



**Администрация Октябрьского района**  
**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

**П Р И К А З**

« 23 » июня 2022 г.

№ 530-од

пгт. Октябрьское

**Об утверждении Концепции непрерывного профессионального развития и методического сопровождения руководящих и педагогических работников образовательных организаций Октябрьского района**

Во исполнение приказа Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 10-П-164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021 – 2024 гг.», в соответствии с приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01 июня 2022 года № 10-П-1069 «Об утверждении комплекса практических мер, мероприятий («дорожная карта»), направленных на развитие системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2022 год»,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Концепцию непрерывного профессионального развития и методического сопровождения руководящих и педагогических работников образовательных организаций Октябрьского района (приложение 1).
2. Утвердить План мероприятий («дорожная карта») направленный на сопровождение муниципальной системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Октябрьского района на 2022-2024 годы (приложение 2).
3. Возложить на Муниципальное казенное учреждение «Центр развития образования Октябрьского района» (Пожарницкая Н.А.) ответственность за реализацию Плана мероприятий («дорожная карта») направленный на сопровождение муниципальной системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Октябрьского района на 2022-2024 годы (далее – «Дорожная карта»).
4. Муниципальному казенному учреждению «Центр развития образования Октябрьского района» (Пожарницкая Н.А.) обеспечить:
  - 4.1. Взаимодействие с автономным учреждением дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования», образовательными организациями подведомственными Управлению образования и молодежной политики администрации Октябрьского района с целью качественной реализации «Дорожной карты».
  - 4.2. Информационное и организационно-методическое сопровождение реализации «Дорожной карты».
5. Руководителям муниципальных образовательных организаций:
  - 5.1. Назначить приказом по организации ответственных лиц за исполнение «Дорожной карты».

5.2. Обеспечить участие педагогических работников и управленческих кадров в мероприятиях по реализации «Дорожной карты».

6. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Заместитель главы Октябрьского района  
по социальным вопросам, начальник Управления  
образования и молодежной политики администрации  
Октябрьского района



Т.Б. Киселева

Исполнитель:

Директор Муниципального казенного учреждения  
«Центр развития образования Октябрьского района»

Наталья Анатольевна Пожарницкая,

т. 8(34678) 20-376

сот. 89324277490 (Whatsapp, Viber, Telegramm)

E-mail: [natali.pozharnitskaya@mail.ru](mailto:natali.pozharnitskaya@mail.ru)



Приложение 1  
к приказу Управления образования  
и молодежной политики  
от 23 июня 2022 года № 530-од

## **КОНЦЕПЦИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ РУКОВОДЯЩИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Концепция непрерывного профессионального развития и методического сопровождения руководящих и педагогических работников образовательных организаций Октябрьского района определяет цель, задачи, подходы, принципы, направления деятельности, ожидаемые результаты и эффекты, критерии, показатели и мониторинг результативности, управленческие механизмы системы обеспечения повышения профессионального мастерства и карьерного роста в условиях системных изменений в образовании Российской Федерации.

Разработка Концепции непрерывного профессионального развития и методического сопровождения руководящих и педагогических работников образовательных организаций Октябрьского района (далее – Концепция) вызвана необходимостью формирования модели научно-методического обеспечения и сопровождения процессов и действенных механизмов расширяющих профессиональное пространство педагогов и управленческих кадров, вовлечения их в экспертную деятельность на муниципальном, региональном и федеральном уровнях; реализацию комплекса мер по поддержке молодых (начинающих) педагогов, активному участию в реализации целевой модели наставничества.

Система обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Октябрьского района представляется как совокупность взаимосвязанных и регулярно взаимодействующих элементов системы, образующих и дающих целостность нормативно-правового, организационно-методического, информационного и технологического пространства в сфере образования, что обеспечивает условия для повышения эффективности и качества деятельности педагогических и руководящих работников образовательных организаций автономного округа.

Концепция разработана и реализуется в соответствии с нормативными основами системы российского образования:

- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года ЛФ 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. от 2 июля 2021 года № 35 1-(D3);
- Стратегические цели «Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы», утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 (с изм. от 29 марта 2019 года);
- Стратегические цели национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 года № 16);
- Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (с изм. от 20 августа 2021 года № 2283-р);
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. №Р-76 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 года № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

Концепция реализуется с учетом нормативно-правовых основ и особенностей развития системы образования на региональном уровне:

- Закон Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 1 июля 2013 года № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе — Югре» (с изм. от 24 сентября 2020 года №9 86-03);

- Государственная программа Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «Развитие образования», утвержденная Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа Югры от 5 октября 2018 года № 338-п (с изм. от 23 июля 2021 года № 277-11);

- Региональный проект «Современная школа» (Ханты-Мансийский автономный округ — Югры);

- Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа — Югры от 22 июля 2021 года №10-П-1000 «Об утверждении Положения о создании и функционировании региональной системы научно - методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

## **2. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ**

«Горизонтальное обучение» педагогических работников система P2P (англ. Peer-to-peer «равный равному»), обучение внутри профессиональных сообществ педагогов и руководителей образовательных организаций.

Диагностика профессиональных компетенций - процедура выявления степени развития профессиональных компетенций педагогических работников.

Дополнительное профессиональное образование подвид дополнительного образования в структуре системы образования Российской Федерации, направленный на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Дополнительное профессиональное (педагогическое) образование - разновидность дополнительного профессионального образования, направленного на профессиональное развитие педагогических работников.

Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации направлены на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

Дополнительные профессиональные программы профессиональной переподготовки направлены на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

Индивидуальный образовательный маршрут - персональный путь профессионального развития педагогического и руководящего работника, сформированный на основе результатов оценочной процедуры, выявившей их профессиональные дефициты.

Интеграция - процесс развития, связанный с объединением в целое разнородных частей и элементов; процессы интеграции в рамках сложившейся системы ведут к повышению уровня ее целостности, организованности и повышению степени иерархически связанных друг с другом элементов.

Инфраструктурные элементы системы - совокупность образовательных и иных организаций в региональной системе образования, а также органов управления образованием, действия которых направлены на обеспечение и сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций.

Концепция (от лат. Conceptio понимание) - ведущий замысел, конструктивный принцип, система путей решения задачи.

Методическая компетентность - готовность применять в профессиональной деятельности совокупность имеющихся знаний, умений и навыков о методах и приемах обучения, психологических механизмах усвоения знаний и умений в процессе обучения.

Методическая работа - целостная система взаимосвязанных мер, нацеленных на обеспечение профессионального роста педагогического работника, развитие его творческого потенциала, основанная на науке и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте.

Национальная система профессионального роста педагогических работников - система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное образование педагогических работников с учетом анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций.

Непрерывное образование - это процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течение всей жизни на основе использования системы государственных и общественных институтов и в соответствии с потребностями личности и общества; необходимость непрерывного образования обусловлена прогрессом науки и техники, широким применением инновационных технологий.

Обеспечение профессионального развития педагогических и руководящих работников - совокупность решений и действий в рамках единого нормативно-правового пространства и реализации полного управленческого цикла, способствующего повышению управляемости системы (управленческий аспект).

Педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности.

Повышение квалификации - это обновление или совершенствование знаний, умений и навыков в связи с постоянно повышающимися требованиями к квалификации работника.

Повышение уровня профессионального мастерства - процесс освоения педагогическими работниками новых знаний, умений, навыков и способов деятельности.

Предметная компетентность - готовность применять совокупность имеющихся знаний, умений, опыт деятельности в области преподаваемого предмета.

Профессиональная переподготовка - это получение дополнительных компетенций (знаний, умений, навыков), необходимых для выполнения функций нового направления профессиональной деятельности или получения дополнительной квалификации.

Профессиональное развитие - процесс непрерывного профессионального (педагогического) образования, достижение более высокого уровня готовности к успешному решению профессиональных задач, обусловленных изменениями в организации педагогической деятельности в соответствии с нормами профессиональных стандартов.

Профессиональное мастерство - свойство личности, приобретаемое в процессе собственного опыта и представляющее собой высший уровень овладения профессиональными знаниями, умениями, навыками, обеспечивающими высокий уровень профессиональной деятельности.

Профессиональное сообщество - группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду.

Профессиональные дефициты - отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников, вызывающие затруднения в осуществлении профессиональной деятельности.

Профессиональные компетенции - совокупность знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешного осуществления профессиональной деятельности.

Профессиональный рост - изменения в рамках специализированной профессиональной деятельности работника, сопровождаемые приобретением более высокого личностно-профессионального статуса, как в результате карьерного роста, так и за счет профессиональных достижений, имеющих официальное подтверждение и признание профессионального сообщества.

Профессиональный стандарт - это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

Руководящий работник - физическое лицо, которое осуществляет руководство образовательной организацией и на которое официально возложены функции управления коллективом и организации деятельности (здесь —руководитель образовательной организации, заместитель руководителя образовательной организации).

Сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников комплекс мер для обеспечения системы, включающий научно-методическое, информационное, технологическое сопровождение (методологический аспект).

Тьютор - специалист, организующий процесс сопровождения педагогического работника в процесс непрерывного образования.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников - юридическое лицо либо структурное подразделение образовательной организации, осуществляющее на основе диагностики выявления профессиональных дефицитов с учетом анализа запросов в овладении новыми профессиональными компетенциями и результатов комплексного экзамена, проводимого в рамках процедур добровольной независимой оценки профессиональной квалификации, определивших индивидуальные образовательные маршруты профессионального развития, непрерывного образования педагогических работников.

Цифровая образовательная среда - подсистема социокультурной среды, совокупность специально организованных педагогических условий развития личности, при которой инфраструктурный, содержательно методический, коммуникационный и организационный компоненты функционируют на основе цифровых технологий.

### **3. АКТУАЛЬНОСТЬ СОЗДАНИЯ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ И СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ**

Актуальность создания системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников обусловлена современными тенденциями формирования модели «современной школы», требующими соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников вызовам времени, быстрой реакции на происходящие изменения, умения верно определять те характеристики профессиональной деятельности, которые будут ключом к успеху в ближайшем будущем.

Вместе с тем все очевиднее становится противоречие между устоявшимися традиционными формами организации образовательной деятельности в системе дополнительного профессионального образования и усложнением задач сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников в условиях меняющейся системы образования.

В муниципальной системе образования существует ряд проблем, которые не позволяют существенно повысить ее эффективность:

- недостаток системных инструментов диагностики профессиональных потребностей и дефицитов педагогических и руководящих работников, исследований заказа рынка труда на педагогические и руководящие кадры образовательных организаций; недостаточно сформированное на территории Российской Федерации единое пространство для профессионального развития педагогических и руководящих работников; — отсутствие целостных современных научных концепций развития дополнительного профессионального (педагогического) образования, а также научной составляющей дополнительного профессионального (педагогического) образования и связи между научными исследованиями и реальной педагогической деятельностью;
- противоречие между значимостью профессионального развития педагога как основного условия развития образования и недостаточной разработанностью механизмов управления профессиональным развитием.

В муниципальном образовании ведется активный поиск выхода из этих проблем и это требует совершенствования имеющихся не только управленческих инструментов, но и концептуальных, методологических подходов.

Профессиональное развитие в контексте нового профессионального пространства педагога рассматривается как проявление способности педагога к рефлексии профессионального уровня, в стремлении совершенствовать профессиональные компетенции, выстраивать процесс педагогического самообразования, а также обнаруживать, ставить и решать новые педагогические задачи разного уровня - стратегического, тактического, оперативного. Новые трудовые функции и профессиональные задачи необходимо осваивать своевременно, в полном объеме и постоянно, в противном случае у педагога наступает кризис компетентности (диссонанс в использовании традиционных моделей профессионального поведения в изменившихся условиях). Педагогу помимо повышения квалификации необходимо специально организованное научно-методическое сопровождение, позволяющее перейти с пассивной модели адаптивного поведения к активной муниципальной модели профессионального развития в изменившихся условиях внедрения единой федеральной системы научно-методического сопровождения.

#### **4. ЦЕЛЬ, ЗАДАЧИ, ПОДХОДЫ, ПРИНЦИПЫ КОНЦЕПЦИИ**

Мировой опыт в сфере непрерывного образования показывает, что в настоящее время начинают доминировать механизмы неформального приобретения компетенций, и возникает проблема их интеграции с традиционным повышением квалификации в единую устойчиво функционирующую систему, отвечающую потребностям развития сферы образования. В условиях обновления требований к качеству профессиональной деятельности педагогических работников, уровню их профессионального мастерства, подвергаются пересмотру цели и задачи системы дополнительного профессионального образования.

Целью Концепции, сформулированной на основе анализа результатов регулярных исследований потребностей педагогических и руководящих работников образовательных организаций Октябрьского района в профессиональном развитии, выявленных противоречий и проблем, муниципальных особенностей и имеющегося опыта системы методического сопровождения, а также актуальных региональных и федеральных тенденций и требований к системе оценки качества образования, является:

- обеспечение мобильности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Октябрьского района в современных условиях цифровой трансформации системы образования, удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей педагогических и управленческих работников на основе персонализированного подхода, обеспечение соответствия их квалификационным требованиям в условиях изменений профессиональной деятельности и социальной среды.

Реализация поставленной цели решается через следующие задачи:

1. Обеспечить структурную и содержательную модернизацию системы муниципального корпоративного дополнительного образования, отвечающего потребностям развития системы образования региона и как сегмента единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих работников.

Для решения данной задачи на муниципальном уровне планируется:

- скорректировать работу учебно-методического объединения работников образования Октябрьского района, муниципального совета по методическому сопровождению педагогических и управленческих работников;

- установить договорные отношения между образовательными и иными организациями, принимающими участие в методическом сопровождении педагогических и управленческих работников образовательных организаций, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации Октябрьского района;

- разработать план («дорожную карту») по научно - методическому сопровождению педагогических и управленческих работников при обязательном участии в мероприятиях регионального учебно-методического объединения системы общего образования,

профессионально-общественных сообществ Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

Решение поставленной задачи предполагает вхождение муниципальной системы методического сопровождения в качестве партнера в единое научно-методическое региональное пространство по сопровождению непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, что будет обеспечиваться посредством:

- участия в курсах повышения квалификации по программам дополнительного профессионального образования регионального реестра и федерального банка полезных педагогических практик региональными ресурсами; вхождения в региональную и федеральную систему онлайн-диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и руководителей образовательных организаций; дальнейшего развития среды профессиональной коммуникации, профессионально-общественных объединений и сообществ;
- организации бюджетных корпоративных курсов повышения квалификации (переподготовки) для руководителей образовательных организаций, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации Октябрьского района;
- создания сети муниципальных опорных площадок, на которых реализуется инновационный опыт методического сопровождения и наставничества педагогических и руководящих работников, управленческих команд образовательных организаций Октябрьского района;
- разработки и реализации муниципальных и межмуниципальных проектов, в том числе на региональных инновационных площадках (РИП).

2. Обеспечить внедрение действенных механизмов сопровождения и поддержки профессионального развития педагогических и управленческих кадров в условиях национальной системы профессионального роста и непрерывного повышения профессионального мастерства.

Решение данной задачи предполагает:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников в рамках региональных и федеральных оценочных процедур с целью их ликвидации/устранения и последующего совершенствования профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников в рамках персонализированного повышения квалификации/профессиональной переподготовки и методической поддержки через построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе анализа результатов оценочных процедур; – осуществление персонализированного повышения квалификации и профессиональной переподготовки по дополнительным профессиональным программам (программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки) педагогической направленности в образовательных организациях, реализующих дополнительные профессиональные программы;
- организация деятельности по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических и руководящих работников;
- организацию профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, в том числе для специалистов, пришедших в образование и не имеющих базового педагогического образования;
- стимулирование развития всех форм «горизонтального» повышения квалификации (практик взаимного обучения образовательных организаций, кураторства, наставничества, участия в профессиональных общественных объединениях), а также создание насыщенной и доступной среды для саморазвития и самореализации педагогических работников, их профессионального роста;
- совершенствование предметных компетенций педагогических работников на основе результатов диагностики профессиональных компетенций;
- разработку и реализацию действенных механизмов вовлечения педагогических и руководящих работников из числа имеющих опыт результативной педагогической практики, в экспертную деятельность на муниципальном и региональном уровнях;
- формирование экспертного, методического и тьюторского актива по результатам федеральных и региональных оценочных процедур через:

- вовлечение педагогических и руководящих работников в экспертную деятельность, в том числе в качестве экспертов в рамках единой системы, а также региональных экспертов по направлениям экспертной деятельности в рамках функционирования регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования;
- привлечение тьюторов и методистов к научно-методическому сопровождению педагогических и руководящих работников образовательных организаций, в том числе в рамках реализации их индивидуальных образовательных маршрутов, осуществления постоянного методического сопровождения по совершенствованию предметных и методических компетенций, включая вопросы формирования функциональной грамотности обучающихся;
- сопровождение и поддержка молодых педагогов в возрасте до 35 лет и со стажем работы до 3 лет, в том числе через реализацию программ наставничества;
- организация и поддержка сетевых форм взаимодействия педагогических и руководящих работников (методических объединений, профессиональных сообществ) на муниципальном и окружном уровнях;
- развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников, включая создание и функционирование цифровой платформы сопровождения профессионального развития;
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях Октябрьского района для принятия решений по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях;
- формирование кадрового резерва руководителей образовательных организаций на основе предложений для Администрации Октябрьского района, сформированных по результатам оценочных процедур.

### 3. Обеспечить реализацию современных подходов к проектированию инновационного содержания образовательных технологий, методик и форм муниципальной системы методического сопровождения.

Решение этой задачи потребует:

- планировать новое, актуальное и востребованное содержание методических семинаров, выездных Методических дней, «круглых столов», мастер-классов, форумов, встреч с использованием цифровой образовательной среды и с учетом требований, определенных в профессиональных стандартах, федеральных государственных образовательных стандартах;
- обеспечить оперативное реагирование на выявленные профессиональные дефициты, проектирование содержания программ развития и образовательных программ по новым ФГОС НОО, ООО как средств решения конкретных предметно-практических задач;
- совершенствовать муниципальную модель кадрового роста на основе системно-деятельностного подхода в сочетании с индивидуальной, групповой, коллективной формами обучения и стажировочной деятельности;
- организовать непрерывный процесс сопровождения профессионального развития педагогических кадров: консультационную деятельность, тьюторское сопровождение реализации индивидуального образовательного маршрута, информационно-методическую поддержку;
- обеспечить сетевое взаимодействие образовательных организаций, профессиональных общественных объединений по методическому сопровождению педагогических работников.

Основополагающими методологическими подходами разработки и реализации Концепции являются:

1. Системно-деятельностный подход, отражающий связи между структурными элементами и функциональными компонентами системы, определяющий результативность деятельности как целенаправленной системы, предполагающий соблюдение единства цели, задач, средств, содержания, форм, методов методической работы и мониторинга ее результатов и эффективности.
2. Личностно-ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогических и управленческих работников как субъектов непрерывного развития профессионального мастерства, а также создание условий для развития личностного

потенциала в профессионально-педагогической деятельности, самоактуализации и самореализации педагога, руководителя с учетом его личностных особенностей, интересов, мотивационных факторов, способностей и др.

3. Компетентностный подход, предполагающий создание условий для овладения комплексом компетенций, развития личностного потенциала, способности педагога, руководителя к устойчивой профессиональной деятельности в условиях неопределенности, многофакторности социального, информационно и коммуникационного насыщенного пространства.

4. Ресурсный подход, обосновывающий связи между ресурсами системы дополнительного профессионального образования, органов управления образованием, профессиональных общественных объединений, администраций образовательных организаций и персональной траекторией профессионального развития педагогических и управленческих кадров.

5. Интегративный подход - интеграция сотрудничества учреждений образования с образовательными организациями среднего и высшего профессионального образования, общеобразовательными организациями и др.;

6. Экосистемный подход, предполагающий использование способов учиться, мыслить, жить и действовать на принципах взаимосвязанности и сотрудничества, позволяющий перейти от иерархических систем, основанных на принуждении и насилии, к сетевым моделям взаимодействия в решении задач непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

## **5. ПРИНЦИПЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ**

Принцип персонализации (личностного подхода), предусматривающий определение индивидуальных задач повышения квалификации, построение индивидуальных траекторий профессионального развития педагогических работников, индивидуального образовательного маршрута на основе результатов диагностики профессиональных компетентностей.

Принцип вариативности, связанный с возможностью выбора педагогами форм и способов повышения квалификации.

Принцип мобильности и адресности, предусматривающий оперативное реагирование, как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических коллективов и отдельных педагогов, управленческих кадров.

Принцип непрерывности и преемственности, предусматривающий непрерывное повышение квалификации и профессиональное развитие педагогов, учет уровня их профессиональной готовности к обеспечению повышения качества результатов обучения.

Принцип сочетания индивидуальных и групповых форм методической работы, предполагающий, что каждый педагог может объединиться или включиться в работу специально организованных наставнических пар/групп. Реализация данного принципа предусматривает: внедрение целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций; предоставление возможности каждому педагогу выбирать способы и формы повышения квалификации и развития профессионального мастерства, добровольно участвовать в различных формах методической работы и наставничества (в качестве наставника и/или наставляемого).

Принцип открытости, характеризующийся своевременным информированием профессионального сообщества о деятельности Муниципального казенного учреждения «Центр развития образования Октябрьского района», Центра непрерывного образования, о задачах профессионального развития педагогов, поставленных Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Департаментом образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры о возможностях повышения квалификации и развития профессионального мастерства на федеральном и региональном уровне.

Принцип прогнозирования, опирающийся на организацию методического сопровождения с учетом идей «опережения», использования идей образования, которые будут реализованы в долгосрочной или среднесрочной перспективе, для повышения квалификации и развития профессионального мастерства педагогических кадров.

Руководство данными принципами позволяет обеспечить:

- соответствие деятельности приоритетным задачам в сфере развития образования; – активное взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности, обеспечивающее синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров для разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации и профессиональной переподготовки; – совместное планирование и принятие решений на федеральном и региональном уровнях, т.е. постановка задач и их выполнение на основе составления единого Плана работ, согласованного и эффективного использования имеющихся кадровых, инфраструктурных и финансовых ресурсов; – ориентацию и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников в условиях быстрого развития системы образования; – взаимную ответственность и доверие, т. е. все решения между субъектами научно-методической деятельности принимаются на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств; – координацию и интеграцию деятельности субъектов научно методической деятельности разного уровня.

## **6. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ И СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА**

К основным направлениям деятельности системы относятся:

- обеспечение актуализации, функционирования и развития системы;
- сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Октябрьского района, включая научно-методическое, информационное, технологическое сопровождение;
- обеспечение актуализации, функционирования и развития системы на региональном уровне, его конкретных действиях в едином нормативно-правовом пространстве в рамках полного управленческого цикла, закрепленных в соответствующих организационно-распорядительных и распорядительных документах, а именно:
  - 1) определение и обоснование цели и задач деятельности по профессиональному развитию педагогических и руководящих работников образовательных организаций;
  - 2) определение перечня критериев и показателей для проведения мониторинга результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций;
  - 3) определение методов сбора и обработки информации, в том числе с использованием технологической (цифровой) платформы сопровождения профессионального развития;
- проведение мониторинга результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Октябрьского района, включая назначение из числа подведомственных организаций ответственного за его организацию и проведение, утверждение сроков проведения мониторинга, методов сбора и обработки информации и использования результатов мониторинга;
- проведение анализа результатов мониторинга, их кластеризации и интерпретации, в том числе утверждение информационно-аналитических материалов и их трансляция на Совете руководителей образовательных организаций;
- разработка, утверждение и трансляция адресных рекомендаций для всех категорий пользователей результатов анализа;
- согласование и утверждение «Дорожной карты» практических мер, мероприятий, направленных на развитие системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций;
- принятие управленческих решений, предваряющих мероприятия или по итогам проводимых мероприятий по реализации «Дорожной карты», учитывающих результаты анализа данных мониторинга результативности системы и результатов региональных и федеральных оценочных процедур;
- проведение анализа эффективности принятых мер - описание принятых мер и управленческих решений, проведенных мероприятий с выводами об их результативности и

эффективности, с определением проблемы, которая ложится в основу при формировании нового управленческого цикла.

Сопровождение на муниципальном уровне, понимаемое как комплекс мер для обеспечения системы, заключается:

- в научно-методическом сопровождении, разработке концептуальных документов, методологических и методических материалов для актуализации, функционирования и развития системы; проведения региональных оценочных процедур, повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников образовательных организаций, мониторинга результативности системы; функционирования цифровой платформы сопровождения профессионального развития; деятельности учебно-методического объединения в системе образования Октябрьского района;
- деятельности регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования и использования его потенциала для профессионально-общественной экспертизы по всем направлениям экспертной деятельности;
- деятельности муниципальных и региональных инновационных площадок, межмуниципальных проектных групп в рамках образовательной агломерации по развитию систем оценки качества образования;
- деятельности профессиональных объединений педагогов;
- деятельности Школы молодых педагогов, созданного при Муниципальном казенном учреждении «Центр развития образования Октябрьского района»;
- в информационном сопровождении функционирования всех инфраструктурных элементов системы посредством представления актуальной и объективной информации о деятельности и о результатах деятельности на официальных сайтах и в социальных сетях; проведения региональных и федеральных мероприятий, включая мониторинговые и оценочные процедуры, повышение квалификации и профессиональную переподготовку, профессиональные конкурсы, образовательные события и активности;
- в технологическом сопровождении, включающем проведение региональных оценочных процедур с использованием федеральных и региональных информационных систем; создание баз и банков данных повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников образовательных организаций; - мониторинг результативности системы с использованием технологичных методов сбора и обработки информации.

## **7. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И ЭФФЕКТЫ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ И СОПРОВОЖДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РУКОВОДЯЩИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Основным ожидаемым результатом системы должна стать положительная динамика профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Октябрьского района по всем показателям мониторинга результативности, описанном в настоящей Концепции.

Ожидаемые результаты системы на период с 2022 по 2024 годы:

- ежегодно организуются и проводятся плановые региональные и федеральные (при условии их проведения) оценочные процедуры, на основе анализа результатов которых объективно выявляются профессиональные дефициты педагогических и руководящих работников и выстраиваются индивидуальные образовательные маршруты с целью ликвидации/устранения дефицитов и последующего совершенствования профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников в рамках персонализированного повышения квалификации/профессиональной переподготовки и методической поддержки;
- в соответствии с индивидуальным образовательным маршрутом осуществляется персонализированное повышение квалификации и/или профессиональная переподготовка по дополнительным профессиональным программам (программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки) педагогической направленности в образовательных организациях, реализующих дополнительные профессиональные программы;

- организуются и проводятся мероприятия, направленные на профилактику профессионального выгорания педагогов;

- ежегодно по результатам региональных и федеральных оценочных процедур проводится выявление претендентов на вхождение в региональный экспертный, методический и тьюторский актив и дальнейшее использование его потенциала через:

1) вовлечение педагогических и руководящих работников в экспертную деятельность, в том числе в качестве федеральных экспертов в рамках единой системы, а также региональных экспертов по направлениям экспертной деятельности в рамках функционирования регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования;

2) привлечение тьюторов и методистов к научно-методическому сопровождению педагогических и руководящих работников образовательных организаций, в том числе в рамках реализации их индивидуальных образовательных маршрутов;

- созданы условия для проведения мероприятий по поддержке молодых педагогов и руководителей, начиная со стадии профессионального обучения до завершения первых 3 лет самостоятельной работы, в том числе посредством реализации программ наставничества педагогических и руководящих работников;

- организовано сетевое взаимодействие методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне;

- осуществляется анализ состояния и результатов деятельности учебно-методических объединений и/или профессиональных сообществ и иных организаций в системе муниципального образования, органов управления образованием, действия которых направлены на обеспечение и сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций;

- созданы условия для выявления кадровых потребностей в образовательных организациях Октябрьского района для принятия решений по развитию кадрового потенциала;

- по результатам региональных оценочных процедур АУ «Институт развития образования» формирует предложения органов местного самоуправления в сфере образования для включения педагогических и руководящих работников в кадровый резерв руководителей образовательных организаций.

Эффекты системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Октябрьского района:

- интеграция системы дополнительного профессионального образования и системы методической работы в единый механизм управления обеспечением и сопровождением профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций;

- управляемость системы, выраженная в функционировании и регулярном взаимодействии всей совокупности взаимозависимых инфраструктурных элементов системы, основанном на целостности нормативно-правового, научно-методического, информационного и технологического пространства в сфере образования Октябрьского района;

- показателями эффективности деятельности системы методического сопровождения должны стать:

1) доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в федеральный реестр и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов (к 2024 году - не менее 30%);

2) доля педагогических работников и выпускников педагогических вузов, принявших участие в диагностике уровня функциональной грамотности (к 2024 году - не менее 30%), в том числе справившихся с диагностикой на 70% и более (к 2024 году - не менее 15%);

3) количество управленческих команд, повысивших свою квалификацию (к 2022 году - не менее 80%, к 2024 году -);

4) доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы (к 2024 году - не менее 70%).

## **8. Муниципальная инфраструктура системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций**

Система обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Октябрьского района представляет собой матрицу инфраструктурных элементов с определенным набором функций.

Муниципальная инфраструктура методического сопровождения педагогических и управленческих работников образовательных организаций создана для обеспечения достижения результата - «сформирована и функционирует единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» согласно проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», утвержденного протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 17 декабря 2020 года ЛФ 14 и выступает механизмом взаимодействия участников образовательных отношений сферы образования Октябрьского района в решении задач непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих работников образовательных организаций, подведомственных Управлению образования и молодежной политики администрации Октябрьского района.

Продуктивными инновационными формами работы являются муниципальные нестандартные профессиональные объединения - метапредметные группы и лабораторий.

Метапредметные группы – это современная форма объединения учителей – предметников для решения конкретного предметного проекта. Такая форма творческого общения объединяет учителей математики, русского языка и литературы, учителей иностранных и родных языков.

Лаборатории (исследовательские, экспериментальные, творческие) объединяют учителей физики, биологии, химии, информатики, музыки, изобразительного искусства, мировой художественной культуры и т.п. Такие объединения действуют на основании Положения и являются обычно объединениями со сменным составом.

Муниципальную инфраструктуру образуют субъекты процесса непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих работников образовательных организаций:

- Муниципальное казенное учреждение «Центр развития образования Октябрьского района»: выступает координатором методического сопровождения, расширив традиционный функционал муниципальных методических служб, поскольку новые вызовы к системе образования требуют обновления содержания деятельности, включая реализацию аналитической, информационной, организационной, консультативной деятельности;
- Муниципальные опорные площадки, входящие в инновационную структуру системы образования Октябрьского района: внедряют в практику работы образовательных организаций современные технологии по обучению, воспитанию и управлению в условиях модернизации образовательного процесса; повышают уровень профессиональной компетентности педагогических работников в области педагогических теорий и практик, распространяют методические материалы по направлению деятельности опорной площадки;
- Центры «Точка роста»;
- учебно-методическое объединение в системе общего образования Октябрьского района;
- профессиональные сообщества классных руководителей;
- клубные объединения педагогических работников победителей конкурсов профессионального мастерства, любителей шахмат и другие;

Муниципальное казенное учреждение «Центр развития образования Октябрьского района» (далее – МКУ «ЦРО») обеспечивает формирование и функционирование муниципальной методической инфраструктуры: формирует многоканальные связи между субъектами функционирования, осуществляет методическое сопровождение образовательных организаций, учебно-методическое обеспечение процесса повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, а также их обучение по программам дополнительного профессионального образования;

осуществляет аналитическую, информационную, организационно-методическую, консультационную деятельность.

Миссия МКУ «ЦРО»: создание условий для непрерывного развития профессионального мастерства педагогических и управленческих работников образовательных организаций Октябрьского района с целью обеспечения повышения профессиональных компетенций и в целом качества образования.

Создание атмосферы заинтересованности в развитии профессионального мастерства, приоритета педагогической и методических компетентностей, творческих поисков в педагогической и управленческой практиках.

Основными партнерами по научно-методическому сопровождению МКУ «ЦРО», педагогических работников и управленческих команд образовательных организаций Октябрьского района является Центр непрерывного повышения профессионального мастерства (далее – ЦНППМ), единый федеральный портал Дополнительного профессионального педагогического образования, созданный для формирования единого образовательного пространства и развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров.

ЦНППМ обеспечивает функционирование личностно-профессиональной развивающей образовательной среды, ориентированной на непрерывное персонифицированное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

Основные задачи ЦНППМ:

- формирование системы методического сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования с использованием персонифицированных образовательных маршрутов на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;
- фасилитацию переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую (управленческую) практику;
- выявление, систематизацию, отбор и распространение новых рациональных и эффективных педагогических (управленческих) практик;
- создание и развитие распределенной сети муниципальной методической поддержки, муниципальных тьюторов;
- формирование многоканальных связей между компонентами муниципальной инфраструктуры субъектами процесса непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

Это определяет основные направления Деятельности

Аналитическое:

- анализ результатов диагностики профессиональных компетенций и выявление профессиональных педагогических и управленческих дефицитов - «точек роста»;
- изучение и анализ состояния и результатов деятельности школьных и иных методических служб образовательных организаций Октябрьского района, отдельных педагогов и профессиональных сообществ, определение направлений совершенствования методической работы;
- выявление затруднений дидактического и методического характера при решении задач по развитию функциональной и иных видов грамотности школьников;
- выявление запроса педагогических коллективов, управленческих кадров и отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития;
- выявление и систематизация затруднений слушателей при освоении программ ДПП для дальнейшей передачи разработчикам курсов; обобщение аналитических; УЦННЫХ единого федерального портала Дополнительного профессионального педагогического образования по своему региону в целях управления развитием кадрового потенциала; – изучение, обобщение и распространение эффективного опыта педагогической и управленческой деятельности, направленной на достижение приоритетных задач в области образования.

Информационное:

- информирование педагогического сообщества региона о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли;
- информирование педагогических и управленческих кадров о возможности повышения квалификации по актуальным программам из федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования;
- постоянная актуализация информации о возможностях для повышения квалификации педагогических и управленческих кадров на сайте МКУ «ЦРО».

Организационно-методическое построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе учета результатов прохождения педагогическими работниками процедур независимой диагностики уровня сформированности профессиональных компетенций;

- обеспечение комплексного методического сопровождения педагогических работников (педагогических коллективов, управленческих команд), в том числе в процессе прохождения ими индивидуальных образовательных маршрутов по программам дополнительного профессионального образования из федерального реестра, работы на едином федеральном портале дополнительного профессионального педагогического образования; обеспечение методического сопровождения переноса педагогическими работниками (управленческими командами) приобретенных профессиональных компетенций в практику обучения и воспитания;

- сопровождение внедрения моделей «горизонтального обучения» педагогических и управленческих работников; организация и сопровождение стажировок педагогических коллективов (отдельных педагогов) и управленческих команд; — формирование и сопровождение деятельности площадок для создания и развития деятельности профессиональных педагогических сообществ; — организационно-методическое сопровождение на региональном уровне мероприятий, проводимых Федеральным оператором (в том числе профессиональных олимпиад и конкурсов, общественно значимых мероприятий и исследований); организация взаимодействия и координация деятельности с организациями дополнительного профессионального (педагогического) образования, муниципальными методическими службами и образовательными организациями с целью согласованной реализации методической и образовательной деятельности.

#### Консультационное:

организация консультационной работы в рамках тьюторского сопровождения разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров; комплексное методическое консультирование педагогов и управленческих кадров в ходе прохождения индивидуальных образовательных маршрутов, освоения программ дополнительного профессионального образования из федерального реестра; консультирование по вопросам функционирования единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования в части, касающейся педагогических и управленческих кадров региона; — консультирование работников муниципальных и иных методических служб, педагогических коллективов и отдельных педагогов образовательных организаций по вопросам эффективного методического обеспечения образовательной деятельности; консультирование образовательных организаций по вопросам внедрения целевой модели наставничества педагогических работников образовательных организаций; — популяризация новейших эффективных педагогических практик, методик обучения и воспитания, инструментов управления образовательными организациями; консультирование в рамках сетевого взаимодействия с различными организациями системы образования.

ЦППМ осуществляет научно-методическое, информационное и организационно-техническое сопровождение реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

ЦППМН выступает ведущим институтом вовлечения педагогических работников и управленческих кадров в национальную систему профессионального роста в т. ч. через реализацию индивидуального образовательного маршрута педагогического работника как

комплекса мероприятий, направленных на обеспечение повышения квалификации и профессионального развития педагога (группы), разрабатываемого для него персонально (для группы педагогов) с учетом:

- 1) особенностей его профессиональной деятельности, личностных характеристик, решаемых задач и поставленных целей при непрерывной методической поддержке и тьюторском сопровождении;
- 2) педагогического контекста всей образовательной организации.

Деятельность ЦНГШМ обеспечивает стабильную, системную организационно-методическую работу, необходимую для профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, повышения их квалификации и профессионального мастерства через:

- 1) формирование системы методического и содержательного сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования с использованием персонифицированных образовательных маршрутов на основе выявляемых дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;
- 2) фасилитацию переноса приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую (управленческую) практику;
- 3) выявление, систематизацию, отбор и распространение новых рациональных и эффективных педагогических (управленческих) практик;
- 4) создание и развитие распределенной сети муниципальной методической поддержки, муниципальных тьюторов.

ЦППМН является структурой, способной обеспечить быстрое реагирование на актуальные профессиональные запросы педагогических коллективов и отдельных педагогов, руководителей образовательных организаций, быстрое конструирование адресных (в том числе коротких) программ, с одной стороны, а с другой позволяющей Министерству просвещения Российской Федерации своевременно и качественно информировать работников образования о приоритетных задачах и возможностях повышения квалификации и профессионального развития.

Современная материально-техническая база (оборудование и программное обеспечение) позволяет ЦНППМ стать площадкой для решения практико-ориентированных задач педагогов, для демонстрации преимуществ современного учебного оборудования, повышения результативности обучения, роста качества знаний и умений учащихся, развития у них функциональной и иных видов грамотностей, реализации процессов цифровой трансформации российского образования, содействия развитию социально ответственной личности.

ЦНППМ выступает площадкой обмена инновациями и реализации программ «горизонтального обучения», наставничества и менторства.

Ресурсное обеспечение ЦНППМ позволяет оказывать педагогам и руководителям образовательных организаций адресную помощь, вовремя выявлять дефициты профессиональных (педагогических) компетенций, удовлетворять образовательные запросы разных категорий педагогических работников (педагогических коллективов, управленческих кадров), учитывать специфику образовательных организаций с разным техническим оснащением (при необходимости компенсировать материально-технические дефициты).

Деятельность ЦНППМ не исключает и не дублирует деятельность АУ «Институт развития образования». является структурным подразделением АУ «Институт развития образования», реализующего программы дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников, важнейшей задачей в рамках определенных полномочий которого является организация методической и содержательной поддержки педагогических работников при прохождении ими индивидуальных образовательных маршрутов, что обеспечивает их активное вовлечение в национальную систему профессионального роста, и фасилитацию последующего применения в педагогической практике приобретенных профессиональных компетенций.

Единый Федеральный портал цифровой образовательной среды призван консолидировать образовательные возможности участников системы дополнительного профессионального образования Российской Федерации, обеспечивает навигацию в выборе дополнительных профессиональных программ, прошедших федеральную профессионально-общественную экспертизу, информационную поддержку педагогических работников и управленческих кадров в повышении квалификации и переподготовки, в развитии профессиональных компетенций.

Учебно-методическое объединение работников образования Октябрьского района осуществляет разработку предложений по вопросам повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров на муниципальном уровне.

Муниципальные методические службы осуществляют информационную поддержку, организационно-методическое сопровождение и обеспечивают процессы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров на муниципальном уровне.

Методические советы, муниципальные учебно-методические объединения осуществляют разработку, выявление, экспертизу и продвижение эффективных педагогических и управленческих практик.

Центры «Точка роста» осуществляют организационно-методическое сопровождение и ресурсное обеспечение процесса непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров на муниципальном уровне.

Профессиональные сообщества муниципального образования осуществляют разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров по основным направлениям реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

## **9. Критерии и показатели результативности и эффективности деятельности обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Октябрьского района**

В соответствии с моделью муниципальной системы оценки качества образования показателями результативности в сфере оценки качества образования выступают показатели эффективности механизмов управления качеством образования. Выбор показателей результативности обусловлен целью и задачами настоящей Концепции.

Показатели эффективности выступают по отношению к системе обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций, подведомственных Управлению образования и молодёжной политики администрации Октябрьского района критериями результативности. Соответственно для каждого из критериев, заимствованных на региональном уровне, так и сформулированных на муниципальном уровне, определены показатели результативности деятельности системы, представленные в таблице 1.

### **Критерии и показатели результативности деятельности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Октябрьского района Ханты-Мансийского автономного округа - Югры**

Таблица 1

Критерий результативности	Показатели критерия результативности
---------------------------	--------------------------------------

1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников	Доля педагогов, прошедших оценочную процедуру, направленную на выявление профессиональных дефицитов, от общего их числа
	Доля руководителей, прошедших оценочную процедуру, направленную на выявление профессиональных дефицитов, от общего их числа
2. Учёт индивидуальных образовательных маршрутов педагогических и руководящих работников, сформированных на основе анализа результатов оценочных процедур в региональной системе оценки качества образования	Доля сформированных индивидуальных образовательных маршрутов для педагогов и руководителей образовательных организаций, от общего числа педагогов и руководителей, прошедших оценочную процедуру в региональной системе оценки качества образования, направленной на выявление профессиональных дефицитов
3. Осуществление повышения квалификации и профессиональной переподготовки по дополнительным образовательным программам в образовательных организациях, реализующих дополнительные профессиональные программы	Доля педагогов, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку по дополнительным образовательным программам от общего числа педагогов, прошедших оценочную процедуру в АУ «Институт развития образования», направленную на выявление профессиональных дефицитов, и получивших индивидуальный образовательный маршрут
	Доля руководителей, прошедших повышение квалификации и профессиональную переподготовку по дополнительным образовательным программам от общего числа руководителей, прошедших оценочную процедуру в АУ «Институт развития образования», направленную на выявление профессиональных дефицитов, и получивших индивидуальный образовательный маршрут
	Доля слушателей Октябрьского района Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, прошедших процедуру итоговой аттестации по программам ФГАОУ ДПС) «Академия Минпросвещения России», для которых составлен индивидуальный маршрут профессионального развития с привлечением тьюторов, в общей численности слушателей образовательных организаций Октябрьского района
	прошедших процедуру итоговой аттестации по программам ФГЛОУ ДПС) «Академия Минпросвещения России»
	Доля управленческих команд образовательных организаций, повысивших свою квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования
	Количество программ, размещенных в федеральном реестре дополнительных профессиональных программ, в общем количестве программ, реализуемых организацией дополнительного профессионального образования

4. Формирование экспертного, методического и тьюторского актива по результатам оценочных процедур	Доля педагогов и руководителей, включенных в реестр РСЭС, от общего числа педагогов и руководителей, успешно (более 60% выполнения) прошедших оценочную процедуру в АУ «Институт развития образования», направленную на диагностику уровня профессионального мастерства и квалификаций экспертов в сфере оценки качества образования
	Доля педагогов и руководителей, привлекаемых к проведению методических мероприятий в ЦНППМ, от общего числа прошедших оценочную процедуру в АУ «Институт развития образования»
	Количество педагогов и руководителей, привлекаемых к работе тьютора в организациях дополнительного профессионального образования, ЦНППМ, от общего числа прошедших оценочную процедуру в АУ «Институт развития образования»
	Доля педагогических работников, сертифицированных как экспертов демонстрационного экзамена по стандартам WSR
5. Поддержка молодых педагогов и руководителей	Количество проектов по поддержке молодых педагогов и руководителей, реализуемых в автономном округе
	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы
6. Реализация программ наставничества педагогических и руководящих работников	Доля педагогов и руководителей, участвующих в программах наставничества, от общего их числа
	Доля педагогов, сопровождаемых педагогами-методистами, прошедшими федеральный и региональный отбор, от общего их числа
	Доля руководителей, сопровождаемых руководителями-наставниками, представителями региональных инновационных площадок, от общего их числа
7. Реализация сетевого взаимодействия педагогов (учебно-методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне	Наличие в муниципальной образовательной системе профессиональных (в том числе сетевых) сообществ и учебно-методических объединений
	Наличие Положения и Программ поддержки учебно-методических объединений
8. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона и рост кадровой обеспеченности системы образования	Доля педагогов/руководителей в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников от общего числа педагогических/руководящих работников
	Доля педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета

Критерии эффективности напрямую связаны с ожидаемыми эффектами системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Октябрьского района и представлены в таблице 2.

**Критерии и показатели эффективности деятельности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Октябрьского района Ханты-Мансийского автономного округа — Югры**

Таблица 2

<b>Критерий эффективности</b>	<b>Показатели критерия эффективности</b>
Интеграция системы методической работы и повышения квалификации руководящих и педагогических работников образовательных организаций Октябрьского района	Единство целей и показателей, оценочных и мониторинговых процедур, мер, мероприятий, управленческих воздействий на региональном и муниципальном уровнях
	Упорядоченность методов сбора и обработки результатов, баз и банков данных посредством мониторинговых инструментов региональной/ муниципальной систем оценки качества образования
Управляемость системы	Наличие, достаточность, целесообразность и представленность в открытом доступе нормативно-правовых, концептуальных, методологических, методических документов и материалов, направленных на актуализацию, функционирование и развитие системы
	Стабильное взаимодействие всей совокупности взаимозависимых инфраструктурных элементов системы на всех уровнях управления

## ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ И ЛИТЕРАТУРА

1. Воронин А.С. Словарь терминов по общей и социальной педагогике. Екатеринбург: гоу ВПО УГЛУ-УПИ, 2006.435 с.
2. Концепция развития дополнительного профессионального (педагогического) образования (проект), Москва, 2020.
3. Материалы коллегии Министерства просвещения Российской Федерации от 23 октября 2020.
4. Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утв. Распоряжением Министерства просвещения РФ от 04.02.2021 № 1)33).
5. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 апреля 2015 года № ВК- 1032/06 «О направлении методических рекомендаций по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов».
6. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 декабря 2017 года № 08-2739 «О модернизации системы дополнительного педагогического образования в Российской Федерации». 7. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01 июля 2013 года № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».
7. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 августа 2017 года № 816 «Об утверждении Порядка применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».
8. Приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 февраля 2021 года № 10-П-164 «Об утверждении Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и регионального плана мероприятий («дорожная карта») по ее реализации на 2021 – 2024 гг.».
9. Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01 июня 2022 года № 10-П-1069 «Об утверждении комплекса практических мер, мероприятий («дорожная карта»), направленных на развитие системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры на 2022 год».



Приложение 2  
к приказу Управления образования  
и молодежной политики  
от 23 июня 2022 года № 530-од

**ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ («ДОРОЖНАЯ КАРТА»)  
НАПРАВЛЕННЫЙ НА СОПРОВОЖДЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ И РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ОКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА  
НА 2022-2024 ГОДЫ**

Используемые сокращения:

1. УОиМП – Управление образования и молодежной политики администрации Октябрьского района
2. МКУ «ЦРО» - Муниципальное казенное учреждение «Центр развития образования Октябрьского района»
3. ОО - Муниципальные образовательные организации, подведомственные Управлению образования и молодежной политики администрации Октябрьского района

№ п/п	Направление	Наименование мероприятий	Сроки реализации	Ответственный исполнитель	Ожидаемый результат, вид документа
<b>Нормативное обеспечение муниципальной системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Октябрьского района</b>					
1.	Актуализация муниципальной Концепции профессионального развития руководящих и педагогических работников образовательных организаций Октябрьского района (далее – ОО)	Разработать Концепцию непрерывного профессионального развития и методического сопровождения руководящих и педагогических работников образовательных организаций Октябрьского района в рамках исполнения целевых установок Концепции развития системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций ХМАО-Югры на 2021-2024гг.	Июнь 2022	Директор МКУ «ЦРО»	Разработана Концепцию непрерывного профессионального развития и методического сопровождения руководящих и педагогических работников образовательных организаций Октябрьского района
2.	Усовершенствование комплекса мер и мероприятий муниципальной	Скорректировать План мероприятий («дорожная карта») направленный на	Июнь 2022		Утверждён приказом УОиМП План

	системы профессионального развития педагогических и руководящих работников ОО	сопровождение муниципальной системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Октябрьского района на 2022-2024 годы			мероприятий («дорожная карта») направленный на сопровождение муниципальной системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Октябрьского района на 2022-2024 годы
3.	Публичная презентация и утверждение Концепции непрерывного профессионального развития и методического сопровождения руководящих и педагогических работников образовательных организаций Октябрьского района (далее – Концепция)	Публичная презентация Концепции непрерывного профессионального развития и методического сопровождения руководящих и педагогических работников образовательных организаций Октябрьского района (далее – Концепция)	Июнь 2022	Директор МКУ «ЦРО»	Утверждена Приказом УОиМП Концепция непрерывного профессионального развития и методического сопровождения руководящих и педагогических работников образовательных организаций Октябрьского района
4.	Размещение на официальном сайте МКУ «ЦРО» Концепции и Плана мероприятий («дорожная карта») направленного на сопровождение муниципальной системы профессионального развития руководящих и педагогических работников образовательных организаций,	Размещение на официальном сайте МКУ «ЦРО» Концепции и Плана мероприятий («дорожная карта») направленного на сопровождение муниципальной системы профессионального развития руководящих и педагогических работников образовательных организаций, подведомственных	Июль 2022	Директор МКУ «ЦРО»	Документы и материалы по реализации Концепции размещены на официальном сайте МКУ «ЦРО» и разосланы в образовательные организации, подведомственные

	подведомственных Управлению образования и молодёжной политики администрации Октябрьского района на 2022-2024 годы	Управлению образования и молодёжной политики администрации Октябрьского района на 2022-2024 годы (далее – «Дорожная карта»)			Управлению образования и молодёжной политики администрации Октябрьского района
<b>Организация участия педагогических и руководящих работников Октябрьского района в плановых региональных и федеральных оценочных процедурах</b>					
5.	Сопровождение плановых региональных и федеральных оценочных процедур	Организация и сопровождение оценочных процедур по оценке предметных и методических компетенций учителей по следующим предметам: русскому языку, математике, физике, химии, биологии, литературе, истории, обществознанию, географии, информатике, иностранному языку (английскому, немецкому, французскому), технологии, а также учителей начальной школы	<p>I этап - апрель 2022</p> <p>II этап - сентябрь 2022</p>	<p>Заместитель директора МКУ «ЦРО»</p> <p>Начальник отдела МКУ «ЦРО»</p> <p>Руководители ОО</p>	Подготовлен Приказ УОиМП об участии педагогических и руководящих работников ОО в плановых региональных и федеральных оценочных процедурах. Своевременное информирование участников оценочных процедур и контроль за плановым исполнением мероприятий
6.	Анализ результатов объективно выявленных профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников ОО – 1 этап	Публичная презентация по итогам анализа результатов участия педагогических и руководящих работников ОО (1 этап) в региональных и федеральных оценочных процедурах в рамках плановых заседаний отделений и секций учебно-методического объединения работников образования Октябрьского района	Май 2022	Заместитель директора МКУ «ЦРО»	Подготовлена Справка по итогам анализа результатов участия педагогических и руководящих работников ОО по 1 этапу оценочных процедур. Прошла публичная презентация итогов анализа результатов участия педагогических и руководящих работников ОО по 1

					этапу оценочных процедур на заседаниях отделений и секций учебно-методического объединения работников образования Октябрьского района.
7.	Анализ результатов объективно выявленных профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников ОО – 2 этап	Публичная презентация по итогам анализа результатов участия педагогических и руководящих работников ОО (2 этап) в региональных и федеральных оценочных процедур в рамках плановых заседаний отделений и секций учебно-методического объединения работников образования Октябрьского района	Ноябрь 2022	Директор МКУ «ЦРО»  Заместитель директора МКУ «ЦРО»	Подготовка справки по итогам анализа результатов участия педагогических и руководящих работников ОО по 2 этапу региональных и федеральных оценочных процедур. Публичная презентация по итогам анализа результатов участия педагогических и руководящих работников ОО по 2 этапу оценочных процедур на плановых заседаниях отделений и секций учебно-методического объединения работников образования Октябрьского района
8.	Представление итогов мониторинга результативности региональных и федеральных оценочных процедур и принятых мер в рамках устранения профессиональных дефицитов	Трансляция итогов региональных и федеральных оценочных процедур и принятых мер в рамках устранения профессиональных дефицитов педагогических и руководящих	Январь 2023	Директор МКУ «ЦРО»	Выступление на совещании руководителей ОО по теме:

	педагогических и руководящих работников ОО	работников ОО на совещании руководителей			«Итоги участия педагогических и руководящих работников ОО в региональных и федеральных оценочных процедурах. Реализация комплекса мер и мероприятий по устранению профессиональных дефицитов и совершенствованию управленческих, методических, психолого-педагогических и предметных компетенций»
9.	Кластеризация и интерпретация результатов мониторинга результативности оценочных процедур	Публикация итогов региональных и федеральных оценочных процедур с учетом кластеризации и интерпретации результатов	Январь 2023	Заместитель директора МКУ «ЦРО»	Публикация итогов региональных и федеральных оценочных процедур с учетом кластеризации и интерпретации результатов на официальном сайте МКУ «ЦРО»
10	Сопровождение выстроенных индивидуальных образовательных маршрутов с целью ликвидации дефицитов через организацию персонализированного повышения	Разработка и утверждение приказом ОО индивидуальных образовательных маршрутов по ликвидации дефицитов	В течение всего периода	Заместитель директора МКУ «ЦРО» Руководители	Разработаны и утверждены приказом ОО индивидуальные образовательные маршруты по ликвидации дефицитов.

	квалификации и профессиональной переподготовки			Отделений и секций УМО Руководители ОО	
11	Организация адресной методической поддержки педагогических и руководящих работников ОО	Составление и утверждение графика адресной методической поддержки педагогических и руководящих работников через курсы повышения квалификации	Сентябрь 2022 года, далее постоянный контроль	Начальник отдела МКУ «ЦРО» Руководители Отделений и секций УМО Руководители ОО	Утвержден приказом УОиМП муниципальный график адресной методической поддержки педагогических и руководящих работников через курсы повышения квалификации
12.	Популяризация образовательных событий в рамках методического сопровождения педагогических и руководящих работников ОО	Организационно-методическое сопровождение образовательных событий в рамках популяризации методического сопровождения педагогических и руководящих работников ОО (Выездные Методические дни)	В течение всего периода	Заместитель директора МКУ «ЦРО» Руководители Отделений и секций УМО Руководители школьных УМО Руководители ОО	Подготовлены выездные Методические дни в ОО По популяризации образовательных событий по методическому сопровождению педагогических и руководящих работников Октябрьского района
13.	В соответствии с индивидуальным образовательным маршрутом осуществление персонализированного повышения	Формирование методического актива (пула) региональных методистов	Июнь 2022	Заместитель директора МКУ «ЦРО»	Подготовлен Приказ УОиМП о включении педагогических работников в

<p>квалификации и/или профессиональной переподготовки по дополнительным профессиональным программам (программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки) педагогической направленности в образовательных организациях, реализующих дополнительные профессиональные программы</p>			Руководители УМО	региональный методический актив
			Руководители ОО	
	<p>Организационно-методическое сопровождение педагогических работников (педагогических коллективов, управленческих кадров) в процессе прохождения ими индивидуальных образовательных маршрутов по программам ДПП из федерального реестра на едином федеральном портале дополнительного профессионального педагогического образования Цифровая экосистема</p>	<p>Июнь – декабрь 2022</p>	<p>Заместитель директора МКУ «ЦРО»</p> <p>Начальник отдела МКУ «ЦРО»</p> <p>Методический актив (тьюторы)</p>	<p>Подготовлен Информационно-аналитический отчет</p>
	<p>Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Реализация требований обновленных ФГОС начального общего образования, ФГОС основного общего образования в работе учителя»</p>	<p>Июнь 2022</p>	<p>Начальник отдела МКУ «ЦРО»</p> <p>Руководители ОО</p>	<p>Организовано повышение квалификации педагогических работников</p>
	<p>Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Педагогические приёмы и техники конструирования учебных задач для построения индивидуальных учебных траекторий обучающихся»</p>	<p>Июнь 2022</p>	<p>Начальник отдела МКУ «ЦРО»</p> <p>Руководители ОО</p>	<p>Организовано повышение квалификации педагогических работников</p>
	<p>Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Основы</p>	<p>Сентябрь 2022</p>	<p>Заместитель директора МКУ «ЦРО»</p>	<p>Организовано повышение квалификации</p>

		проектирования современного урока с использованием ресурсов Центров «Точка роста», «Школьный кванториум»		Начальник отдела МКУ «ЦРО»  Руководители ОО	педагогических работников
		Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Методологические аспекты наставничества и менторства в педагогической практике»	Сентябрь 2022	Заместитель директора МКУ «ЦРО»  Начальник отдела МКУ «ЦРО»  Руководители ОО	Организовано повышение квалификации педагогических работников
		Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Персонализация образования. Создание индивидуальных образовательных маршрутов для обучающихся»	Сентябрь 2022	Начальник отдела МКУ «ЦРО»  Руководители ОО	Организовано повышение квалификации педагогических работников
		Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Развитие личностного потенциала в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений»	Сентябрь 2022	Начальник отдела МКУ «ЦРО»  Руководители ОО	Организовано повышение квалификации педагогических работников
		Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Роль педагога в обеспечении	Сентябрь 2022	МКУ «ЦРО» Галеева С.В.	Организовано повышение квалификации

	информационной безопасности обучающихся в сети Интернет»		Руководители ОО	педагогических работников
	Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Эффективное управление процессом формирования и развития функциональной грамотности: теория и практика»	Сентябрь – ноябрь 2022	Заместитель директора МКУ «ЦРО»  Начальник отдела МКУ «ЦРО»  Руководители ОО	Организовано повышение квалификации педагогических работников
	Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Внутренняя система оценки качества образования образовательной организации как инструмент повышения объективных результатов оценивания ВПР»	Октябрь 2022	Директор МКУ «ЦРО»  Начальник отдела МКУ «ЦРО»  Руководители ОО	Организовано повышение квалификации педагогических работников
	Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Использование специальных методов и форм обучения в образовательном процессе при проведении мероприятий психолого-педагогической реабилитации»	Октябрь 2022	Начальник отдела МКУ «ЦРО»  Руководители ОО	Организовано повышение квалификации педагогических работников
	Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Навигация обучающихся сообществ в личностно-развивающей образовательной среде»	Октябрь 2022	Начальник отдела МКУ «ЦРО»	Организовано повышение квалификации педагогических работников

				Руководители ОО	
		Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Обучение экспертов по проверке итогового сочинения и итогового собеседования»	Октябрь 2022	Начальник отдела МКУ «ЦРО»  Руководители ОО	Организовано повышение квалификации педагогических работников
		Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Проектирование современной модели школы инклюзивного типа»	Октябрь 2022	Начальник отдела МКУ «ЦРО»  Руководители ОО	Организовано повышение квалификации педагогических работников
		Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Рабочая программа воспитания: разработка и реализация в современных условиях общеобразовательной организации на основе программы «Социокультурные истоки»	Октябрь 2022	Начальник отдела МКУ «ЦРО»  Руководители ОО	Организовано повышение квалификации педагогических работников
		Реализация дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Тьюторское сопровождение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях»	Ноябрь 2022	Начальник отдела МКУ «ЦРО»  Руководители ОО	Организовано повышение квалификации педагогических работников
14.	Организация и проведение мероприятий, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов	Научно-методическая сессия региональных инновационных площадок	III квартал 2022	Заместитель директора МКУ «ЦРО»	Подготовлен Приказ УОиМП об участии в Научно-методической сессии региональных

			Руководители ОО	инновационных площадок
	Семинар для образовательных организаций по повышению качества подготовки обучающихся, показавших уровень образовательных результатов ниже базового	III квартал 2022	УОиМП, Заместитель директора МКУ «ЦРО»  Начальник отдела МКУ «ЦРО»  Руководители ОО	Приказ УОиМП об участии в семинаре образовательных организаций по повышению качества подготовки обучающихся, показавших уровень образовательных результатов ниже базового
	Семинар для образовательных организаций, вошедших в зону риска по результатам процедур оценки качества образования и ГИА	III квартал 2022	Заместитель директора МКУ «ЦРО»  Начальник отдела МКУ «ЦРО»  Руководители ОО	Приказ УОиМП об участии в семинаре для образовательных организаций, вошедших в зону риска по результатам процедур оценки качества образования и ГИА
	Серия интенсив-сессий в рамках перехода на новый ФГОС НОО и ООО для: специалистов МОУО, ответственных за реализацию проекта ФГОС 2022 в муниципалитете; руководителей школ-участниц проекта ФГОС 2022; учителей начальной школы; учителей-предметников основной школы	III-IV квартал 2022	Директор МКУ «ЦРО»  Заместитель директора МКУ «ЦРО»  Начальник отдела МКУ «ЦРО»	Подготовлена информационно- аналитическая справка об участии ОО интенсив- сессии в рамках перехода на новый ФГОС НОО и ООО

				Методисты МКУ «ЦРО»  Руководители ОО	
		Конкурс на присвоение статуса «Педагог Югры»	IV квартал 2022	Заместитель директора МКУ «ЦРО»	Приказ УОиМП об участии в Конкурсе. Размещена в СМИ статья о присвоении статуса
		Конкурс «Педагог-новатор» на присуждение премии Губернатора ХМАО – Югры в 2022 году	IV квартал 2022	Заместитель директора МКУ «ЦРО»	Приказ УОиМП об участии в Конкурсе. Подготовлена статья об участниках Конкурса
		Круглый стол «Диалог на равных» (вебинар): диссеминация лучших практик непрерывного профессионального мастерства педагогов	IV квартал 2022	Директор МКУ «ЦРО»  Заместитель директора МКУ «ЦРО»	Приказ УОиМП об участии в «круглом столе». Диссеминация лучших практик размещена на сайте МКУ «ЦРО»
15.	По результатам региональных и федеральных оценочных процедур проведение выявления претендентов на вхождение в региональный экспертный, методический и тьюторский актив и дальнейшее использование его потенциала через: – вовлечение педагогических и руководящих работников в экспертную деятельность, в том числе в качестве федеральных экспертов в рамках единой системы, а также региональных экспертов по направлениям экспертной	Формирование методического актива (пула) региональных методистов	Июнь 2022	Директор МКУ «ЦРО»  Заместитель директора МКУ «ЦРО»  Руководители ОО	Принят к работе Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
		Утверждение персонального состава сертифицированных экспертов, формирование регионального реестра экспертов по аттестации педагогических работников	III и IV квартал 2022	Директор МКУ «ЦРО»  Заместитель директора	Принят к работе Приказ Департамента образования и науки Ханты-Мансийского

	деятельности в рамках функционирования регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования; – привлечение тьюторов и методистов к научно-методическому сопровождению педагогических и руководящих работников образовательных организаций, в том числе в рамках реализации их индивидуальных образовательных маршрутов	организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры		МКУ «ЦРО Руководители ОО	автономного округа – Югры
		Утверждение персонального состава экспертов предметных комиссий Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по учебным предметам государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования	III квартал 2022	УОиМП, МКУ «ЦРО»	Приказ Департамента
		Привлечение победителей профессиональных конкурсов в качестве экспертов	В течение года	УОиМП, МКУ «ЦРО»	Приказ Департамента
16.	Создание условий для проведения мероприятий по поддержке молодых педагогов и руководителей, начиная со стадии профессионального обучения до завершения первых 3 лет самостоятельной работы, в том числе посредством реализации программ наставничества педагогических и руководящих работников	Конкурс на присвоение статуса «Педагог Югры» в номинации «Дебют»	IV квартал 2022	Заместитель директора МКУ «ЦРО	Подготовлена информационно- аналитическая справка
		Конкурс «Педагог-новатор» на присуждение премии Губернатора ХМАО – Югры	IV квартал 2022	Заместитель директора МКУ «ЦРО	Подготовлена Информационно- аналитическая справка

	Первичный мониторинг «Внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ, и образовательных программ среднего профессионального образования»	Июнь 2022	Заместитель директора МКУ «ЦРО  Начальник отдела МКУ «ЦРО»  Руководители ОО	Подготовлена Информационно-аналитическая справка
	Вебинар «Анализ и систематизация процесса внедрения и развития системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»	Июнь 2022	Директор МКУ «ЦРО  Руководители ОО	Приняли участие в Вебинаре
	Заключение Соглашений о сотрудничестве АУ «Институт развития образования» с образовательными организациями Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по вопросам внедрения и развития системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в рамках образовательной организации (при необходимости)	Июнь – сентябрь 2022	УОиМП, Заместитель директора МКУ «ЦРО	Заключены Соглашения
	Информационно и организационно-методическое сопровождение общеобразовательных организаций Октябрьского района, в части вовлечения в различные формы	В течение всего периода	Заместитель директора МКУ «ЦРО	Подготовлена Информационно-аналитическая справка

		поддержки и сопровождения учителей в возрасте до 35 лет в первые три года			
		Организация деятельности Школы молодых специалистов «Педагогический дебют»	В течение всего периода	Заместитель директора МКУ «ЦРО совместно с Профсоюзом педагогических работников Октябрьского района	Подготовлена Информационно-аналитическая справка о деятельности Школы молодых специалистов
17.	Организация сетевого взаимодействия на региональном уровне	Функционирование сетевого сообщества образования Югры «Школлеги» (Интернет-проект «Школлеги» - 400 клубов по актуальным направлениям образования	В течение всего периода	Заместитель директора МКУ «ЦРО»  Руководители ОО	Информационное и организационно-методическое сопровождение педагогов на портале <a href="http://shkollegi.ru">http://shkollegi.ru</a>
Организация деятельности учебно-методического объединения Работников образования Октябрьского района		Постоянно	Заместитель директора МКУ «ЦРО»  Руководители ОО	Ежегодные отчеты о деятельности УМО	
Виртуальные методические площадки обмена эффективными практиками по сопровождению профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа – Югры		В течение всего периода	Заместитель директора МКУ «ЦРО»  Руководители ОО	Использование ресурса информационно и организационно-методического сопровождения виртуальных методических площадок ( <a href="https://iro86.ru/index.php/2015-04-23-09-26-58">https://iro86.ru/index.php/2015-04-23-09-26-58</a> )	

		Использование в работе банка данных о дополнительных профессиональных программах по определенной тематике, в образовательных организациях других субъектов Российской Федерации, а также в открытом образовательном пространстве, включая информацию об их качестве и доступности; о передовом педагогическом опыте, об авторских методиках обучения, получивших поддержку школьных педагогов; о «точках роста» в региональной системе образования, которые могут стать эффективным ресурсом профессионального развития, об имеющихся стажировочных площадках, о ресурсах неформального и информального образования, включающих профессиональные педагогические сообщества, ассоциации, клубы, научно-практические мероприятия и др.	В течение всего периода	Заместитель директора МКУ «ЦРО»  Начальник отдела МКУ «ЦРО»	Активное использование Единой информационной базы информационного ресурса АУ «Институт развития образования» по направлениям деятельности МКУ «ЦРО»
18.	Создание условий для выявления кадровых потребностей в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для принятия решений по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях	Мониторинг кадровой потребности в образовательных организациях Октябрьского района: (обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами, руководителями и заместителями руководителей, наличие вакансий в образовательных организациях, сведения о молодых педагогах, педагогических работниках	Июнь 2022	Начальник отдела МКУ «ЦРО»  Руководители ОО	Подготовлена Информационно-аналитическая справка

		пенсионного возраста, учителях-совместителях и др.)			
19.	По результатам оценочных процедур формирование предложений Департаменту образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры для включения педагогических и руководящих работников в кадровый резерв руководителей образовательных организаций.	Организация оценочных процедур кадрового потенциала в образовательных организациях Октябрьского района	Июнь 2022	Директор МКУ «ЦРО	Подготовлена Информационно-аналитическая справка, (предложения для включения педагогических и руководящих работников в кадровый резерв руководителей ОО)