

КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
ГОЛЫШМАНОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ПРИКАЗ

26.05.2022 г

№ 61/1

р. п. Голышманово
Тюменской области

Об утверждении концепции системы обеспечения
профессионального развития педагогических работников
в Голышмановском городском округе

В соответствии с приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 06.11.2020 № 552-1/ОД «Об утверждении Концепции развития системы дополнительного профессионального педагогического образования и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров в Тюменской области», приказом Департамента образования и науки Тюменской области от 22.07.2021 № 537-1/ОД «Об утверждении Положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тюменской области», постановлением Администрации Голышмановского городского округа от 15.10.2019 № 512 «Об утверждении муниципальной программы «Основные направления развития системы образования в Голышмановском городском округе на 2020-2022 годы»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить концепцию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Голышмановском городском округе согласно приложению к настоящему приказу.
2. Назначить ответственным исполнителем реализации концепции системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Голышмановском городском округе МКУ «Центр развития образования».
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на директора МКУ «Центр развития образования» Дюкову Л. А.

Председатель Комитета образования



Г. П. Павлова

**Концепция системы обеспечения
профессионального развития педагогических работников
в Голышмановском городском округе**

Концепция системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Голышмановском городском округе (далее концепция) определяет методологические, содержательные и процессуальные основы и направления модернизации существующих в системе образования структур и форм профессионального развития педагогических работников, а также научно - методического сопровождения профессионального развития педагогических работников, включающего систему мониторинга эффективности деятельности педагогических работников.

Концепция направлена на удовлетворение индивидуальных и коллективных образовательных и профессиональных потребностей педагогических работников, формирует потенциал педагогических работников и участвует в модернизации образования и общества, государства в целом.

Основанием для разработки концепции системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Голышмановском городском округе является:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- стратегические цели Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018 – 2025 годы;

- стратегические цели национального проекта «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);

- основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р;

- федеральные проекты «Современная школа», «Цифровая образовательная среда», «Новые возможности для каждого» национального проекта «Образование»;

- Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров (утв. Распоряжением

Министерства просвещения Российской Федерации от 06 августа 2020 г. № 76);

- приказ Департамента образования и науки Тюменской области от 06.11.2020 № 552-1/ОД «Об утверждении Концепции развития системы дополнительного профессионального педагогического образования и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров в Тюменской области»;

- приказ Департамента образования и науки Тюменской области от 22.07.2021 № 537-1/ОД «Об утверждении Положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тюменской области»;

- постановление Администрации Голышмановского городского округа от 15.10.2019 № 512 «Об утверждении муниципальной программы «Основные направления развития системы образования в Голышмановском городском округе на 2020-2022 годы».

В связи с глобальностью государственных задач по созданию условий для непрерывного повышения мастерства педагогических работников, обеспечения профессионального развития педагогических работников, а также научно - методического сопровождения профессионального развития педагогических работников в муниципалитете имеются **проблемы**:

- недостаток методических, кадровых и инфраструктурных ресурсов;

- между повышающейся значимостью электронных и дистанционных форм обучения и неготовностью методических служб сопровождать цифровизацию образования;

- между традиционными, устоявшимися формами повышения профессионального мастерства педагогических работников и усложнением задач методического сопровождения развития кадров в условиях меняющейся системы образования и внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников;

- между необходимостью непрерывного образования педагога в условиях изменения требований к его профессиональной деятельности и отсутствием условий эффективного персонифицированного обеспечения профессионального развития педагогических работников.

- недостаточная мотивация педагогических работников к непрерывному профессиональному развитию.

Таким образом, актуальность создания концепции системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Голышмановском городском округе определяется значимостью профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования. Поддержка педагога, способного решать задачи национальной образовательной политики, становится возможной только в ситуации построения системы профессионального развития педагогических работников.

Стратегическая цель – создание условий для развития кадрового потенциала в образовательных организациях, обеспечивающих вариативность, мобильность, качество форм профессионального развития педагогических работников, с учетом их потребностей и профессиональных затруднений.

Цели:

1. Создание единого образовательного пространства, обеспечивающего реализацию действенных механизмов профессиональной помощи и поддержки педагогическим работникам в профессиональном развитии; вариативных форм сетевого образования, информационных и кооперационных связей, партнерства и сотрудничества.
2. Развитие цифровой образовательной среды, расширяющей возможности вариативности и персонализации, а также индивидуализации образовательных маршрутов педагогических работников, обеспечивающих индивидуальный характер и разнообразие путей и способов профессионального развития педагогических работников.
3. Научно-методическое сопровождение профессионального развития педагогических работников, обеспечивающее непрерывное сопровождение профессионального мастерства, развитие инновационной деятельности, апробацию и внедрение современных технологий, форм и способов профессионального развития; обмен лучшими практиками; механизмы организации и развития профессиональных сообществ.
4. Обеспечение личностного и профессионального роста педагогических работников через развитие среды профессиональной коммуникации и совместной образовательной деятельности, поддержку педагогическим профессиональным сообществам, общественным объединениям педагогических работников.

Задачи:

1. Модернизировать формы профессионального развития педагогических работников с учетом потребностей и затруднений в профессиональной деятельности педагогических работников.
2. Выявлять кадровые потребности в образовательных организациях.
3. Способствовать профессиональной переподготовке по образовательным программам педагогической направленности.
4. Развивать «горизонтальное обучение», наставничество и менторство.
5. Создать условия для педагогических работников по вовлечению в экспертную деятельность.
6. Осуществлять поддержку и сопровождение молодых педагогов.
7. Развивать наставничество и способствовать реализации программ наставничества педагогических работников.
8. Обеспечить обучение педагогических работников в Центрах непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.
9. Содействовать участию педагогических работников в мероприятиях, направленных на обновление дополнительных профессиональных программ.
10. Содействовать повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.
11. Информировать через различные формы педагогическое сообщество о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников.
12. Обеспечить мониторинг эффективности профессиональной деятельности и

личностных качеств педагогических работников образовательных организаций, ориентированный на всестороннюю и объективную оценку профессиональной компетентности, эффективность и результативность деятельности педагогических работников для выработки комплекса мер по совершенствованию механизмов управления качеством образования.

Методологические основы концепции

- системный подход, отражающий связи между структурными элементами и функциональными компонентами инфраструктуры реализации концепции;
- лично-ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника как субъекта непрерывного образования;
- ресурсный подход, обосновывающий связи между ресурсами участников инфраструктуры и персональной траекторией профессионального развития педагогических работников.

Принципы, лежащие в основе концепции

- непрерывный характер профессионального развития педагогических работников, обеспечивающий непрерывное повышение личностного и профессионального роста;
- персонификация как выявление и развитие индивидуальности в личности посредством рефлексии – осмысления собственного опыта; проектирование персонифицированных стратегий профессионального развития;
- сетевая коммуникация, предусматривающая различные модули профессиональных взаимодействий, обеспечивающих профессиональное развитие педагогических работников; сетевые формы профессионального развития педагогических работников;
- открытость перспектив, диагностируемость качественных изменений содержания и условий профессиональной деятельности педагогических работников;
- модульность и вариативность; ресурсность; диагностичность в процессе непрерывного профессионального развития.

Механизмы, лежащие в основе системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

- дефицитарный подход, ориентированный на ликвидацию конкретных профессиональных дефицитов, актуальных для педагогических работников, реализуемый через различные формы, включающие в том числе обучение по персонифицированным (адресным) дополнительным профессиональным программам;
- ресурсный подход основан на выявлении уникального набора лично-профессиональных ресурсов педагогических работников с целью создания условий для их дальнейшего развития.

Основные направления

1. Создание единого образовательного пространства, обеспечивающего реализацию действенных механизмов профессиональной помощи и поддержки педагогическим работникам в профессиональном развитии; вариативных форм сетевого образования, информационных и кооперационных связей, партнерства и сотрудничества.

Направление реализуется через совершенствование инфраструктуры системы обеспечения профессионального развития педагогических работников:

- интеграцию и мобильность субъектов, ресурсов, кадрового потенциала;
- научно-методическую поддержку непрерывного профессионального развития педагогических работников в условиях цифровой трансформации образования;
- создание системы профессионально-методической навигации педагогических работников;
- повышение вариативности, мобильности, качества системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

2. Модернизация содержания и форм повышения квалификации педагогических работников.

Направление реализуется через:

- обновление содержания и форм повышения профессионального мастерства в соответствии с потребностями педагогических работников, в том числе обеспечивающих устранение профессиональных дефицитов;
- модернизацию содержания и форм повышения профессионального мастерства педагогических работников с учетом приоритетов государственной образовательной политики, требований профессиональных стандартов, регионального контекста и использования социокультурного потенциала городского округа, региона;
- развитие сетевых форм повышения профессионального мастерства педагогических работников на основе сетевого партнерства;
- интеграцию формального, неформального и информального образования, направленного на расширение вариативности и персонализации (адресности) повышения профессионального мастерства педагогических работников, обеспечивающего проектирование и реализацию индивидуальных образовательных маршрутов; адресность и поддержку профессионального развития педагогических работников.

3. Развитие цифровой образовательной среды системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Направление реализуется через:

- обеспечение поддержки развития региональной модели цифровой образовательной среды системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- совершенствование нормативной и правовой базы цифровизации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;

- внедрение цифровых технологий;
- обеспечение использования возможностей цифровой образовательной среды для эффективного применения дистанционных форм; качественного и доступного онлайн-обучения;
- обеспечение интернет-безопасности цифровой образовательной среды, формирование цифровой грамотности, ИКТ-компетенций и критического мышления педагогических работников.

4. Научно-методическое сопровождение профессионального развития педагогических работников.

Направление реализуется через:

- развитие научно-методической системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (цифровая дидактика, когнитивная дидактика, онлайн-обучение, методы диагностики профессиональных дефицитов, методы сбора и обработки информации с использованием информационных систем и др.);
- развитие единого методического пространства городского округа (организация обмена опытом, инновационными и лучшими педагогическими практиками, формами повышения квалификации, педагогических разработок; построение персональных траекторий развития педагогических работников, развитие сети стажировочных площадок и др.);
- развитие среды профессиональной коммуникации через использование ресурсов профессиональных общественных организаций, сообществ, объединений, в том числе средствами цифровой образовательной среды;
- формирование и реализацию персональных (адресных) программ профессионального развития педагогических работников на основе независимой диагностики профессиональных компетенций;
- развитие наставничества и тьюторства.

5. Обеспечение личностного и профессионального роста педагогических работников в системе непрерывного профессионального развития педагогических работников.

Направление реализуется через:

- развитие системы карьерного роста и профессиональной успешности;
- реализацию модели ранней профориентации на педагогические профессии (школа вожатского мастерства, детские и детско-взрослые общественные организации, движения, педагогические активы, школьные службы медиации, игротехники и игротехнологии в образовательной деятельности, создание психолого-педагогического класса и др.);
- разработку и реализацию сквозных технологий сопровождения профессионального самоопределения на всех уровнях образования; практико-ориентированные технологии сопровождения профессионального выбора (квесты, детско-взрослое производство (киностудия, исследовательское бюро, школы реальных дел); нормативно-организационное и методическое обеспечение функционирования развернутой системы профессиональных проб на межведомственной основе (игровые, учебные, учебно-профессиональные и

профессиональные пробы);

- обеспечение реализации системы профессиональных статусов педагогических работников (ученик-волонтер, ассистент учителя, молодой учитель, учитель-конструктор, учитель-технолог, учитель-дизайнер, учитель-мастер, учитель-наставник, учитель-эксперт);

- обеспечение организационно-методического сопровождения и функционирования предметных методических объединений, муниципальных стажировочных площадок, окружного клуба «Молодой педагог» и др.

6. Обеспечение мониторинга эффективности профессиональной деятельности и личностных качеств педагогических работников, ориентированного на всестороннюю и объективную оценку профессиональной компетентности, эффективности и результативности деятельности педагогических работников для выработки комплекса мер по совершенствованию механизмов управления качеством образования.

Направление реализуется через:

- организацию мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;

- создание и развитие информационных систем по сбору, обработке и интерпретации результатов мониторинга эффективности профессиональной деятельности и личностных качеств педагогических работников;

- использование результатов мониторинга для разработки адресных рекомендаций и комплекса мер, мероприятий для принятия управленческих решений.

Инфраструктура реализации концепции

Реализация концепции осуществляется посредством организации обучения по дополнительным профессиональным программам (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), обеспечения профессионального развития педагогических работников, а также научно - методического сопровождения профессионального развития педагогических работников, включает в себя совокупность взаимосвязанных структур: образовательные организации, Комитет образования, МКУ «Центр развития образования»; ГАОУ ТО ПО «ТОГИРРО»; ГАОУ ТО «Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов»; ЦНППМПР г. Тюмень; ЦНППМПР г. Ишим; учреждения культуры и дополнительного образования; социальные организации; кадры; средства.

Системообразующими организациями обеспечения профессионального развития педагогических работников являются ГАОУ ТО ПО «ТОГИРРО», 2 Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (Тюмень, Ишим).

ГАОУ ТО «Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов».

Образовательные организации, осуществляющие повышение

квалификации и профессиональную переподготовку педагогических работников:

- образовательные организации высшего образования (Институт педагогики и психологии ТюмГУ, Тобольский педагогический институт им. Д.И. Менделеева (филиал) ТюмГУ, Ишимский педагогический институт им. И.П. Ершова (филиал) ТюмГУ, Институт физической культуры ТюмГУ;
- профессиональные образовательные организации (ГАПОУ ТО «Колледж цифровых и педагогических технологий», ГАПОУ ТО «Голышмановский агропедколледж»).

Организации дополнительного образования (ГАУ ДО ТО «ДТиС «Пионер», ГАУ ДО ТО «РИО-ЦЕНТР» и др.).

Учреждения культуры: Тюменский филиал Президентской библиотеки им. Б.Н. Ельцина; Музейный комплекс им. И.Я. Словцова; Исторический парк «Россия моя история»; ГАУК ТО «Тюменская областная научная библиотека им. Д.И. Менделеева» и др.

Социальные партнеры: Академия Минпросвещения России; научные организации и образовательные организации высшего образования РФ (Институт стратегии развития образования РАО; Институт изучения детства, семьи и воспитания РАО, РГПУ им. А.И. Герцена и др.); организации - разработчики цифровых ресурсов: платформ, сервисов (Цифровая школа Учи.ру; ЯндексУчебник, ЯндексКласс, Сферум, РЭШ, АНО «Университет Иннополис» и др.).

Партнерство рассматривается в качестве социального механизма управления системой профессионального развития педагогических работников, обеспечивающего централизацию ресурсов, коллективное пользование ресурсами; обучение по дополнительным профессиональным программам и модулям в сетевой форме; организацию стажировок и др.

Цель – обеспечение мобильности системы профессионального развития педагогических работников в современных условиях цифровой трансформации образования, удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей педагогических работников, обеспечение соответствия их квалификационным требованиям в условиях изменений профессиональной деятельности и социальной среды.

Ожидаемые результаты

В результате реализации концепции будут обеспечены:

- повышение мобильности, открытости и качества системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- преемственность, согласованность форм, подходов, моделей, реализуемых в системе повышения квалификации педагогических работников на основе дефицитарного и ресурсного подходов, потребностно-информационного подхода, в том числе с молодыми педагогами;
- удовлетворенность педагогических работников качеством реализованных персонифицированных программ, организацией стажировок на стажировочных площадках и программами «горизонтального обучения»,

наставничества, менторства;

- создание и развитие системы мониторинга эффективности профессиональной деятельности и личностных качеств педагогических работников;

- конструирование нового, актуального и востребованного содержания и форм повышения профессионального мастерства педагогических работников;

- развитие кадрового потенциала;

- развитие научной, инновационной деятельности и социального партнерства в системе обеспечения профессионального развития педагогических работников;

- обеспечение мониторинговой деятельности системы профессионального развития педагогических работников и ее анализ с принятием адресных рекомендаций и управленческих решений;

- повышение качества образовательных результатов обучающихся.

Механизм реализации концепции

Реализацию концепции предполагается осуществлять путем разработки плана мероприятий («дорожной карты») по реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Система мониторинга обеспечения профессионального развития педагогических работников

Цель - всесторонняя и объективная оценка системы обеспечения профессионального развития педагогических работников для выработки комплекса мер по устранению профессиональных дефицитов и совершенствованию педагогической деятельности.

Показатели мониторинга:

1. выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
2. учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
3. осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
4. реализация приоритетных федеральных программ;
5. формирование методического актива;
6. поддержка молодых педагогов;
7. развитие наставничества; реализация программ наставничества педагогических работников;
8. реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;
9. выявление кадровых потребностей в образовательных организациях городского округа.

Мониторинг показателей

| № п/п | Наличие показателей | Кол-во, чел. | Доля, % |
|-------|--|--------------|---------|
| 1 | Количество педагогических работников, чел. | | |
| 2 | Доля педагогов, прошедших диагностику профдефицитов, от общего количества педагогов, % | | |
| | из них: | | |
| 2.1 | ГАОУ ТО ДПО ТОГИРРО (ЦОПМиКП) | | |
| 2.2 | Академия МинПросвещения | | |
| 2.3 | Другие | | |
| 3 | Доля педагогов, охваченных курсовой | | |

| | | | |
|-----|---|--|--|
| | подготовкой, % | | |
| | из них: | | |
| 3.1 | ГАОУ ТО ДПО ТОГИРРО | | |
| 3.2 | Академия МинПросвещения | | |
| 3.3 | Другие | | |
| 4 | Количество/ доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов) | | |
| 5 | Количество/доля педагогов по каждому из видов дефицитов (предметные, методические, психолого-педагогические, дефициты в области ИКТ, организационно-управленческие) | | |
| 6 | Доля педагогов, реализующих ИОМ, % | | |
| 7 | Доля педагогов, презентовавших продукт (результат) реализации ИОМ на: % | | |
| 7.1 | мероприятиях муниципального уровня | | |
| 7.2 | мероприятиях регионального уровня | | |
| 7.3 | мероприятиях федерального уровня | | |
| 7.4 | конкурсах профмастерства | | |
| 7.5 | мероприятиях в формате сетевого взаимодействия | | |
| 8 | Количество/доля педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан индивидуальный образовательный маршрут совершенствования профессионального мастерства | | |
| 9 | Количество/доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов | | |
| 10 | Количество/доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением методического актива в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов | | |

| | | | |
|----|--|--|--|
| 11 | Доля кадровых потребностей в образовательных организациях, обеспеченность образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами (%) | | |
| 12 | Количество/доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета | | |
| 13 | Количество/доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов | | |
| 14 | Количество ОО/доля, в которых более 30% (или другое значение) учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием | | |
| 15 | Количество/доля специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки | | |
| 16 | Количество/доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ по направлению: повышение квалификации по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся | | |
| 17 | Количество/доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ по направлению: повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС | | |
| 18 | Количество/доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных | | |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | федеральных программ по направлению: повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды | | |
| 19 | Количество/доля педагогов, прошедших повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации | | |
| 20 | Количество/доля педагогов, прошедших повышение квалификации для школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях | | |
| 21 | Количество педагогов, прошедших повышение квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи | | |
| 22 | Количество педагогов, прошедших повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся | | |
| 23 | Количество педагогов, прошедших повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся | | |
| 24 | Количество педагогов, прошедших повышение квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования | | |

Результаты диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников в разрезе учебных предметов

| № п/п | Учебные предметы | Общее кол-во педагогов по предмету | Кол-во педагогов прошедших диагностику в ... уч.г. | Доля, % |
|-------|------------------|------------------------------------|--|---------|
| | | | | |
| | | | | |

Результаты диагностики профессиональных компетенций педагогов по уровням

| Дефициты | Ниже базового | Базовый | Средний | Повышенный | Высокий | Всего |
|--------------------------|---------------|---------|---------|------------|---------|-------|
| Предметные | | | | | | |
| Методические | | | | | | |
| Психолого-педагогические | | | | | | |
| Коммуникативные | | | | | | |

Поддержка и сопровождение молодых педагогов

| № п/п | Наименование показателя | уч.г |
|-------|--|---------------|
| 1 | Количество молодых педагогов в возрасте до 35 лет, чел. | |
| 2 | Доля молодых педагогов, от общего количества педагогов, % | |
| 2.1. | из них: | |
| 2.2. | первый год работы | |
| 2.3. | стаж работы от 1 - 3 лет | |
| 2.4. | стаж работы от 4 - 5 лет | |
| 3 | Количество молодых педагогов, уволившихся в первый год работы, чел. | |
| 4 | Средняя нагрузка | |
| 5 | Доля молодых педагогов, охваченных диагностикой профессиональных дефицитов/предметных компетенций, % | |
| 6 | Доля молодых педагогов, имеющих и реализующих ИОМ профессионального развития, % | |
| 7 | Доля молодых педагогов, презентовавших ИОМ профессионального развития, % | |
| 7.1. | на школьном уровне | |
| 7.2. | на муниципальном уровне | |
| 7.3. | на региональном уровне | |
| 7.4. | на всероссийском уровне | |
| 8 | Доля молодых педагогов, прошедших курсы, % | |
| 9 | Доля молодых педагогов, аттестовавшихся на квалификационную категорию, % | |
| 10 | Количество молодых педагогов, участвующих в мероприятиях (профессиональных сообществ, сетевого взаимодействия и др.): чел. | |

| | | |
|-------|---|--|
| 10.1. | на школьном уровне | |
| 10.2. | на муниципальном уровне | |
| 10.3. | на региональном уровне | |
| 10.4. | на всероссийском уровне | |
| 11 | Количество молодых педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства: чел. | |
| 11.1. | на школьном уровне | |
| 11.2. | на муниципальном уровне | |
| 11.3. | на региональном уровне | |
| 11.4. | на всероссийском уровне | |
| 12 | Доля молодых педагогов, сопровождаемых наставниками, % | |
| 13 | Доля молодых педагогов, охваченная мероприятиями программы наставничества, % | |
| 14 | Доля молодых педагогов, охваченных социальными программами/проектами поддержки молодых педагогов, % | |

**Развитие наставничества/
реализация программ наставничества педагогических работников**

| № п/п | Наименование показателя | уч.г |
|-------|---|---------------|
| 1 | Количество педагогов - наставников, чел. | |
| 2 | Доля педагогов - наставников, от общего количества педагогов, % | |
| 2.1. | из них: | |
| 2.2. | стаж работы от 2 – 5 лет | |
| 2.3. | стаж работы от 5 - 10 лет | |
| 2.4. | стаж работы от 10 - 15 лет | |
| 2.5. | стаж работы от 15 лет и выше | |
| 3 | Средняя нагрузка | |
| 4 | Доля педагогов - наставников, имеющих и реализующих программы наставничества, % | |
| 5 | Доля педагогов - наставников, реализующих мероприятия по программам наставничества, % | |
| 6 | Доля педагогов - наставников, презентовавших программы наставничества, % | |
| 6.1. | на школьном уровне | |
| 6.2. | на муниципальном уровне | |
| 6.3. | на региональном уровне | |

| | | |
|-------|--|--|
| 6.4. | на всероссийском уровне | |
| 7 | Доля педагогов - наставников, прошедших курсы для педагогов - наставников, % | |
| 8 | Доля педагогов - наставников, аттестовавшихся на высшую квалификационную категорию, % | |
| 9 | Количество педагогов - наставников, участвующих в мероприятиях (профессиональных сообществ, сетевого взаимодействия и др.): чел. | |
| 9.1. | на школьном уровне | |
| 9.2. | на муниципальном уровне | |
| 9.3. | на региональном уровне | |
| 9.4. | на всероссийском уровне | |
| 10 | Количество педагогов - наставников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства: чел. | |
| 10.1. | на школьном уровне | |
| 10.2. | на муниципальном уровне | |
| 10.3. | на региональном уровне | |
| 10.4. | на всероссийском уровне | |