|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 6  к Концепции муниципальной системы оценки качества образования города Благовещенска на 2021 – 2023 годы |

Система обеспечения профессионального развития

педагогических работников

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников предназначена для комплексного анализа организации взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на развитие потенциала педагогов города.

*Цель:* содействовать комплексному развитию системы образования города через повышение уровня профессиональной компетенции педагогических кадров, развитие их профессионального мастерства, раскрытие творческого потенциала каждого педагога и педагогического коллектива в целом через развитие новых форм методической поддержки, основанных на принципах сетевого взаимодействия.

*Задачи мониторинга:*

систематически выявлять профессиональные дефициты педагогических работников;

проводить мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях города;

способствовать повышению профессионального мастерства педагогических работников через освоение программ дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, переподготовка) с учётом потребности муниципалитета;

усилить работу по организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;

сопровождать и поддерживать молодых педагогов через реализацию программы наставничества;

стимулировать профессиональный рост педагогов через участие в конкурсах профессионального мастерства.

*Предмет мониторинга:* непрерывное профессиональное развитие педагогов с учётом современных требований национальной системы профессионального роста педагогов; формы и методы поддержки и сопровождения молодых педагогов и системы наставничества в образовательных организациях города.

*Показатели обеспечения профессионального развития педагогических работников города.*

1.Уровень профессиональных дефицитов педагогических работников:

1.1. Доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, на муниципальном уровне от общего количества педагогов.

1.2. Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты по реализации выявленных профессиональных дефицитов от общего количества педагогических работников образовательных организаций города.

2. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях города:

2.1. Мониторинг вакансий педагогических работников в образовательных организациях города.

2.2. Мониторинг перспективной потребности образовательных организаций в педагогических кадрах.

3. Повышение профессионального мастерства педагогических работников города через освоение программ дополнительного профессионального образования:

3.1. Доля педагогов, освоивших программы дополнительного профессионального образования (повышение квалификации).

3.2.Доля педагогов, представивших опыт работы, в ходе курсов повышения квалификации, от общего количества педагогов.

3.3. Доля педагогов, давших открытые уроки в ходе курсов повышения квалификации, от общего количества педагогов.

3.4. Доля педагогов, включённых в систему непрерывного и планомерного повышения квалификации, в том числе за счет обеспечения возможности повышения квалификации на основе использования современных цифровых технологий, от общего количества педагогов.

3.5. Доля педагогов, включённых в систему непрерывного и планомерного повышения квалификации, в том числе за счет формирования и участия в профессиональных ассоциациях, от общего количества педагогов.

3.6. Доля педагогов, обучившихся по программам профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

4. Осуществление методической поддержки педагогов:

4.1. Доля педагогов (в разрезе учебных предметов), в отношении которых организовано методическое сопровождение на уровне образовательной организации, от общего количества педагогов.

4.2. Доля педагогов (в разрезе учебных предметов), в отношении которых организовано методическое сопровождение на муниципальном уровне, от общего количества педагогов.

4.3. Доля педагогов, включённых в сетевые сообщества, от общего количества педагогов.

5. Организация системы наставничества:

5.1. Доля педагогических работников в возрасте моложе 25 лет – молодых специалистов, пришедших на работу после окончания учебного заведения, от общего числа молодых педагогов.

5.2. Доля педагогических работников до 35 лет, от общего количества педагогов.

5.3. Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов.

5.4. Доля педагогов, участвующих в программах наставничества от общего числа педагогов.

5.5. Количество индивидуальных программ наставничества, разработанных и утверждённых образовательными организациями.

6. Участие педагогов в профессиональных конкурсах.

6.1. Доля педагогов принимавших участие в конкурсах профессионального мастерства на базе образовательной организации, от общего количества педагогов.

6.2.Доля педагогов принимавших участие в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном уровне, от общего количества педагогов.

6.3. Доля педагогов принимавших участие в конкурсах профессионального мастерства на региональном и всероссийском уровнях, от общего количества педагогов.

*Методы сбора информации,* используемые в системе мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников, определяют порядок получения показателей.

*Мониторинг*состояния системы качества обеспечения профессионального развития педагогических работников направлен на получение информации по качеству обеспечения профессионального развития педагогических работников по определённым показателям.

*Анализ результатов и разработка адресных рекомендаций* предназначены для осуществления по итогам проведения мониторинга показателей анализа результатов мониторинга показателей и разработки адресных рекомендаций участникам образовательного процесса по результатам проведенного анализа.

Комплексный анализ результатов мониторинга муниципальных показателей обеспечит повышение эффективности и качества педагогической деятельности посредством индивидуальной работы над выявленными профессиональными дефицитами, поддержки мотивации к профессиональному росту.

*Разработка и принятие комплекса мер и управленческих решений* направлены на совершенствование системы мониторинга качества системы профессионального развития педагогических работников.

*Анализ эффективности принятых управленческих решений* и комплекса мер направлен на оценку и последующий анализ эффективности принятого комплекса мер и управленческих решений, направленных на совершенствование системы мониторинга качества системы профессионального развития педагогических работников.

Проведение анализа эффективности принятых мер осуществляется на основе результатов мониторинга эффективности принятых управленческих решений и комплекса мер в течение календарного года, следующего за отчетным периодом.

Результаты анализа позволят выявить эффективность принятых управленческих решений и комплекса мер, направленных на совершенствование системы мониторинга качества системы профессионального развития педагогических работников, и провести корректировку.