых педагогических школ.

Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников:

совершенствование механизмов взаимосвязи между системой ДПО и развитием системы профессиональных конкурсов педагогических работников;

1) развитие инфраструктуры и практики оценки и признания профессионального

мастерства и квалификаций педагогических работников, приобретенных формальным и неформальным способом;

2) разработка методических рекомендаций для повышения квалификации работников;

Развитие кадрового потенциала системы образования, создание широкие возможностей для профессионального развития педагогических работников:

1) вовлечение педагогических работников региона в научно- методическую деятельность посредством участия в конференциях, форумах, семинарах, круглых столах и др. Формах работы по совершенствованию научно-методической деятельности; конкурсах профессионального мастерства педагогических работников; инновационной педагогической деятельности (региональные инновационные площадки); образовательных проектах и программах;

2) привлечение педагогических работников района к участию в экспертной деятельности (в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации);

3) формирование и поддержка профессиональных педагогических сообществ, общественных организаций, деятельность которых направлена на развитие профессионального потенциала педагогических работников, консолидацию усилий и проведение совместных мероприятий;

4) координация деятельности профессиональных педагогических ассоциаций, разработка и поддержка совместных проектов и образовательных инициатив;

5) мониторинг и анализ актуального состояния обеспеченности кадрами общеобразовательных организаций района;

6) обеспечение механизмов профессиональной помощи и поддержки развития молодых педагогов, организации системы наставничества для развития научно-методической преемственности, создания продуктивного баланса опыта;

7) стимулирование педагогических кадров, в том числе молодых педагогов, к непрерывному профессиональному развитию через введение системы независимой оценки профессиональной компетентности (новая модель аттестации педагогов, независимая оценка (сертификация) квалификации педагогических кадров, дистанционная самооценка профессиональных компетенций педагога.