



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
КАЛИНИНСКИЙ РАЙОН**

**ПРИКАЗ**

от 30.12.2021

№ 803

ст-ца Калининская

**Об утверждении положения о непрерывном развитии  
педагогических работников общеобразовательных  
организаций Калининского района**

В целях реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Краснодарском крае, в соответствии с приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 3 августа 2021 года №2524 «Об утверждении системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Краснодарском крае» п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить положение о непрерывном профессиональном развитии педагогических работников общеобразовательных организаций Калининского района (далее – Положение) согласно приложению.

2. Отделу образовательных учреждений управления образования администрации муниципального образования Калининский район (Невтрило А.П.) и муниципальному казенному учреждению образования Центр оценки качества образования муниципального образования Калининский район (Павликова Т.П.) организовать работу по реализации мероприятий Положения.

3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

4. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Начальник управления



Е.А. Соляник

## ПРИЛОЖЕНИЕ

## УТВЕРЖДЕНО

Приказом управления образования  
администрации муниципального  
образования Калининский район  
от 30.12.2021 № 803

**ПОЛОЖЕНИЕ****о непрерывном профессиональном развитии  
педагогических работников общеобразовательных организаций  
Калининского района****1. Общие положения**

1.1. Положение о непрерывном профессиональном развитии педагогических работников общеобразовательных организаций Калининского района (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», **приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 7 июня 2021 года №1895 «Об утверждении плана мероприятий Краснодарского края по выполнению основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 3 августа 2021 года №2524 «Об утверждении системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Краснодарском крае».**

1.2. Профессиональное развитие педагогических работников носит непрерывный характер и осуществляется в целях повышения уровня компетентности педагога, совершенствования профессионального мастерства в соответствии с требованиями ФГОС.



1.3. Положение определяет цели, задачи, принципы, направления и формы организации непрерывного профессионального развития педагогических работников Калининского района.

## **2. Целевые ориентиры, их обоснование и реалистичность**

2.1. Основные цели организации непрерывного профессионального развития педагогов:

– совершенствование профессионального мастерства педагогов, **в рамках реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Краснодарском крае (приказ МОНиМП от 03.08.2021 г. №2524);**

– обеспечение профессионального развития педагогических работников, создание и внедрение механизмов адресной поддержки педагогов, обеспечивающих совершенствование из профессионального мастерства как основного фактора повышения качества образования в Калининском районе.

### **2.2. Обоснование цели.**

Сфера образования Калининского района представлена 14тью общеобразовательными организациями, в том числе вечерняя сменная школа, 16 дошкольными образовательными организациями и 4мя учреждениями дополнительного образования.

Как показывает практика, не все педагоги и не всегда готовы к профессиональному выполнению трудовых функций и действий. Высокий уровень требований к результатам образовательного процесса приводит к возникновению у педагогов различных затруднений(дефицитов).

Профессиональная компетентность педагогических работников является важнейшим фактором, влияющим на качество образовательных услуг и эффективность работы образовательного учреждения. Непрерывное образование обеспечивает развитие педагогического работника, его интеллектуальных, нравственных и профессиональных качеств при условии осознания им своей общественной значимости, высокой личной ответственности, постоянного объективного самоанализа и систематической работы по саморазвитию.

2.3. Реализация основных целей предусматривает достижение следующих целей:

1) **выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;**

На муниципальном уровне:

– организация участия педагогов в процедурах диагностики профессиональных дефицитов;

– мониторинг выявления профессиональных дефицитов педагогов школ с низкими образовательными результатами;

- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- сопровождение деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию;
- организация взаимодействия и взаимообучения работников образования;
- помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы.

**2) совершенствование предметных компетенций педагогических работников;**

На муниципальном уровне:

- анализ контекстной информации об образовании, стаже, месте расположения образовательных организаций участников, наличии квалификационных категорий, предпочитаемых педагогических технологиях, уровне владения ИКТ, формах контроля образовательных результатов и др.;
- определение уровней владения компетенциями;
- систематизация трудностей, которые обуславливают низкие результаты;
- выявление лучших результатов и их анализ;
- организация участия педагогов в профессиональных мероприятиях.

**3) построение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;**

На муниципальном уровне:

- организация мероприятий с учетом выявленных профессиональных дефицитов;
- участие в работе методических объединений, творческих групп, связанных с разработкой различных проектов;
- различные формы педагогической поддержки;
- активное участие в педагогических конкурсах, мастер–классах, форумах и фестивалях, как очных, так и дистанционных, онлайн мероприятиях;

**4) проведение профилактики профессионального выгорания педагогов;**

На муниципальном уровне:

- организация участия педагогов Калининского района в региональных мероприятиях, направленных на профилактику профессионального выгорания;
- организация районных профессиональных мероприятий с участием педагога-психолога;



– организация психологической поддержки педагогов в образовательных организациях;

**5) осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников;**

На муниципальном уровне:

– формирование методического актива;  
– вовлечение педагогов в экспертную деятельность на муниципальном и региональном уровнях;

– организация сетевого взаимодействия: районных методических объединений учителей и других педагогических сообществ;

– анализ работы методических объединений

**6) выявление кадровых потребностей в образовательных организациях;**

На муниципальном уровне:

– банк данных педагогических работников в образовательных организациях;

– учет педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета;

– проведение мониторинга кадровых потребностей (вакансий), число вакансий по должностям;

– проведение опережающего мониторинга по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях;

**7) развитие кадрового потенциала в образовательных организациях**

На муниципальном уровне:

– формирование ИОМ педагогов по результатам диагностик;

– подготовка нормативных документов по реализации наставничества педагогов;

– организация мероприятий в рамках работы с молодыми педагогами;

– организация мероприятий по повышению профессиональных компетенций педагогов.

**8) осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;**

На муниципальном уровне:

– формирование банка данных педагогических работников;

– учет педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета;

– учет педагогических работников, прошедших переподготовку по образовательным программам педагогической направленности;

**9) поддержка молодых педагогов, реализация программ наставничества педагогических работников;**

На муниципальном уровне:

- реализация модели наставничества;
- организация мероприятий для молодых педагогов;
- выявление уровня удовлетворенности наставляемых педагогов и педагогов-наставников;

**10) организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ;**На муниципальном уровне:

- информирование педагогов о новых тенденциях развития образования и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;
- организация участия педагогов в программах повышения квалификации в рамках приоритетных федеральных программ;
- формирование муниципальной заявки на повышение квалификации в рамках приоритетных федеральных программ

**2.3. Реалистичность целей и задач.**

Достижимость целевых ориентиров определяется следующим ресурсом образования:

обеспечение оптимального вхождения педагогических работников в систему ценностей современного образования;

реализация требований ФГОС;

готовность педагогов к непрерывному саморазвитию, осуществлению инновационной деятельности;

рост профессиональных компетентностей, соответствующих современным требованиям.

**3. Показатели и их соответствие целям**

Цели	Показатели
1) выявление профессиональных дефицитов педагогических работников; 2) совершенствование предметных компетенций педагогических работников; 3) построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;	- доля педагогов, прошедших диагностику выявления профессиональных дефицитов, от общего числа педагогов; - доля педагогов, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ), от общего числа педагогов; - доля педагогов, принявших участие в мероприятиях, направленных на устранение профессиональных дефицитов в рамках реализации ИОМ, от числа педагогов, для которых разработаны ИОМ;



<p>4) проведение профилактики профессионального выгорания педагогов;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- доля педагогов участвующих в конкурсах профессионального мастерства на разных уровнях, от общей численности педагогических работников;</li> <li>- доля педагогических работников, привлеченных к экспертной деятельности на разных уровнях, от общей численности педагогических работников;</li> <li>- доля педагогов, принявших участие в профессиональных мероприятиях на разном уровне, от общей численности педагогических работников;</li> <li>- наличие нормативного документа (плана, графика, дорожной карты и т.п.) регулирующего осуществление повышения квалификации педагогических работников;</li> <li>- доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по актуальным вопросам качества образования обучающихся, от общей численности педагогических работников;</li> </ul>
<p>5) осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- численность педагогов, вошедших в состав методического актива Краснодарского края;</li> <li>- наличие нормативного акта о сетевом взаимодействии педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ и т.п.);</li> <li>- доля педагогов, включенных в региональные профессиональные сообщества, от общего кол-ва педагогов;</li> <li>- наличие аналитической информации (анализ работы и т.п.) по работе методических объединений педагогов;</li> </ul>
<p>6) выявление кадровых потребностей в образовательных организациях; 7) развитие кадрового потенциала в образовательных организациях;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- банк данных педагогических работников в образовательных организациях;</li> <li>- доля педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета;</li> <li>- количество педагогических работников, прошедших переподготовку по образовательным программам</li> </ul>

8) осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;	<p>педагогической направленности;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие ИОМ по результатам диагностик;</li> <li>- наличие нормативных документов по реализации наставничества педагогов;</li> <li>- проведение мониторинга кадровых потребностей (вакансий), число вакансий по должностям;</li> <li>- проведение опережающего мониторинга по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях;</li> </ul>
9) поддержка молодых педагогов, реализация программ наставничества педагогических работников;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- наличие нормативных документов, регулирующих поддержку молодых педагогов (приказ, план работы и др.);</li> <li>- доля молодых педагогов (от 0 до 3 лет стажа), охваченных мероприятиями в рамках системы наставничества, от общего кол-ва молодых педагогов в образовательном учреждении;</li> <li>- доля ИОМ, разработанных и реализуемых для молодых педагогов в целях устранения выявленных профессиональных дефицитов, от общего кол-ва молодых педагогов в образовательном учреждении;</li> </ul>
10) организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- доля педагогов прошедших повышение квалификации в рамках реализации федеральных приоритетных программ</li> </ul>

#### 4. Описание мероприятий и их соответствие региональному комплексу мер.

4.1. Профессиональное развитие педагогов предполагает интеграцию формального, неформального и информального образования и осуществляется на четырех организационных уровнях: самообразование, школьный уровень, муниципальный и региональный, **в рамках реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Краснодарском крае (приказ МОИМП от 03.08.2021 г. №2524);**



4.2. Самообразование как форма профессионального развития предполагает самостоятельную деятельность педагога в рамках методической темы, разработку плана профессионального развития, самоанализа по результатам учебного года, составление «Кейса достижений», участие в деятельности профессиональных объединений.

4.3. Система непрерывного профессионального развития педагогов на школьном уровне организована на основе деятельностного подхода, охватывает основные направления методической работы, включает индивидуальные, групповые и коллективные формы организации деятельности:

педагогические советы, методические и предметные декады, открытые уроки, «школа молодого учителя»;

участие педагогов в деятельности методических объединений и временных творческих групп, учебно-методического совета гимназии;

выявление эффективных педагогических практик и обобщение опыта педагогов;

инновационная деятельность (разработка, апробация новых программ, технологий, методик);

презентация результатов педагогической деятельности (публикации, обмен опытом, творческие отчеты и др.);

мониторинг эффективности педагогической деятельности;

планирование курсовой подготовки учителей;

подготовка педагогов к прохождению аттестации;

аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

4.4. Непрерывное профессиональное образование педагогов на муниципальном уровне осуществляется в форме

- предметно-методических и тематических семинаров, вебинаров, заседаний районных МО,

- профессиональных конкурсов, педагогических чтений,

- мастер-классов, обобщения педагогического опыта,

- сопровождение педагога в рамках ИОМ,

- сопровождение процесса аттестации на первую и высшую квалификационную категорию

- сопровождение курсовой подготовки педагогов

4.5. На региональном уровне проходит курсовая подготовка педагогов по программам профессионального образования, аттестация педагогических работников, научно-практические конференции, профессиональные конкурсы, осуществляется координация деятельности методических служб и т.п.

4.6. Согласно федеральному закону № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (п. 2 ч. 5 ст. 47), педагогические работники имеют



право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

## **5. Управление непрерывным профессиональным развитием педагогов Калининского района**

5.1. Муниципальное казенное учреждение Центр оценки качества образования муниципального образования Калининский район (МКУО ЦОКО) осуществляет планирование деятельности по профессиональному развитию педагогов, отвечает за реализацию программ образовательной деятельности, осуществляет мониторинг эффективности педагогической деятельности, координирует взаимодействие между общеобразовательными организациями, между ОО и образовательными учреждениями системы дополнительного профессионального образования, принимает управленческие решения.

5.2. МКУО ЦОКО организует методическую работу, координирует методическое сопровождение инновационных процессов в ОО, обобщает и распространяет передовой педагогический опыт, осуществляет контроль реализации планов профессионального развития педагогов, курирует деятельность методических объединений и временных творческих групп, отвечает за организацию курсовой подготовки и аттестацию учителей.

5.3. Руководители методических объединений и временных творческих групп организуют совместную деятельность педагогов по актуальным проблемам профессионального развития, отвечают за выполнение технических заданий, подготовку отчетов, оказывают поддержку педагогам в вопросах взаимодействия и самообразования.

5.4. Педагоги ОО района осуществляют самостоятельную деятельность в рамках самообразования разрабатывают план профессионального развития, формируют собственную методическую систему, принимают участие в методических событиях разных уровней, участвуют в конкурсах профессионального мастерства, составляют самоанализ деятельности по результатам учебного года и подвергают коррекции план профессионального развития, своевременно проходят курсовую подготовку и аттестацию.

Заместитель начальника МКУО ЦОКО



Е.В.Давиденко