

**Комитет по образованию  
Администрации Тюкалинского муниципального района  
Омской области**

**П Р И К А З**

«16» июля 2021 г.

№ 109

г. Тюкалинск

Об утверждении Положения о непрерывном профессиональном развитии педагогических работников Тюкалинского муниципального района Омской области на период до 2024 года

В целях непрерывного профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки муниципальной системы образования,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить во второй редакции Положение о непрерывном профессиональном развитии педагогических работников Тюкалинского муниципального района Омской области на период до 2024 года (*Приложение 1*).
2. Контроль исполнения приказа возложить на Демьяненко Л.П., заместителя председателя Комитета по образованию.

Председатель  
Комитета по образованию



И.И.Мигунова

С приказом ознакомлены:

**Положение о непрерывном профессиональном  
развитии педагогических работников  
Тюкалинского муниципального района Омской  
области**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о непрерывном профессиональном развитии педагогических работников Тюкалинского района Омской области (далее – Положение) определяет цели, принципы, механизмы, ожидаемые результаты его реализации. Положение направлено на создание условий для повышения качества образования путем формирования комплексной системы непрерывного профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников на муниципальном уровне.

1.2. Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 N 273-ФЗ;
- распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- национальным проектом «Образование», утвержденным протоколом президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24 декабря 2018 года № 16;
- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № 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»;
- государственной программой Омской области «Развитие системы образования Омской области», утвержденной постановлением

- Правительства Омской области от 15 октября 2013 года № 250-п;
- распоряжением Министерства образования Омской области от 17 июня 2021 года № 1760 «О внесении изменения в распоряжение Министерства образования Омской области от 18 июня 2020 года №11584»
  - (новая редакция Стратегии профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Омской области на период до 2024 года»;
  - планом реализации Стратегии профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Омской области на период август 2021 года – декабрь до 2021 года», утвержденным заместителем Министра образования Омской области Л.Н.Жуковой 17 июня 2021 года;
  - региональным проектом «Современная школа», утвержденным Губернатором Омской области, Председателем Правительства Омской области А.Л. Бурковым 14 декабря 2018 года;
  - региональным подпроектом «Лидерство в образовании», утвержденным заместителем Председателя Правительства Омской области, Министром образования Омской области Т.В. Дерновой 12 мая 2020 года;
  - региональным подпроектом «Будущий учитель – учитель будущего», утвержденным заместителем Председателя Правительства Омской области, Министром образования Омской области Т.В. Дерновой 12 мая 2020 года;
  - региональным подпроектом «Управление реализацией индивидуальных программ профессионального развития педагогов», утвержденным заместителем Председателя Правительства Омской области, Министром образования Омской области Т.В. Дерновой 12 мая 2020 года;
  - региональной моделью оценки предметных компетентностей педагогических работников образовательных организаций Омской области, в том числе педагогических работников общеобразовательных организаций, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, показавших низкие образовательные результаты, утвержденной заместителем Министра образования Омской области Л.Н. Жуковой 11 июня 2020 года;
  - муниципальным проектом «Лидерство в образовании», утвержденным приказом Комитета по образованию от 22 июня 2020 года №215-а;
  - муниципальным проектом «Управление реализацией индивидуальных

программ профессионального развития педагогов, утвержденным приказом Комитета по образованию от 22 июня 2020 года №215-а.

1.3. Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников – один из самых важных факторов обеспечения высокого качества образования.

1.4. Непрерывный характер профессионального развития может быть достигнут при условии профессионального сопровождения, которое предусматривает:

- объективную оценку уровня профессиональной компетентности педагогов;
- своевременное выявление профессиональных дефицитов педагогов, содействие их осознанию и формированию соответствующих образовательных запросов;
- использование форм повышения квалификации, ориентированных на устранение профессиональных дефицитов, в т.ч. посредством разработки индивидуальных образовательных маршрутов и реализации ИППР;
- вовлечение педагогов в инновационную деятельность, способствующую формированию новых компетенций, готовности к деятельности в условиях изменений;
- поддержку деятельности педагогических сообществ, объединений, проектных групп, обеспечивающих условия для «горизонтального» обучения.

1.5. Основные понятия

- *Образование* - целенаправленный процесс профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.
- *Непрерывное профессиональное развитие* – интеграция формального, неформального и информального образования.
- *Формальное образование* – образование, которое имеет обязательный характер и осуществляется в специальных учебных заведениях.
- *Неформальное образование* – образование, которое имеет своей целью компенсировать недостатки и противоречия формального образования, удовлетворять насущные образовательные, методические потребности и интересы.
- *Информальное образование* – образование, в котором ведущая роль принадлежит педагогам и руководителям, проявляющим, собственную активность.

- *Мониторинг непрерывного профессионального развития педагогов* - это процесс непрерывного отслеживания изменений в профессиональной деятельности педагогов с целью включения результатов исследований в управление их профессиональным развитием.

## **II. Цели и принципы непрерывного профессионального развития педагогических работников, их обоснование**

2.1. *Целями* организации непрерывного профессионального развития педагогических работников являются:

2.1.1. выявление профессиональных дефицитов педагогических работников, совершенствования механизмов управления реализацией индивидуальных программ профессионального развития.

Актуальность данной цели связана с принятием в Омской области Региональной модели оценки предметных компетентностей педагогических работников, в т.ч. педагогических работников школ, функционирующих в неблагоприятных условиях, показавших низкие образовательные результаты.

В системе образования Тюкалинского района система оценки профессиональной компетентности педагогов формируется: ведется мониторинг непрерывного профессионального развития педагогических работников; мониторинг достижений педагогов; формируется банк лучших педагогических практик. Складывается практика реализации ИППР, но на данный момент отсутствует повсеместная ориентация на профессиональные дефициты педагогов.

Необходимо формирование механизмов обеспечения объективности муниципальных оценочных процедур, в т.ч. оценки компетенций педагогических работников.

2.1.2. выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета;

Обоснование необходимости данной цели обусловлено несколькими факторами. В муниципалитете формируется система, направленная на развитие кадрового потенциала: ежегодно проводятся конкурсы профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года»; создано 18 муниципальных ассоциаций учителей-предметников, классных руководителей, педагогов-психологов, библиотекарей, действует муниципальная лаборатория молодых педагогов, совершенствуется система стимулирования педагогических работников (открыта Доска почета, создан

банк лучших педагогических практик). Стимулом профессионального развития педагогов и одновременно ресурсом этого развития выступает активное участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства от муниципального до международного уровня, обмен опытом.

Вместе с тем, серьезной проблемой остается задача закрепления кадров в образовательных организациях; отсутствует целостная система оценки профессиональных потребностей педагогических работников. Кроме того, доля педагогов, не имеющих базового образования по преподаваемому предмету, составляет **0,9%** от общего количества педагогических работников, доля педагогов пенсионного возраста –**27%**, доля молодых педагогов –**18%**. Доля аттестованных педагогов на I (высшую) квалификационную категорию, составляет **59%**.

2.1.3. обеспечение условий для развития профессионального мастерства педагогических работников, совершенствование предметной и методической компетентности на основе объединения формального, неформального и информального образования;

В связи современными запросами педагог должен быть высококвалифицированный, мобильный, уметь быстро подстраиваться под вводимые изменения. В муниципалитете разработана и реализуется модель непрерывного профессионального образования, основными составляющими которой являются: организация повышения квалификации педагогических работников на основе обеспечения персонифицированного подхода; адресное сопровождение профессиональной деятельности педагогов, в т.ч. на основе использования современных форм, таких, как командное обучение, ЕМД, наставничество и др.; сопровождение конкурсной деятельности педагогов, мотивация к включению в освоение и внедрение инноваций.

Необходимость проведения мониторинга реализации данной цели позволит комплексно оценить сопровождение и поддержку каждого педагога, будет способствовать повышению качества управления реализацией индивидуальных программ профессионального уровня педагогов, получению целостной информации по выстраиванию индивидуальной траектории профессионального развития педагогических кадров муниципалитета.

2.1.4. сопровождение молодых педагогов в условиях деятельности муниципальной проектной лаборатории молодых педагогов; развитие системы наставничества в условиях участия в региональном проекте «Внедрение целевой модели наставничества»;

С 2016 года в Тюкалинском МР создана и функционирует муниципальная проектная лаборатория молодых педагогов, объединяющая

почти 100 молодых учителей в возрасте до 35 лет. В условиях обновления состава участников лаборатории существует необходимость создания команды наставников из числа успешных молодых педагогов – участников лаборатории в возрасте от 30 лет.

С 2020 года муниципалитет включился в реализацию регионального проекта по внедрению целевой модели наставничества. Формируется положительная практика по внедрению идей наставничества по следующим формам: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «учитель – ученик»; «работодатель – ученик»; «студент – ученик».

Мониторинг деятельности муниципальной лаборатории, в первую очередь, будет направлен на выявление активности молодых педагогов, что позволит увидеть их профессиональный рост, оказать поддержку в разработке и реализации индивидуальных программ профессионального развития, позволит сформировать лидерский актив для включения в кадровый резерв.

Оценка эффективности формирования наставнической практики будет способствовать укреплению ресурсов наставничества и синхронизации действий по внедрению программ наставничества в образовательных организациях.

2.1.5. поддержка методических объединений и профессиональных сообществ на основе комплексной оценки эффективности их деятельности;

Организована деятельность различных профессиональных объединений руководителей и педагогических работников: действуют 18 муниципальных ассоциаций учителей - предметников, ассоциация классных руководителей, школьных библиотекарей, педагогов дополнительного и дошкольного образования, педагогов-психологов, руководителей общеобразовательных организаций, открыты стажировочные площадки, 4 консультационных центра. В зависимости от профессиональных дефицитов педагогов ежегодно проводятся групповые и индивидуальные стажировки с использованием ресурсов лучших учителей-практиков.

Важность проведения мониторинга эффективности деятельности профессиональных объединений будет способствовать созданию единого образовательного пространства для обеспечения непрерывного профессионального развития педагогов, постоянного обмена лучшими практиками.

2.1.6. организация сетевого взаимодействия педагогов на основе внедрения эффективных практик, сформированных по результатам участия в

региональных и федеральных проектах;

На муниципальном уровне необходимо распространить имеющуюся практику по организации взаимодействия образовательных организаций по улучшению результатов обучающихся, в частности: деятельность творческих групп по реализации мероприятий «дорожных карт» по внедрению эффективных педагогических практик в рамках муниципального проекта «Управление повышением качества образования на муниципальном уровне, регионального подпроекта «Школа умного руководителя»; эффективное кураторство в рамках участия в федеральном проекте адресной поддержки «500+».

Мониторинг организации процессов сетевого взаимодействия будет способствовать объединению ресурсов, позволит эффективно использовать имеющиеся образовательные, материальные и кадровые ресурсы общеобразовательных учреждений муниципалитета.

2.1.7. обеспечение методического сопровождения педагогических работников;

Управление непрерывным профессиональным развитием педагогов осуществляется в соответствии с моделью муниципальной методической службы Тюкалинского муниципального района, утвержденной приказом Комитета по образованию от 21 января 2022 года № 12.

## **2.2. Принципы непрерывного образования:**

- **непрерывность** – обеспечение интеграции формального, неформального и информального образования;
- **персонификация** – возможность получения педагогическими работниками профессиональной помощи и поддержки с учетом конкретных затруднений на основе актуальных результатов и независимой оценки компетенции;
- **системность** – создание устойчивых связей между компонентами системы управления непрерывным профессиональным развитием педагогов;
- **уровневость** – наличие профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников на муниципальном и институциональном уровнях;
- **открытость** – информирование о состоянии и задачах непрерывного профессионального развития педагогов;
- **объективность** – своевременная корректировка актуальных задач и механизмов профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников на основе сформированных механизмов обеспечения объективности внутришкольных,



муниципальных, региональных, федеральных оценочных процедур;

- **разнообразие** - вариативность предоставляемых образовательных услуг, обеспечивающая многообразие траекторий профессионального роста педагогических работников.

### **2.3. Ожидаемые результаты:**

- сформировано позитивное отношение педагогов к непрерывному профессиональному развитию;
- обеспечено принятие педагогами системы ценностей современного образования: идеологии ФГОС, НСУР, профессионального стандарта;
- сформирована готовность педагогов к профессиональной деятельности в условиях изменений;
- обеспечена индивидуализация и адресность методической поддержки в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами и образовательными потребностями педагогов и руководителей;
- достигнуты показатели повышения качества образования.

## **III. Механизмы реализации Положения**

Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников муниципальной системы образования осуществляется на основе интеграции формального, неформального и информального образования на всех уровнях профессионального взаимодействия.

### **3.1. Организация формального образования**

3.1.1. Согласно действующему законодательству, дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности педагогические работники имеют право получать не реже чем один раз в три года.

3.1.2. Непрерывность профессионального развития педагогических работников образовательных организаций района, осуществляющих образовательную деятельность по основным образовательным программам дошкольного, начального, основного и среднего общего образования, дополнительного образования, должна обеспечиваться освоением работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность, дополнительных профессиональных программ по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.1.3. Повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности может проходить в БОУ ДПО «ИРООО» в рамках заключенного соглашения, а также в иных организациях, осуществляющих данную деятельность.

3.1.4. Координацию деятельности по обеспечению прохождения

педагогическими работниками повышения квалификации и профессиональной переподготовки осуществляет информационно-методический отдел КУ «ЦФИХО в СО».

### 3.2. *Организация неформального образования*

3.2.1. Неформальное образование на муниципальном уровне организовано на основе системно-деятельностного подхода, охватывает основные направления методической работы, включает индивидуальные, групповые и коллективные формы организации деятельности:

- ассоциации учителей-предметников, педагогов дошкольного и дополнительного образования, школьных библиотекарей, социальных педагогов, заместителей директора по учебной и воспитательной работе;
- стажировочные площадки, семинары, практикумы, проблемно-творческие группы, педагогические мастерские, консультации, мастер-классы, индивидуальные и групповые стажировки у лучших учителей и т.д.;
- сетевое взаимодействие с использованием дистанционных форм (вебинары, ВКС, ресурсы образовательных порталов и др.)

3.2.2. В целях обеспечения персонифицированной адресной поддержки педагогическим коллективам и отдельным педагогам проводятся адресные визиты в образовательные организации с целью консультирования.

Программа индивидуального консультирования строится на основании запроса учреждений и педагогов.

3.2.3. В соответствии с профессиональными потребностями руководящих и педагогических работников могут быть реализованы индивидуальные программы поддержки с использованием технологий тьюторства, коучинга.

Для осуществления сопровождения профессиональной деятельности руководящих и педагогических работников могут быть привлечены педагоги, демонстрирующие лучшие образовательные практики, в т.ч. руководители ассоциаций, победители профессиональных конкурсов, «потенциальные» старшие и ведущие учителя и др.

### 3.3. *Организация информального образования*

3.3.1. Информальное образование включает:

- сопровождение разработки и реализации ИППР педагогов
- обучение (персонифицированное, под руководством наставников, онлайн)
- сопровождение конкурсной деятельности
- описание лучших практик педагогов

#### **IV. Показатели результативности реализации Положения и их значение**

*4.1. По показателю «Учет педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций»*

4.1.1. Доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов), - не менее 20 % ежегодно.

*4.2. По показателю «Повышение профессионального мастерства педагогических работников»*

4.2.1. Доля педагогов, реализующих ИППР, от общего количества педагогов – не менее 90% ежегодно.

4.2.2. Доля педагогов, прошедших повышение квалификации с учетом выявленных дефицитов, от общего количества педагогов, - не менее 30% ежегодно.

4.2.3. Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогических работников, получающих дополнительное профессиональное образование, - не менее 5% ежегодно.

4.2.4. Количество адресных семинаров для руководителей и педагогических работников об основных тенденциях развития образования с учетом профессиональных затруднений, выявленных в ходе диагностических процедур, - 20 единиц на конец отчетного периода.

4.2.5. Доля педагогов, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты ЦНППМ, вариативная часть которых сопровождается на уровне муниципалитета – 100% от ИОМ.

4.2.6. Доля образовательных организаций, на базе которых созданы и функционируют муниципальные стажировочные площадки, способствующие профессиональному развитию педагогических работников, – не менее 25% на конец отчетного периода;

4.2.7. Доля мероприятий, направленных на профилактику и преодоление профессионального выгорания, от общего количества мероприятий Плана реализации Положения – 15% на конец отчетного периода (2024 год).

4.2.8. Доля образовательных организаций, использующих рекомендации по организации методической работы БОУДПО «ИРООО», - 100%.

4.2.9. Количество педагогических работников, вошедших в состав методического актива ЦНППМ, - не менее 5 ежегодно.

4.2.10. Доля педагогических работников, привлеченных к экспертной деятельности в составе экспертных групп, - не менее 15% ежегодно.

4.2.11. Количество участников конкурсов профессионального мастерства

– не менее 10% от общего числа педагогов ежегодно.

4.3. По показателю «Осуществление методической поддержки молодых педагогов/ реализация системы наставничества»

4.3.1. Доля молодых педагогов, входящих в состав муниципальной проектной лаборатории молодых специалистов, - 100% от общего числа молодых специалистов от 0 до 5 лет.

4.3.2. Доля педагогов, в т.ч. молодых специалистов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов, - не менее 25% ежегодно.

4.3.3. Количество мероприятий по адресной методической поддержке руководителей предметных ассоциаций, - не менее 10 ежегодно.

4.3.4. Количество стажировочных площадок, созданных на основе технологий наставничества, по вопросам управления профессиональным развитием педагогов, инновационной деятельности, - не менее 4.

4.4. По показателю «Реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне

4.4.1. Доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов – не менее 20% от общего числа педагогов ежегодно.

4.4.2. Количество методических объединений / профессиональных сообществ педагогов – не менее 20 ежегодно.

4.4.3. Наличие муниципальной методической платформы и количество методических материалов, размещенных на муниципальной методической платформе – не менее 20 единиц контента ежегодно.

По показателю «Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях»

4.5.1. Доля аттестованных педагогов от общего числа педагогических работников – не менее 60% ежегодно.

4.5.2. Доля молодых педагогов от общего числа педагогических работников – не менее 30% от общего числа педагогов.

## V. Методы сбора и обработки информации

5.1. С целью получения объективной информации о достижении показателей результативности реализации Положения применяются следующие методы сбора информации:

5.1.1. количественный и качественный **анализ** полученной **информации**, в т.ч. статистических данных, выявление положительной и отрицательной динамики, определение проблем и путей их решения:

п.п. 4.1.1, 4.1.2, 4.2.2, 4.2.4, 4.3.1, 4.3.2, 4.3.3, 4.4.1, 4.4.2, 4.4.3, 4.5.1, 4.5.2.

- 5.1.2. **профессионально - педагогическая экспертиза** документов с учетом разработанных критериев, в том числе планов деятельности муниципальных ассоциаций учителей-предметников, программ муниципальных стажировочных площадок, индивидуальных и групповых стажировок; программ индивидуального профессионального развития педагогов: п.п. 4.2.3, 4.3.4.
- 5.1.3. **анализ открытых источников** информации
- 5.1.4. **выгрузка и анализ данных региональных исследований предметных и методических дефицитов** педагогических работников: 4.1.1.
- 5.1.5. **опрос** (включая анкетирование, интервьюирование, фокус-групповое исследование): 4.2.1.
- 5.2. Информация, собранная в результате мониторинговых процедур, должна соответствовать следующим критериям: полнота, актуальность, достоверность, релевантность.
- 5.3. По каждому из объектов мониторинга формируются информационные потоки, которые становятся основой построения единой муниципальной информационной системы сбора и обработки информации. Ежегодно разрабатывается «дорожная карта» мониторинговых исследований, утверждается график проведения мониторинга, который прилагается к годовому плану работы Комитета по образованию. Сформирован реестр оценочных процедур.

## **VI. Мониторинг реализации Положения**

- 6.1. Реализация Положения осуществляется в соответствии с планом мероприятий и подлежит систематической оценке.
- 6.2. Мониторинг непрерывного профессионального развития проводится на муниципальном и институциональном уровнях.
- 6.3. Мониторинг реализации Положения проводится с целью повышения управляемости процессами профессионального роста педагогических работников муниципалитета, синхронизации реализации Положения на муниципальном и институциональном уровнях, оказания своевременной адресной методической поддержки педагогическим и руководящим работникам.
- 6.4. Объект Мониторинга реализации Положения: муниципальная система обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников.
- 6.5. Мониторинг определяет содержание, структуру, набор оценочных процедур, требования к инструментарию их проведения в соответствии с **показателями исследования** результативности реализации

Положения о непрерывном профессиональном развитии педагогических работников Тюкалинского муниципального района Омской области, включая информацию о педагогических работниках, прошедших диагностику профессиональных дефицитов / предметных компетенций; о повышении профессионального мастерства педагогических работников; о поддержке молодых педагогов / реализации программ наставничества педагогических работников; об эффективности деятельности методических объединений и профессиональных сообществ на муниципальном уровне; об организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне; о сформированности системы учета кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета; информацию по осуществлению методического сопровождения педагогических работников.

- 6.6. В мониторинге участвуют все образовательные организации муниципалитета на основе регламента.
- 6.7. Полученная в процессе Мониторинга информация является основой для принятия управленческих решений на заседаниях муниципального Совета по оценке качества образования, действующего на основании приказа Комитета по образованию от 31.08.2017 года №322-а; муниципального методического совета, утвержденного приказом Комитета по образованию от 26.09.2016г. №393; муниципального Координационного совета по работе со школами, повышающими результаты, утвержденного приказом Комитета по образованию от 24.11.2020 года № 485-а; аппаратных совещаниях Комитета по образованию.
- 6.8. Ответственным за проведение мониторинга реализации Положения является информационно-методический отдел КУ «ЦФИХО в СО» Тюкалинского муниципального района Омской области.

## **VII. Порядок внесения изменений в Положение**

- 7.1. Изменения в данное положение вносятся в связи с поступлением новых нормативных документов, необходимостью пересмотра положения в связи с изменением условий осуществления профессиональной деятельности и по иным причинам.

Изменения рассматриваются на заседании совета по качеству образования, утверждаются приказом председателя Комитета по образованию АТМР.