



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ХАБАРОВСКА  
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ХАБАРОВСКА

**ПРИКАЗ**

17.03.2022 № 429

г. Хабаровск

Об утверждении программы по обеспечению профессионального развития педагогических работников города Хабаровска на 2022 – 2024 годы

В целях обеспечения потребности муниципальной системы образования педагогическими кадрами и создания условий для профессионального роста и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников  
**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить программу по обеспечению профессионального развития педагогических работников города Хабаровска на 2022 – 2024 годы (приложение № 1).

2. Заведующему сектором кадрового обеспечения (Асланяну А.Л.), директору МАУ «Центр развития образования» (Пушкаревой И.А.) обеспечить реализацию программы по обеспечению профессионального развития педагогических работников города Хабаровска на 2022 – 2024 годы (приложение № 1).

3. Директору МАУ «Центр развития образования» (Пушкаревой И.А.):

3.1. Организовать проведение мониторингов в соответствии с планом мероприятий программы по обеспечению профессионального развития педагогических работников города Хабаровска на 2022 – 2024 год (приложение № 1).

3.2. Подготовить аналитическую справку по результатам мониторингов в срок до 08.04.2022 г.

3.3. Довести итоговую информацию до руководителей образовательных учреждений в срок до 11.04.2022 г.

4. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника управления по стратегическому развитию образования Савкина В.К.

И.о. начальника управления

Т.А. Леонова



005725

Приложение 1  
к приказу управления образования  
от 17.03.2022 № 429

ПРОГРАММА  
по обеспечению профессионального развития педагогических работников  
города Хабаровска на 2022 – 2024 годы

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ  
по обеспечению профессионального развития педагогических работников  
города Хабаровска на 2022 – 2024 годы

Наименование программы	Программа по обеспечению профессионального развития педагогических работников
Ответственный исполнитель программы	Управление образования администрации города Хабаровска, муниципальное автономное учреждение «Центр развития образования»
Соисполнители программы	Муниципальные образовательные учреждения
Период реализации	01.01.2022 – 31.12.2024
Цель	Обеспечение потребности муниципальной системы образования педагогическими кадрами в соответствии с требованиями стандарта профессиональной деятельности педагога. Создание условий для профессионального роста и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, в том числе молодых специалистов.
Задачи	1. Создать условия для участия педагогических работников в мероприятиях, направленных на диагностику профессиональных дефицитов. 2. Создать условия для повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников на основе диагностики профессиональных дефицитов. 3. Организовать мероприятия, направленные на поддержку молодых педагогов, в том числе через реализацию программ наставничества. 4. Организовать мероприятия по поддержке методических объединений и профессиональных сообществ педагогов. 5. Развивать и расширить формы сетевого взаимодействия педагогов (методические объединения,

	<p>профессиональные сообщества).</p> <p>6. Выявить кадровые потребности муниципальных образовательных учреждений.</p> <p>7. Обеспечить функционирование муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогов.</p>
<p>Основные индикаторы (показатели)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/ предметных компетенций;</li> <li>– доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в форматах непрерывного образования на основе диагностики профессиональных дефицитов;</li> <li>– доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы;</li> <li>– количество образовательных учреждений, реализующих программы наставничества;</li> <li>– доля педагогических работников, вовлеченных в деятельность профессиональных сообществ;</li> <li>– количество методических объединений /профессиональных сообществ педагогов;</li> <li>– доля образовательных учреждений, вовлеченных в различные формы сетевого взаимодействия;</li> <li>– доля образовательных учреждений, в которых отсутствует острая кадровая потребность в педагогических работниках;</li> <li>– доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета.</li> </ul>
<p>Основные мероприятия программы по направлениям деятельности</p>	<p>План мероприятий программы по обеспечению профессионального развития педагогических работников города Хабаровска на 2022 – 2024 годы:</p> <p>Мероприятия, направленные на диагностику профессиональных дефицитов педагогов и повышение уровня квалификации.</p> <p>Мероприятия, направленные на поддержку молодых педагогов.</p> <p>Мероприятия, направленные на развитие института наставничества в образовательных учреждениях.</p> <p>Мероприятия, направленные на поддержку методических объединений и профессиональных сообществ педагогов.</p> <p>Мероприятия по реализации сетевого взаимодействия</p>

	<p>педагогов.</p> <p>Мероприятия, направленные на выявление кадровой потребности в педагогических работниках в образовательных учреждениях.</p> <p>Мероприятия, направленные на научно-методическое сопровождение педагогов.</p>
<p>Ресурсное обеспечение программы</p>	<p>Координация и консолидация всех финансово-экономических ресурсов муниципальной системы города Хабаровска по формированию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников; ресурсы сетевого взаимодействия с учреждениями профессионального образования, социальными партнерами.</p>
<p>Методы сбора и обработки информации</p>	<p><b><i>Мониторинг и оценка предметных и методических компетенций педагогов.</i></b></p> <p>В целях развития и совершенствования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников, обеспечения адресности, персонификации повышения квалификации на основе диагностики профессиональных компетенций проводится оценка предметных и методических компетенций педагогов.</p> <p>Мониторинг направлен на определение показателя – доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/ предметных компетенций.</p> <p><b><i>Статистический отчет по форме РИК-83 и ОО-1 (кадры).</i></b></p> <p>В целях осуществления мониторинга обеспеченности кадрами подведомственных муниципальных образовательных учреждений ежегодно организуется сбор информации по форме РИК-83 и ОО-1 (кадры). Руководители образовательных учреждений предоставляют информацию о кадровом составе: численность педагогических работников, с указанием должности, возраста, стажа, уровня образования, квалификационной категории, прохождении курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовке, движении работников.</p> <p>В каждом учреждении проводится мониторинг потребности в педагогических кадрах, сформирована система, обеспечивающая своевременное и качественное замещение вакантных должностей, проводится анализ кадровой потребности.</p> <p>Статистический отчет направлен на мониторинг</p>

следующих показателей:

- доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в форматах непрерывного образования на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- доля образовательных учреждений, в которых отсутствует острая кадровая потребность в педагогических работниках;
- доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета.

***Мониторинг прибытия молодых педагогов в образовательные учреждения.***

Ежегодно по запросу управления образования образовательные учреждения города предоставляют информацию по прибытию и закреплению молодых специалистов.

Мониторинг направлен на определение показателя – доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы.

***Мониторинг реализации института наставничества в образовательных учреждениях.***

Мониторинг реализации института наставничества в образовательных учреждениях организуется в соответствии с приказом управления образования «О внедрении целевой модели наставничества в муниципальных образовательных учреждениях города Хабаровска».

Мониторинг направлен на определение показателя – количество образовательных учреждений, реализующих программы наставничества.

***Мониторинг деятельности профессиональных сообществ и методических объединений педагогов.***

Ежегодно образовательные учреждения предоставляют информацию о методических объединениях, функционирующих внутри учреждения, и педагогических работниках, являющихся руководителями или членами городских и районных методических объединениях, профессиональных сообществ.

Мониторинг направлен на определение показателей:

- доля педагогических работников, вовлеченных в

	<p>деятельность профессиональных сообществ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– количество методических объединений /профессиональных сообществ педагогов.</li> </ul> <p><b>Мониторинг реализации сетевого взаимодействия в образовательных учреждениях.</b></p> <p>Ежегодно образовательные учреждения предоставляют информацию о совместной деятельности образовательных учреждений, взаимодействии с ВУЗами и ССУЗами, иными организациями.</p> <p>Мониторинг направлен на определение показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– доля образовательных учреждений, вовлеченных в различные формы сетевого взаимодействия;</li> </ul>
<p>Ожидаемые результаты реализации программы и оценка ее эффективности</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 50 % педагогических работников, прошли диагностику профессиональных дефицитов/ предметных компетенций;</li> <li>– 40 % педагогических работников, прошли повышение квалификации в форматах непрерывного образования на основе диагностики профессиональных дефицитов;</li> <li>– 100 % педагогических работников в возрасте до 35 лет, вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы;</li> <li>– 100 % образовательных учреждений, принявших на работу молодых специалистов, реализуют программы наставничества;</li> <li>– 75 % педагогических работников, вовлечены в деятельность профессиональных сообществ;</li> <li>– функционируют не менее 40 методических объединений /профессиональных сообществ педагогов;</li> <li>– 50 % образовательных учреждений вовлечены в различные формы сетевого взаимодействия;</li> <li>– в 65 % образовательных учреждениях отсутствует острая кадровая потребность в педагогических работниках;</li> <li>– 80 % педагогических работников, имеют образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета.</li> </ul>

## 1. Общая характеристика обоснования разработки Программы

Основным условием качественного и эффективного развития системы современного образования является профессионализм педагога.

Актуальность профессионального роста педагогических кадров связана с одним из приоритетных направлений регионального проекта «Современная школа», которое предусматривает обеспечение возможности профессионального развития и обучения на протяжении всей профессиональной деятельности для педагогических работников.

Профессиональную деятельность в муниципальной системе образования города осуществляют 5669 педагогических работников. Для повышения качества педагогической деятельности организована работа по контролю за выполнением перспективного плана повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе профессиональных дефицитов, методическая поддержка педагогических работников в процессе аттестации, сопровождение молодых педагогов с целью успешной профессиональной адаптации.

Кадровый потенциал муниципальной системы образования характеризуется высоким образовательным уровнем: 80 % педагогических работников имеют высшее образование, уровень образования руководителей образовательных учреждений составляет 100 %.

Кадровая политика отрасли направлена на обеспечение системы образования города педагогическими кадрами, обладающими высоким уровнем профессиональной компетенции.

В течение последних трех лет курсовую подготовку прошло 4972 педагогических работников, что составило 87,7 % от общего количества, из них 4510 педагогов обучились на бюджетной основе. 920 педагогов прошли более 2 курсов за учебный год.

В отрасли сохраняется положительная динамика качественного состава педагогических и руководящих кадров. Высшую квалификационную категорию имеет 1274 педагогических работников, первую квалификационную категорию – 1168 педагогических работников. Таким образом, на квалификационную категорию аттестовано 2442 человека, что составляет 43 % от общего количества педагогических работников образовательных учреждений.

Позитивной тенденцией в отрасли «Образование» является увеличение количества молодых педагогов в образовательных учреждениях. Значение показателя «Рост удельного веса численности учителей в возрасте до 35 лет в общей численности учителей общеобразовательных учреждений» достигло 25,5 % в общеобразовательных учреждениях, а в целом в отрасли 27,4 %.

В образовательных учреждениях города Хабаровска успешно функционирует система адаптации молодых педагогов путем закрепления за ними опытных педагогов-наставников. Необходимость развития института наставничества обусловлена решением актуальных проблем становления молодых педагогов в образовательных организациях: помощью в личностной и профессиональной адаптации молодого специалиста и созданием условий для популяризации и тиражирования успешных практик.

Приказом управления образования администрации города Хабаровска утверждены положение о наставничестве в муниципальных образовательных учреждениях и дорожная карта по внедрению целевой модели наставничества, определяющая основные мероприятия по реализации института наставничества. На уровне муниципалитета закреплено 88 кураторов наставнической деятельности.

Для дальнейшего повышения эффективности педагогической деятельности и достижения положительной динамики роста профессиональной

компетентности, на постоянной основе организуется работа по следующим направлениям:

- контроль за выполнением перспективного плана повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе профессиональных дефицитов;

- методическая поддержка педагогических работников в процессе аттестации;

- сопровождению молодых педагогов с целью успешной профессиональной адаптации.

Исходя из анализа работы, выявлены следующие актуальные проблемы по обеспечению профессионального развития педагогических работников города Хабаровска:

***1. Необъективность и недостаточное обеспечение полноты предоставляемой информации от образовательных учреждений о профессиональных компетенциях педагогических работников.***

Повышение профессионального уровня педагогических работников направлено на обеспечение системы образования города педагогическими кадрами, обладающими высоким уровнем профессиональных компетенций, непрерывное профессиональное развитие и соответствие квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. В настоящее время в образовательных учреждениях не проводится анализ профессиональных дефицитов педагогов, курсовые мероприятия не рассматриваются как один из способов формирования новых профессиональных компетенций и стимул профессионального развития педагога. Исходя из этого адресные рекомендации для педагогических работников подготовить не представляется возможным.

Для повышения мотивации педагогов по прохождению курсов повышения квалификации необходимо сформировать запрос на основе реальной потребности педагогов, для этого целесообразно организовать диагностику профессиональных дефицитов педагогических работников. При этом программы повышения квалификации должны способствовать преодолению выявленных дефицитов и раскрытию потенциальных профессиональных возможностей.

Необходимо обеспечить персонализацию и индивидуализацию процесса повышения квалификации, через реализацию актуальных и востребованных программ с возможностью получения индивидуального образовательного маршрута.

***2. Дефицит и старение педагогических кадров, недостаточный уровень закрепляемости молодых педагогов в образовательных учреждениях.***

Одним из ключевых факторов эффективного развития муниципальной системы образования города Хабаровска является высокий уровень высокопрофессиональных педагогических кадров. Цель кадровой политики заключается не только в обеспечении необходимым количеством руководящих и педагогических кадров, обладающих соответствующим уровнем



профессиональной компетенции, позволяющим эффективно реализовывать задачи развития отрасли «Образование», но и в обеспечении оптимального, баланса обновления, омоложения и сохранения численного и качественного состава педагогических кадров.

В настоящее время в образовательных учреждениях наблюдается дефицит педагогов по различным специальностям. Кадровый дефицит вызван сочетанием разнообразных процессов, среди которых можно выделить общее старение педагогических кадров: 28 % педагогов города старше 50 лет.

Проблема нехватки профессиональных кадров, в связи с трудностью привлечения и закрепления молодых и перспективных специалистов в сфере образования является одной из значимых. Необходимо создать условия для адаптации и успешной профессиональной реализации молодых педагогов, уделяя особое значение адаптационному периоду вхождения в профессию. Закреплению молодых педагогов в отрасли способствует оказание профессионального содействия и практической помощи молодым педагогам опытными коллегами-наставниками. Необходимо оказывать информационную и организационную помощь педагогам-наставникам, методическую и психологическую поддержку начинающим специалистам, проводить обучающие мероприятия, осуществлять контроль за реализацией института наставничества в образовательных учреждениях.

Снижение уровня кадрового дефицита в образовательных учреждениях за счет привлечения молодых специалистов, внедрения практик сетевого взаимодействия, снижения уровня профессионального выгорания у педагогов старше 50 лет, возможности получения дополнительного профессионального образования, допуска к занятию педагогической деятельностью студентов высших учебных заведений.

***3. Низкий уровень вовлечения педагогов в работу профессиональных сообществ и методических объединений, недостаточное количество новых направлений и форм работы профессиональных сообществ в соответствии с современными требованиями.***

Методическое объединение – традиционное и наиболее распространенное объединение педагогов одного или нескольких близких профилей деятельности, созданное в целях обеспечения современного уровня преподавания, совершенствования профессионального мастерства педагогов, повышения качества знаний обучающихся, совершенствования учебно-воспитательного процесса в целом.

Несмотря на значимость работы методических объединений, способствующих повышению профессиональной мотивации, методической культуры и развитию творческого потенциала, значительное количество педагогов не принимают участия в деятельности профессиональных сообществ и методических объединений, аргументируя свое нежелание отсутствием реальной помощи.

Необходимо организовать мероприятия, направленные на поддержку методических объединений и профессиональных сообществ педагогов,

осуществлять контроль за их деятельностью с целью избегания формального выполнения обязанностей. Также создавать сообщества педагогических работников разного уровня (вертикальные и горизонтальные) и направленности, готовых оперативно (в том числе с использованием возможностей ИКТ) проектировать варианты решений, «выращивать» новый опыт и предлагать его для использования другим субъектам. При этом творческие педагоги и лучшие образовательные организации могут расширить свой потенциал, реализовать возможности, участвовать в совместных проектах, взаимодействуя с десятками тысяч коллег системы образования, преодолевая определенную разобщенность субъектов образовательных отношений.

Вместе с тем, позитивные изменения в образовании с учётом вызовов современного общества диктуют необходимость разработки и реализации новых направлений работы (функциональная грамотность, обновленные ФГОС) и новых форм профессиональных объединений: творческие и проектные группы, пары педагогов, клубы, объединения работающие не системно, а созданные для решения определенной задачи и перестающие функционировать после выполнения заданной цели.

#### ***4. Недостаточная реализация сетевого взаимодействия в отрасли.***

Сетевое взаимодействие – инструмент развития и расширения образовательного и культурного пространства современного образовательного учреждения, которое предполагает особое социальное партнерство, с использованием ресурсов нескольких организаций. Для педагогов – сетевое взаимодействие позволяет реализовывать совместную деятельность, направленную на профессиональное развитие.

Несмотря на необходимость сетевого взаимодействия, не все педагоги готовы к нему, а руководители образовательных учреждений сотрудничают с организациями среднего и высшего образования исключительно по вопросу педагогической практики студентов.

Необходимо разработать и реализовать модель по реализации сетевого взаимодействия педагогов. Привлекать ресурсы организаций среднего и высшего образования для проведения мероприятий на их базе, приглашать представителей профессорско-преподавательского состава для участия в конкурсных и обучающих мероприятиях. Организовать взаимодействие с учреждениями культуры, спорта, здравоохранения и молодежной политики. Использовать современные информационно-коммуникационные технологии при реализации сетевого взаимодействия с районами Хабаровского края и другими регионами.

#### ***5. Необходимость создания муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников.***

Одним из факторов, определяющих успешность процессов профессиональной самореализации и саморазвития педагога, выступает непрерывное образование. В настоящее время, проблема разработки и реализации индивидуального образовательного маршрута педагога, его непрерывного образования, решается администрацией учреждения и личной заинтересованностью педагогического работника, что зачастую приводит к

формальному выполнению обязанностей, отсутствию анализа уровня профессиональной компетентности работников, разработки индивидуальных траекторий развития, непрерывного повышения квалификации.

Необходимо создать единое научно-методическое пространство, обеспечивающее взаимодействие субъектов научно-методической деятельности муниципального и институционального (образовательных учреждений) уровней для осуществления непрерывного методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Вышеизложенные проблемы свидетельствуют о необходимости принятия мер по обеспечению профессионального развития педагогических работников.

## 2. Цели и задачи программы

Целью настоящей программы является обеспечение потребности муниципальной системы образования педагогическими кадрами в соответствии с требованиями стандарта профессиональной деятельности педагога и создание условий для профессионального роста и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, в том числе молодых специалистов.

Реализация цели предполагает решение следующих задач:

– Создать условия для участия педагогических работников в мероприятиях, направленных на диагностику профессиональных дефицитов.

– Создать условия для повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников на основе диагностики профессиональных дефицитов.

– Организовать мероприятия, направленные на поддержку молодых педагогов, в том числе через реализацию программ наставничества.

– Разработать и внедрить механизмы выявления, систематизации и распространения новых эффективных педагогических практик, в том числе через развитие методических объединений и профессиональных сообществ педагогов.

– Разработать и реализовать механизм выявления кадровых потребностей муниципальных образовательных учреждений.

– Организовать научно-методическое сопровождение педагогов, направленное на непрерывное профессиональное развитие педагогических работников.

## 3. Ожидаемые результаты реализации программы

Результат реализации настоящей программы, ее эффективность и результативность представляются следующими значениями:

– 50 % педагогических работников, прошли диагностику профессиональных дефицитов/ предметных компетенций;

– 40 % педагогических работников, прошли повышение квалификации в форматах непрерывного образования на основе диагностики

профессиональных дефицитов;

– 100 % педагогических работников в возрасте до 35 лет, вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы;

– 100 % образовательных учреждений, принявших на работу молодых специалистов, реализуют программы наставничества;

– 75 % педагогических работников, вовлечены в деятельность профессиональных сообществ;

– функционируют не менее 40 методических объединений /профессиональных сообществ педагогов;

– 50 % образовательных учреждений вовлечены в различные формы сетевого взаимодействия;

– в 65 % образовательных учреждениях отсутствует острая кадровая потребность в педагогических работниках;

– 80 % педагогических работников, имеют образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета.

#### 4. Механизм реализации программы, методы сбора и обработки информации.

Механизм реализации настоящей программы направлен на эффективное планирование и обеспечение контроля исполнения программных мероприятий, предусмотренных «дорожной картой» по формированию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников:

– Мероприятия, направленные на диагностику профессиональных дефицитов педагогов и повышение уровня квалификации.

– Мероприятия, направленные на поддержку молодых педагогов.

– Мероприятия, направленные на развитие института наставничества в образовательных учреждениях.

– Мероприятия, направленные на поддержку методических объединений и профессиональных сообществ педагогов.

– Мероприятия по реализации сетевого взаимодействия педагогов.

– Мероприятия, направленные на выявление кадровой потребности в педагогических работниках в образовательных учреждениях.

– Мероприятия, направленные на научно-методическое сопровождение педагогов.

Сбор и обработка информации осуществляется посредством мониторингов:

***Мониторинг и оценка предметных и методических компетенций педагогов.***

В целях развития и совершенствования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников, обеспечения адресности, персонификации повышения квалификации на основе диагностики профессиональных компетенций проводится оценка предметных и методических компетенций педагогов.

Мониторинг направлен на определение показателя – доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/ предметных компетенций.

***Статистический отчет по форме РИК-83 и ОО-1 (кадры).***

В целях осуществления мониторинга обеспеченности кадрами подведомственных муниципальных образовательных учреждений ежегодно организуется сбор информации по форме РИК-83 и ОО-1 (кадры). Руководители образовательных учреждений предоставляют информацию о кадровом составе: численность педагогических работников, с указанием должности, возраста, стажа, уровня образования, квалификационной категории, прохождении курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовке, движении работников.

В каждом учреждении проводится мониторинг потребности в педагогических кадрах, сформирована система, обеспечивающая своевременное и качественное замещение вакантных должностей, проводится анализ кадровой потребности.

Статистический отчет направлен на мониторинг следующих показателей:

– доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в форматах непрерывного образования на основе диагностики профессиональных дефицитов;

– доля образовательных учреждений, в которых отсутствует острая кадровая потребность в педагогических работниках;

– доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета.

***Мониторинг прибытия молодых педагогов в образовательные учреждения.***

Ежегодно по запросу управления образования образовательные учреждения города предоставляют информацию по прибытию и закреплению молодых специалистов.

Мониторинг направлен на определение показателя – доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы.

***Мониторинг реализации института наставничества в образовательных учреждениях.***

Мониторинг реализации института наставничества в образовательных учреждениях организуется в соответствии с приказом управления образования «О внедрении целевой модели наставничества в муниципальных образовательных учреждениях города Хабаровска».

Мониторинг направлен на определение показателя – количество образовательных учреждений, реализующих программы наставничества.

***Мониторинг деятельности профессиональных сообществ и методических объединений педагогов.***

Ежегодно образовательные учреждения предоставляют информацию о методических объединениях, функционирующих внутри учреждения, и

педагогических работников, являющихся руководителями или членами городских и районных методических объединениях, профессиональных сообществ.

Мониторинг направлен на определение показателей:

– доля педагогических работников, вовлеченных в деятельность профессиональных сообществ;

– количество методических объединений /профессиональных сообществ педагогов.

**Мониторинг реализации сетевого взаимодействия в образовательных учреждениях.**

Ежегодно образовательные учреждения предоставляют информацию о совместной деятельности образовательных учреждений, взаимодействии с ВУЗами и ССУЗами, иными организациями.

Мониторинг направлен на определение показателя: доля образовательных учреждений, вовлеченных в различные формы сетевого взаимодействия.

## 5. Показатели реализации программы

№ п/п	Наименование показателя	2022	2023	2024
1. Показатели по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/ предметных компетенций.				
1.1.	доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/ предметных компетенций, %	30	40	50
2. Показатели по учету повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников				
2.1.	доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в форматах непрерывного образования на основе диагностики профессиональных дефицитов, %	20	30	40
3. Показатели по осуществлению методической поддержки молодых педагогов и по реализации системы наставничества				
	доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы, %	80	90	100

	доля образовательных учреждений, реализующих программы наставничества, %	80	90	100
<b>4. Показатели по осуществлению поддержки методических объединений и профессиональных сообществ педагогов.</b>				
	доля педагогических работников, вовлеченных в деятельность профессиональных сообществ, %	65	70	75
	количество методических объединений /профессиональных сообществ педагогов	40	45	50
<b>4. Показатели по реализации сетевого взаимодействия педагогов</b>				
	доля образовательных учреждений вовлеченных в различные формы сетевого взаимодействия, %	30	40	50
<b>5. Показатели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета</b>				
	доля образовательных учреждений, в которых отсутствует острая кадровая потребность в педагогических работниках, %	50	60	65
	доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета, %	70	75	80





План мероприятий программы  
по обеспечению профессионального развития педагогических работников города Хабаровска на 2022 – 2024 годы

№	Мероприятия	Сроки реализации	Ответственные исполнители
<b>1. Мероприятия, направленные на диагностику профессиональных дефицитов и повышение уровня квалификации педагогов</b>			
1.1	Организация прохождения педагогическими работниками оценки предметных и методических компетенций	в течение года 2022-2024	Управление образования МАУ «Центр развития образования»
1.2	Подготовка адресных рекомендаций и индивидуальных маршрутов повышения квалификации для педагогических работников на основе выявленных профессиональных дефицитов	в течение года 2022-2024	Управление образования МАУ «Центр развития образования» Образовательные учреждения
1.3	Организация работы по повышению уровня профессиональных компетенций педагогических работников	в течение года 2022-2024	Управление образования МАУ «Центр развития образования»
<b>2. Мероприятия, направленные на поддержку молодых педагогов</b>			
2.1	Форум молодых специалистов отрасли «Образование»	сентябрь 2022-2024	Управление образования МАУ «Центр развития образования»
2.2	Городской конкурс молодых педагогов муниципальных образовательных учреждений «Шаг вперед!»	апрель 2022-2024	МАУ «Центр развития образования»
2.3	Городской конкурса профессионального мастерства «Педагогический звездопад», номинация «Лучший молодой педагог»	декабрь - апрель 2022-2024	Управление образования МАУ «Центр развития образования»
2.4	Организационные мероприятия по сопровождению всероссийских и краевых конкурсов профессионального мастерства	в течение года 2022-2024	МАУ «Центр развития образования»

	молодых педагогов		
2.5	Организационно-методическое сопровождение мероприятий для молодых педагогов в соответствии с ежегодным планом работы	в течение года 2022-2024	МАУ «Центр развития образования»
2.6	Организация работы Пресс-клуба молодых педагогов муниципальных образовательных учреждений города Хабаровска	в течение года 2022-2024	МАУ «Центр развития образования»
<b>3. Мероприятия, направленные на развитие института наставничества в образовательных учреждениях</b>			
3.1	Организационно-методическое сопровождение мероприятий для педагогов-наставников	в течение года 2022-2024	МАУ «Центр развития образования»
3.2	Реализация мероприятий по выполнению «дорожной карты» целевой модели наставничества в муниципальных образовательных учреждениях города Хабаровска	в течение года 2022-2024	Управление образования МАУ «Центр развития образования»
3.3	Городской конкурса профессионального мастерства «Педагогический звездопад», номинация «Лучший педагог-наставник»	декабрь - апрель 2022-2024	МАУ «Центр развития образования»
3.4	Изучение и продвижение лучших практик наставничества	в течение года 2022-2024	МАУ «Центр развития образования»
3.5	Информирование педагогической общественности о лучших практиках наставничества	в течение года 2022-2024	МАУ «Центр развития образования»
3.6	Подготовка пакета заявительных документов для выдвижения на награждение знаком отличия Правительства Хабаровского края «Почетный наставник Хабаровского края»	март - апрель 2022-2024	Управление образования МАУ «Центр развития образования»

<b>4. Мероприятия, направленные на поддержку методических объединений и профессиональных сообществ педагогов.</b>			
4.1	Организация работы муниципальных инновационных и стажировочных площадок	в течение года 2022-2024	МАУ «Центр развития образования»
4.2	Организация деятельности городских (районных) методических объединений	в течение года 2022-2024	МАУ «Центр развития образования»
<b>5. Мероприятия по организации сетевого взаимодействия образовательных учреждений.</b>			
5.1	Изучение и продвижение лучших практик сетевого взаимодействия образовательных учреждений	в течение года 2022-2024	МАУ «Центр развития образования»
5.2	Организация работы по вовлечению педагогических работников в сетевые сообщества	в течение года 2022-2024	МАУ «Центр развития образования»
5.3	Изучение и продвижение лучших практик наставничества	в течение года 2022-2024	МАУ «Центр развития образования»
5.4	Информирование педагогической общественности о лучших практиках наставничества	в течение года 2022-2024	МАУ «Центр развития образования»
<b>6. Мероприятия, направленные на выявление кадровой потребности в педагогических работниках в образовательных учреждениях</b>			
6.1	Сбор информации об обеспеченности кадрами в подведомственных муниципальных общеобразовательных учреждениях, учреждениях дополнительного образования по форме РИК-83, ОО-1, 85-К, 1-ДО	январь, сентябрь, 2022-2024	Управление образования МАУ «Центр развития образования»
6.2	Организация работы с ФГБОУ ВО «ТОГУ» по направлению на обучение будущих педагогов в рамках целевой подготовки	в течение года 2022-2024	Управление образования

**7. Мероприятия, направленные на научно-методическое сопровождение педагогов**

7.1	Реализация «дорожной карты» научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров города Хабаровска	в течение года 2022-2024	Управление образования МАУ «Центр развития образования»
-----	--	-----------------------------	---

---