Приложение 1

к приказу от 01 октября 2024 года № 452

**МЕТОДИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ**

**«УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

**ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

**КАК КЛЮЧЕВОЕ УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ»**

п. Октябрьский, 2024 год

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Содержание** | **Стр.** |
| 1. | Актуальность проблемы проекта | **2 - 4** |
| 2. | Цель и задачи проекта | **5** |
| 3. | Описание сути проекта | **5 - 6** |
| 4. | Принципы и механизмы реализации проекта | **7** |
| 5. | Сроки реализации проекта | **7** |
| 6. | Руководители и участники (соисполнители) проекта | **7** |
| 7. | Этапы реализации проекта | **7** |
| 8. | Анализ состояния кадрового педагогического состава | **8 - 10** |
| 9. | Содержание деятельности по реализации проекта | **10 – 14** |
| 10. | Результаты и продукты, полученные в ходе реализации проекта | **14 – 15** |
| 11. | Управление реализацией проекта | **15** |
| 12. | Взаимодействие при реализации проекта | **15** |
| 13. | Целевые индикаторы проекта | **16 – 17** |
| 14. | Приложения | **18** |

*Во все времена, подобные тем, которые мы переживаем сегодня, мы отчётливо, ясно осознаём роль и значение учительского труда, деятельности педагога. Потому что именно педагог, учитель формирует в каждом из нас основы нашего мировоззрения. И от этого в значительной степени зависит устойчивость, стабильность и будущее нашего государства. В. В. Путин*

**Описание проекта**

**«Управление развитием кадрового потенциала педагогических работников**

**муниципальной системы образования**

**как ключевое условие повышения качества образования»**

**1. Актуальность проблемы проекта**

Одна из задач государственной культурной политики в области воспитания непосредственно связана с образом школьного учителя. Она касается повышения общественного статуса педагогического работника, а именно утверждения в общественном сознании представления о педагогическом работнике «как эталоне социального поведения,носителе безусловного нравственного иинтеллектуального авторитета» (раздел VI Указа Президента Российской Федерации от 24.12.2014 № 808 «Об утверждении Основ государственной культурной политики»).

Необходимость разработки методического проекта «Управление развитием кадрового потенциала педагогических работников муниципальной системы образования как ключевое условие повышения качества образования» (далее - проект) обусловлена государственной политикой в сфере образования на современном этапе. Профессиональный стандарт педагога задает высокие требования к профессиональной компетентности педагога. Это требует повышения квалификации педагога, но не в традиционном понимании приращения у него профессиональных знаний, умений и навыков, а расширение профессионального пространства педагога как показателя его профессиональной компетентности. Профессиональное развитие в контексте нового профессионального пространства педагога проявляется в способности педагога к рефлексии своего профессионального уровня, стремлении совершенствовать профессиональные компетенции, выстраивать процесс педагогического самообразования, а также обнаруживать, ставить и решать новые педагогические задачи разного уровня - стратегического, тактического, оперативного.

В любом случае, новые трудовые функции и профессиональные задачи необходимо осваивать своевременно, в полном объеме и постоянно, в противном случае у педагога наступает кризис компетентности (диссонанс в использовании традиционных моделей профессионального поведения в изменившихся условиях). Педагогу помимо повышения квалификации необходимо специально организованное научно-методическое сопровождение, позволяющее перейти с пассивной модели адаптивного поведения к активной модели профессионального развития в изменившихся условиях деятельности.

Современное образование ставит перед образовательными организациями сложные задачи, требующие высокого профессионализма и гибкости в работе. Ключевым фактором, определяющим успех образовательного процесса, является кадровый потенциал учреждения. Кадровый потенциал - это совокупность знаний, навыков, компетенций и опыта, которыми обладают педагогические работники образовательной организации. Однако формирование и развитие кадрового потенциала представляют собой сложный и многогранный процесс, требующий системного подхода и специальных усилий.

Необходимость разработки проекта по развитию кадрового потенциала возникла в связи с возросшей потребностью в педагогических кадрах, «старением» и «профессиональным выгоранием» учителей. Непрерывное обновление компетенций педагогических кадров на современном этапе развития системы образования становится залогом успеха в решении задач, сформулированных в Федеральных образовательных стандартах на уровне общего образования. В Комплексной программе повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (от 28 мая 2014 г. № З241п-П8) отмечено, что «повышение эффективности общего образования, а также его конкурентоспособности напрямую зависит от профессионального уровня педагогических работников. Профессионализм работы педагога обеспечивает формирование качественно новой системы общего образования, является одним из ключевых условий развития детей, их успешной социализации». Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы является обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами и эффективность деятельности образовательной организации зависит в первую очередь от людей, которые в ней работают. И даже не столько от профессионализма каждого конкретного работника, сколько от того, как организовано взаимодействие между ними. В новых условиях приходит понимание необходимости освоения способов совместной деятельности педагогов, независимо от их предметной специальности, развития метапредметных профессиональных компетентностей и т.д.

Актуальность создания проекта «Управление развитием кадрового потенциала педагогических работников муниципальной системы образования как ключевое условие повышения качества образования» обусловлено еще и переменами, происходящими во всех сферах нашего общества и, прежде всего в сфере образования. Данные перемены предъявляют новые требования к системе повышения квалификации работников образования, к личности самого педагога. Современный учитель должен постоянно повышать свое педагогическое мастерство, активизировать свое научно- теоретическое самообразование, активно включаться в методическую работу в школе, на уровне муниципалитета, региона. Образование нуждается в педагоге, способном модернизировать свою деятельность посредством критического, творческого ее преобразования, использования новейших достижений науки и передового педагогического опыта.

Если в школе работают высокопрофессиональные педагоги-предметники, то школа будет обеспечивать ученикам высокое качество образования, широкий выбор предметов и дисциплин для предпрофильного, профильного и предпрофессионального обучения. Все профессионалы: управленцы, учителя, классные руководители, психологи и воспитатели ГПД успешных школ и другие члены школьных команд должны работать в теснойвзаимосвязи и несут ответственность за общий результат. Команда смотрит на задачус разных сторон и позиций, поэтому вероятность найти эффективное её решение в несколько раз выше. Слаженная работа эффективной команды минимизирует риски принятия неверныхрешений.

Комплексный механизм, основанный на стимулировании педагогических кадров для повышения эффективности системы образования, в том числе, и на уровне образовательной организации, должен включать:

- четкое определение ожидаемых результатов и эффектов от реализации проекта;

- использование критериальной оценки деятельности;

- мониторинг хода и результатов решения стратегических задач, дающий возможность своевременно фиксировать проблемы, вносить коррективы в процесс решения и в саму стратегию, а также объективно выявлять наиболее эффективный опыт;

- включение моделей успешного решения задач в массовую практику.

Важно отметить, что формирование и развитие кадрового потенциала являются долгосрочным и непрерывным процессом. Образовательные организации должны постоянно отслеживать изменения в образовательной сфере, а также потребности и ожидания своих обучающихся и их родителей, чтобы адаптироваться и эффективно реагировать на эти изменения и принимать новые задачи. Это позволит образовательным организациям оставаться конкурентоспособными и успешными.

Для удовлетворения данного запроса требуется условия (ресурсы): нормативные, кадровые, финансово-экономические, материально-технические, психолого-педагогические, информационно-образовательная среда, учебно-методическое и информационное обеспечение.

Среди перечисленных ресурсов особое значение имеет *профессиональная готовность руководителей и педагогических работников образовательных организаций к организации процесса развития кадрового потенциала как ключевому условию повышения качества образования.* Следовательно, возникает необходимость в создании системы методического сопровождения деятельности педагогов.

*Проект является открытым документом,* что предполагает возможность внесения в него необходимых изменений в связи с результатами внутреннего и внешнего мониторинга.

**2**. **Цель и задачи проекта**

**Целью** проекта является создание системы педагогических условий для развития профессиональной компетентности педагогов муниципальной системы образования как основного условия повышения качества образования.

Исходя из того, что данная система должна функционировать как на уровне муниципальной методической службы, так и на уровне образовательных организаций необходимо решить следующие **задачи**:

1. Проанализировать выявленные профессиональные затруднения и сформировать образова-тельные запросы педагогов в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог».

2. Организовать мероприятия, направленные на повышение компетентности педагогов, необходимых для достижения образовательных результатов обучающимися, в том числе по функциональной грамотности.

1. Развивать систему наставничества как инструмента наращивания профессиональных компетенций педагогов.
2. Способствовать формированию и распространению лучших образовательных практик по актуальным направлениям развития образования;

5. Проводить работу по профилактике профессионального «выгорания» педагогов.

**3. Описание сути проекта**

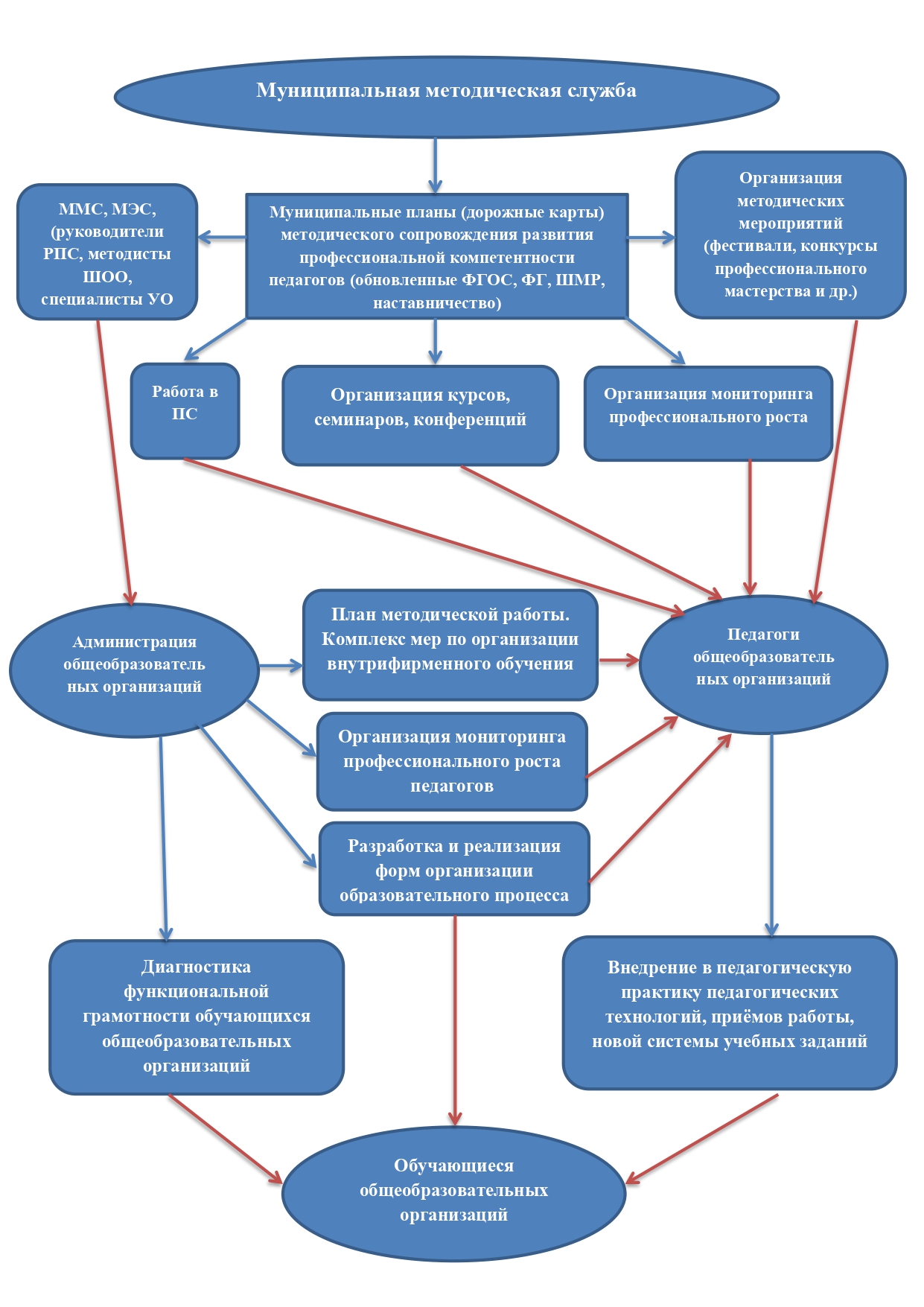
В ходе работы над проектом будет создана система педагогических условий для развития профессиональной компетентности учителя с целью повышения качества образования.

Обновление содержания и совершенствование форм методической работы на муниципальном уровне и в образовательных организациях позволит «погрузить» педагогов в проблему развития профессиональной компетентности; произвести отбор и (или) разработку необходимого содержания, выбрать и внедрить в педагогическую практику технологии, способы и приёмы работы, определиться с формами и местом в образовательном процессе, и, как следствие, повысить качество образования.

Профессиональный рост педагогов будет достигаться и за счёт разработки и реализации индивидуальных программ профессионального развития педагогов.

*Синие стрелки показывают, какие формы работы, мероприятия будут входить в систему методического сопровождения, а красные – на кого направлена эта работа.*

Схема 1



**4. Принципы и механизмы реализации проекта**

- принцип непрерывности профессионального развития педагогических работников (задан ФГОС);

- принцип партнерства (предполагает определение круга актуальных и потенциальных партнеров в образовательном пространстве образовательных организаций, консолидацию их усилий, обеспечение устойчивости развития за счет системного эффекта взаимодействия);

- принцип саморазвития (определяет приоритетность актуализации внутренних источников развития, интенсификацию развития, способность адаптироваться в изменившейся ситуации).

Основными участниками реализации Проекта являются управленческие команды и педагогические коллективы образовательных организаций, способные реализоватьпоставленные цели и задачи Проекта.

**5. Сроки реализации проекта**

Проект является долгосрочным документом, определяющим стратегию развития профессиональной готовности управленческих команд образовательных организаций Устьянского муниципального округа к развитию кадрового потенциала педагогических работниковкак ключевого условия повышения качества образования.

Программа рассчитана на 3 учебных года - в период с 2024 по 2027 годы в соответствии с актуальной ситуацией в образовательных организациях муниципальной системы образования. При отсутствии планируемого результата учитывается возможность продления сроков реализации проекта.

**6. Руководители и участники (соисполнители) проекта**

Руководитель проекта:

Темежникова И.Д., первый заместитель начальника Управления образования администрации Устьянского муниципального округа.

Участники (соисполнители) проекта:

1. Муниципальный методический совет (методисты школьных образовательных округов, руководители педагогических сообществ, специалисты Управления образования и др.)

2. Муниципальный экспертный совет

3. Руководители образовательных организаций.

4. Заместители руководителей образовательных организаций.

5. Педагоги образовательных организаций.

**7. Этапы реализации проекта**

**I этап. Подготовительный: с сентября по ноябрь 2024 - 2025 учебного года.**

- анализ состояния кадрового педагогического состава;

- выявление проблем в области кадрового обеспечения образовательных организаций;

- планирование основных направлений и мероприятий проекта;

- создание условий реализации проекта;

- начало реализации проекта.

**II этап. Основной: с декабря 2024 - 2025 учебного года по декабрь 2026 – 2027 учебного года.**

- поэтапная реализация проекта в соответствии с целями и задачами;

- промежуточный мониторинг результатов;

- корректировка планов в соответствии с целями, задачами и промежуточными результатами.

**III этап. Заключительный: с января по май 2026 - 2027 учебного года.**

- завершение реализации проекта;

- мониторинг результатов.

**8. Анализ состояния кадрового педагогического состава**

**1) по должностям:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименования должностей/ учебные года | На 01.09.  2024-2025 | На 01.09.  2025-2026 | На 01.09.  2026-2027 |
| Руководящие работники | 29 чел. |  |  |
| Учитель | 282 чел. |  |  |
| Педагог- психолог | 7 чел. |  |  |
| Социальный педагог | 6 чел. |  |  |
| Учитель-дефектолог | 0 чел. |  |  |
| Педагог- библиотекарь | 4 чел. |  |  |
| Воспитатели ГПД | 3 чел. |  |  |
| Педагоги дополнительного образования | 18 чел. |  |  |
| Советник директора по воспитанию | 11 чел. |  |  |
| Методист | 2 чел. |  |  |
| Педагог-организатор | 12 чел. |  |  |
|  | **341 чел.** |  |  |

Показатели кадрового педагогического состава представлены по основной занимаемой должности (без учета выполнения обязанностей по совмещению).

**2) по уровню образования (на 01.09 текущего года):**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Учебные года | Высшее педагогическое образование  (в т.ч. с переподготовкой) | Среднее специальное педагогическое образование (в т.ч. с переподготовкой) | Не имеют образования/обучаются заочно |
| 2024-2025  *(370 чел.)* | **275 чел. / 74,3%** | **88 чел. / 23,7%** | **7 чел. / 1,8%** |
| 2025-2026 |  |  |  |
| 2026-2027 |  |  |  |

Анализируя представленные показатели об уровне образования, можно сделать выводы о том, что в среднем по образовательным организациям муниципальной системы образования 98% педагогических работников имеют высшее педагогическое или среднее профессиональное педагогическое образование (в таблице представлены данные с учетом руководящих работников).

**3) по квалификации (без руководящих сотрудников, на 01.09 текущего года):**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Учебные года | Высшая  квалификац.  категория | Первая  квалификац.  категория | СЗД | Не аттестованы |
| 2024-2025  *(350 чел.)* | **107 чел. / 30,5%** | **120 чел. / 34,2%** | **67 чел. / 19,1%** | **56 чел. / 16%** |
| 2025-2026 |  |  |  |  |
| 2026-2027 |  |  |  |  |

Анализируя представленные показатели об уровне категорийности педагогических работников муниципальной системы образования, можно сделать выводы о том, что в среднем по образовательным организациям муниципальной системы образования 64,7% педагогических работников имеют высшую и первую квалификационные категории, что ниже показателя 80% на 15,3%.

**4) по стажу (на 01.09 текущего года):**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Учебные года | Молодые специалисты | 6-10 лет | 11-15 лет | 16-20 лет | 21-30 лет | Более 30 лет |
| 2024-2025  *(350 чел.)* | **26 чел. / 7,4%** | **48 чел. / 13,7%** | **34 чел. /**  **9,7%** | **35 чел. / 1%** | **96 чел. / 27,4%** | **111 чел. / 31,7%** |
| 2025-2026 |  |  |  |  |  |  |
| 2026-2027 |  |  |  |  |  |  |

Анализируя представленные показатели о педагогических работниках муниципальной системы образования, можно сделать выводы о том, что в среднем по образовательным организациям муниципальной системы образования 59,1% педагогических работников имеют стаж работы свыше 20 лет.

**5) по возрасту (на 01.09 текущего года):**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Учебные  года | до 25 лет | 26-35 лет | 36-45 лет | 46-50 лет | 51-60 лет | Старше 60 лет |
| 2024-2025  *(350 чел.)* | **20 чел. / 5,7%** | **41 чел. / 1,7%** | **93 чел. / 26,5%** | **71 чел. / 20,2%** | **88 чел. / 25,1%** | **37 чел. / 10,5%** |
| 2025-2026 |  |  |  |  |  |  |
| 2026-2027 |  |  |  |  |  |  |

Анализируя представленные показатели о возрастной составляющей педагогических работниках муниципальной системы образования, можно сделать выводы о том, что в среднем по образовательным организациям муниципальной системы образования 55,8% педагогических работников старше 45 лет.

**6) по методической активности (имеют факт представления опыта):**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Учебные  года | школьный  уровень | муниципальный уровень | региональный уровень | федеральный уровень |
| 2024-2025  *(350 чел.)* | **211 чел. / 60,2%** | **160 чел. / 45,7%** | **74 чел. / 21,1%** | **20 чел. / 5,7%** |
| 2025-2026 |  |  |  |  |
| 2026-2027 |  |  |  |  |

Опыт педагогов муниципальной системы образования представляется как на школьном, муниципальном, межмуниципальном, региональном уровнях, так и на федеральном уровне через проведение открытых уроков, мастер-классов, выступления на различных мероприятиях, участие в конкурсном движении и методических публикациях.

**7) по результатам практической деятельности (успеваемость, качество, результаты ГИА, результативность в олимпиадах, учебно- практических конференциях)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Учебные  года | Стабильно высокие результаты | Стабильно хорошие результаты |
| 2024-2025  *(350 чел.)* | **64 чел. / 18,2%** | **109 чел. / 31,1%** |
| 2025-2026 |  |  |
| 2026-2027 |  |  |

По результатам практической деятельности 49,3% педагогических работников показывают стабильно высокие и хорошие результаты по различным аспектам деятельности.

**9. Содержание деятельности по реализации проекта**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Мероприятия** | **Сроки**  **реализации** | **Ответственные**  **за реализацию** |
| **Организационная деятельность** | | | |
| 1. | Разработка или внесение изменений в локальные нормативные акты, касающиеся вопросов подготовки кадров к профессиональной деятельности (дорожная карта научно-методического сопровождения реализации проекта «Школа Минпросвещения России», магистральное направление «Учитель. Школьная команда) | Сентябрь - октябрь  2024г., 2025г., 2026г. | Руководители ОО |
| 2. | Подготовка приказов, касающихся вопросов подготовки кадров к профессиональной деятельности по следующим направлениям работы:  - научно-методическое сопровождение педагогов по формированию функциональной грамотности обучающихся;  - научно-методическое сопровождение педагогов по реализации обновленных ФГОС;  - дорожная карта по реализации системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог-педагог»;  - научно-методическое сопровождение педагогов по реализации проекта «Школа Минпросвещения России» в общеобразовательных организациях муниципальной системы | Сентябрь - октябрь 2024г., 2025г., 2026г. | Первый  заместитель начальника Управления образования,  руководители ОО |
| 3. | Комплектование общеобразовательных организаций Устьянского муниципального округа педагогическими и руководящими работниками | Июнь - август  2024г., 2025г., 2026г. | Руководители ОО |
| 4. | Мотивация педагогических работников общеобразовательных организаций Устьянского муниципального округа к профессиональной деятельности | 2024 - 2025 учебный год,  2025 - 2026 учебный год,  2026 – 2027 учебный год | Первый  заместитель начальника  Управления  образования,  администрация ОО |
| 5. | Определение состава руководителей, которым необходимо пройти курсовую подготовку по актуальным вопросам системы образования | В течение текущего учебного года,  согласно перспективного плана повышения  квалификации ОО | Первый  заместитель начальника  Управления  образования,  руководители ОО |
| 6. | Определение состава педагогических работников, которым необходимо пройти курсовую подготовку по актуальным вопросам системы образования | В течение текущего учебного года,  согласно перспективного плана повышения  квалификации ОО | Заместители  директора  по УВР, ВР,  методисты ШОО |
| 7. | Формирование заказа в образовательные организации, реализующие дополнительные профессиональные программы, на курсовую подготовку педагогических работников по актуальным вопросам системы образования | Сентябрь - октябрь  2024г., 2025г., 2026г. | Первый  заместитель начальника  Управления  образования |
| 8. | Обеспечение организации повышения квалификации педагогических работников по актуальным вопросам системы образования | В течение текущего учебного года | Заместители  директора  по УВР, ВР,  методисты ШОО,  руководители РПС |
| 9. | Проведение диагностики и выявление профессиональных дефицитов педагогов по актуальным направлениям системы образования. Анализ результатов диагностики | Сентябрь - октябрь 2025г., 2026г., 2027г. | Руководители РПС,  методисты ШОО |
| **Проектировочная деятельность** | | | |
| 1. | Внесение изменений в проект (при необходимости) | Сентябрь  2025г., 2026г., 2027г. | Первый  заместитель начальника  Управления  образования,  члены ММС, МЭС |
| 2. | Разработка и утверждение муниципального плана реализации проекта на текущий учебный год | Сентябрь текущего учебного года | Первый  заместитель начальника  Управления  образования |
| 3. | Разработка и утверждение школьных планов реализации проекта на учебный год | Сентябрь текущего учебного года | Заместители  директора  по УВР, ВР |
| 4. | Подготовка технических заданий для профессиональных объединений педагогов на учебный год по актуальным вопросам системы образования | Май, август текущего учебного года | Первый  заместитель начальника  Управления  образования,  руководители РПС,  члены ММС, МЭС |
| 5. | Разработка и утверждение планов методической/научно-методической работы профессиональных объединений педагогов на учебный год по актуальным вопросам системы образования | Июнь, сентябрь  текущего учебного  года | Первый  заместитель начальника  Управления  образования,  руководители РПС,  члены ММС,  члены МЭС |
| **Информационно-консультационная деятельность** | | | |
| 1. | Участие педагогов общеобразовательных организаций в конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках федерального, регионального, муниципального уровнейпо актуальным вопросам системы образования | В период  с 2024г. по 2027г.,  постоянно | Заместители  директора  по УВР, ВР,  методисты ШОО  руководители РПС |
| 2. | Организация корпоративных семинаров, круглых столов, педагогических чтений, конференций, выставок, профессиональных конкурсов и пр. по актуальным вопросам системы образования | В период  с 2024г. по 2027г.,  постоянно | Первый  заместитель начальника  Управления  образования,  члены ММС, МЭС,  руководители РПС |
| 3. | Организация внутрифирменного обучения и обмена опытом педагогов по актуальным вопросам системы образования | В период  с 2024г. по 2027г.,  постоянно | Заместители  директора  по УВР, ВР,  методисты ШОО |
| 4. | Разработка и реализация индивидуальных программ профессионального развития педагогов по актуальным вопросам системы образования | В период  с 2024г. по 2027г.,  постоянно | Заместители  директора  по УВР, ВР,  методисты ШОО, руководители РПС |
| 5. | Организация работы муниципальных/окружных/школьных педагогических сообществ с целью определения и внедрения в практику педагогов наиболее эффективных педагогических технологий и приемов работы по актуальным вопросам системы образования | В период  с 2024г. по 2027г.,  постоянно | Первый  заместитель начальника  Управления  образования,  заместители  директора  по УВР, ВР  руководители РПС, методисты ШОО |
| 6. | Оснащение методической библиотеки информационно-ресурсного центра информационными источниками по актуальным вопросам образования (включая ЭОР) | В период  с 2024г. по 2027г.,  постоянно | Первый  заместитель начальника  Управления  образования,  члены ММС, МЭС,  методисты ШОО,  руководители РПС |
| 7. | Наличие доступа педагогов к информационным ресурсам сети Интернет по актуальным вопросам образования | Постоянно | Первый  заместитель начальника  Управления  образования,  методист ИРЦ |
| 8. | Консультирование педагогов по вопросам, вызывающим у них профессиональные затруднения | В период  с 2024г. по 2027г.,  постоянно | Заместители  директора  по УВР, ВР,  педагоги ОО,  руководители РПС |
| **Обобщение и диссеминация опыта** | | | |
| 1. | Проведение педагогических советов, в том числе окружных, по актуальным вопросам системы образования | В период  с 2024г. по 2027г.,  по плану ОО, ШОО | Заместители  директора  по УВР, ВР,  методисты ШОО |
| 2. | Проведение заседаний ММС, МЭС по актуальным вопросам системы образования | Сентябрь текущего года,  ежегодно | Первый  заместитель начальника  Управления  образования,  члены ММС, МЭС |
| 3. | Подготовка публикаций по актуальным вопросам системы образования и размещение их в изданиях федерального, регионального, муниципального уровней | В период  с 2024г. по 2027г. | Первый  заместитель начальника  Управления  образования,  члены ММС, МЭС, методисты ШОО, |
| 4. | Проведение и взаимопосещение открытых мероприятий (муниципального, окружного, школьного уровней) по актуальным вопросам системы образования | В период  с 2024г. по 2027г. | Первый  заместитель начальника  Управления  образования,  заместители  директора  по УВР, ВР,  руководители РПС, методисты ШОО |
| 5. | Проведение мастер-классов (муниципального, окружного, школьного уровней) по актуальным вопросам системы образования | В период  с 2024г. по 2027г. | Первый  заместитель начальника  Управления  образования,  заместители  директора  по УВР, ВР,  руководители РПС, методисты ШОО |
| 6. | Выявление лучших практик формирования по актуальным вопросам системы образования в ходе мероприятий при реализации проекта методического сопровождения. Создание реестра лучших практик | В период  с 2024г. по 2027г. | Первый  заместитель начальника  Управления  образования,  заместители  директора  по УВР, ВР,  руководители РПС, методисты ШОО |
| 7. | Размещение лучших материалов по актуальным вопросам системы образования на сайте ИРЦ | В период  с 2024г. по 2027г.,  постоянно | Первый  заместитель начальника  Управления  образования,  методист ИРЦ |
| 8. | Организация взаимной экспертизы материалов, наработанных педагогами общеобразовательных организаций | В период  с 2024г. по 2027г.,  постоянно | Первый  заместитель начальника  Управления  образования,  члены МЭС |
| 9. | Организация мониторинга профессионального роста педагогов муниципальной системы образования | Апрель 2027 года | Первый  заместитель начальника  Управления  образования,  руководители РПС, методисты ШОО |
| **Контрольно-оценочная деятельность** | | | |
| 1. | Контроль за выполнением планов методической/научно-методической работы профессиональных объединений по актуальным вопросам системы образования | Май текущего  учебного года | Первый  заместитель начальника  Управления  образования,  члены ММС,  руководители РПС |
| 2. | Проведение мониторинга профессиональной готовности педагогических кадров к профессиональной деятельности по актуальным вопросам системы образования | 1 полугодие текущего учебного года | Руководители РПС, методисты ШОО |
| 3. | Контроль за профессиональной деятельностью педагогов общеобразовательных организаций по актуальным вопросам системы образования (тематический, обобщающий, персональный и пр.) | В период  с 2024г. по 2027г.,  постоянно | Заместители  директора  по УВР, ВР,  методисты ШОО,  руководители РПС |

**10. Результаты и продукты, полученные в ходе реализации проекта**

В результате работы над проектом будут выявлены лучшие практики, разработаны методические рекомендации по созданию системы методического сопровождения педагогических работников муниципальной системы образования.

|  |  |
| --- | --- |
| **Результаты** | **Продукты** |
| **На уровне муниципальной методической системы** | |
| 1. Разработан и реализован проект методического сопровождения педагогических работников образовательных организаций муниципальной системы образования.  2. Актуальные вопросы системы образования включены в заседания ММС, МЭС с целью совместного проектирования и осуществления методической работы.  3. Обобщены материалы работы образовательных организаций по теме проекта.  4. Выявлены лучшие практики, создан реестр лучших практик по актуальным вопросам системы образования.  5. Организован мониторинг профессионального роста педагогов муниципальной системы образования. | 1. Проект методического сопровождения сопровождения педагогических работников общеобразовательных организаций муниципальной системы образования.  2. Материалы семинаров и иных методических мероприятий муниципального уровня, направленных на работу по повышению профессиональной компетентности педагогов.  3. Реестр лучших практик по актуальным вопросам системы образования на сайте информационно-ресурсного центра.  4. Сборник статей педагогов с обобщением опыта использования технологий и приёмов работы по актуальным вопросам системы образования.  5. Банк технологических карт уроков, конспектов уроков по актуальным вопросам системы образования.  6. Диагностические анкеты для мониторинга профессионального роста педагогов муниципальной системы. |
| **На уровне администрации общеобразовательной организации** | |
| 1. Спроектирован и реализован план методической работы в общеобразовательной организации с учётом необходимости решения проблемы развития кадрового потенциала педагогических работников и профессиональных дефицитов педагогов, выявленных в результате диагностики.  2. Внесены изменения в нормативную базу общеобразовательных организаций в связи с реализацией задач развития кадрового потенциала педагогических работников.  3. Определены формы организации образовательного процесса, в ходе которых будет вестись работа по развитию кадрового потенциала педагогических работников.  4. Разработан и внедрен комплекс мер по организации внутриорганизационного обучения и обмена опытом педагогов по вопросам развития кадрового потенциала педагогических работников.  5. Осуществлён мониторинг профессионального роста педагогов общеобразовательных организаций. | 1. План методической работы школы по развитию кадрового потенциала педагогических работников.  2. Разработки и материалы внутриорганизационного обучения педагогов, направленных на работу по повышению профессиональной компетентности педагогов.  3. Описание изменений, внесённых в нормативную базу школы, в связи с организацией работы по научно-методическому сопровождению педагогических работников.  4. Программы внеурочной деятельности, описание практик проведения мероприятий, направленных на повышение профессиональной компетентности педагогов (межпредметных недель, конференций школьников и др.) |
| **На уровне педагогов общеобразовательных организаций** | |
| 1. Разработаны и реализованы индивидуальные программы профессионального развития педагогов.  2. Определены и внедрены в практику педагогов наиболее эффективные педагогические технологии и приёмы работы.  3. Внедрена в образовательную практику новая система учебных заданий практико-ориентированного характера. | 1. Описание опыта применения педагогических технологий, способов и приёмов работы по актуальным вопросам системы образования.  3. Технологические карты уроков, конспекты уроков, на которых ведётся работа по актуальным вопросам системы образования. |

**11. Управление реализацией проекта**

Управление проектом предполагается через реализацию следующих механизмов:

- разработку и реализацию в соответствии с настоящим проектом ежегодных планов работы по актуальным вопросам системы образования;

- организацию работы совета Проекта;

- мониторинг профессиональной готовности кадров к профессиональной деятельности по актуальным вопросам системы образования.

**12. Взаимодействие при реализации проекта**

В процессе реализации проекта предполагается взаимодействие Управления образования и общеобразовательных организаций Устьянского муниципального округа.

**13. Целевые индикаторы проекта**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Целевые индикаторы | **31.05.2025** | **31.05.2026** | **31.05.2027** |
| - доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории, участвующих в реализации ОП ООО | **не менее**  **65% - 70%** | **не менее**  **70% - 75%** | **не менее**  **75% - 80%** |
| - доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по профилю преподаваемого учебного предмета по обновленным ФГОС *(ключевое условие «Учитель. Школьная команда», п. 6.8.)* | **Не менее 80%** | **Не менее 90%** | **Не менее 90%** |
| - доля (%) педагогов ОО, прошедших курсы повышения квалификации по вопросам формирования и развития функциональной грамотности обучающихся *(ключевое условие «Учитель. Школьная команда», п. 6.8.)* | **Не менее 90%** | **Не менее 90%** | **Не менее 95%** |
| - доля (%) педагогов ОО, прошедших курсы повышения квалификации по вопросам обучения воспитания обучающихся с ОВЗ, инвалидностью *(магистральное направление «Знание», п. 1.21)* | **Не менее 50%**  *(1 балл*  *в показателях ШМР)* | **Не менее 60%**  *(1 балл в*  *показателях ШМР)* | **Не менее 80%**  *(2 балла в*  *показателях ШМР)* |
| - доля (%) педагогов ОО, прошедших курсы повышения квалификации по вопросам воспитания *(ключевое условие «Учитель. Школьная команда», п. 6.10.)* | **Не менее 50%**  *(1 балл*  *в показателях ШМР)* | **Не менее 60%**  *(2 балла в*  *показателях ШМР)* | **Не менее 80%**  *(3 балла в*  *показателях ШМР)* |
| - доля (%) педагогов ОО, прошедших курсы повышения квалификации по вопросам ЦОС *(ключевое условие «Учитель. Школьная команда», п. 6.9.)* | **Не менее 50%**  *(1 балл*  *в показателях ШМР)* | **Не менее 60%**  *(2 балла в*  *показателях ШМР)* | **Не менее 80%**  *(3 балла в*  *показателях ШМР)* |
| - доля педагогов, имеющих опыт предъявления собственного опыта на профессиональных мероприятиях и конкурсах, на уровне не ниже муниципального *(ключевое условие «Учитель. Школьная команда», п. 6.13.)* | **Не менее 60%** | **Не менее 65%** | **Не менее 70%** |
| - наличие участников, победителей и призёров конкурсов профессионального мастерства («Учитель года», «Воспитать человека») *(ключевое условие «Учитель. Школьная команда», п. 6.14.)* | **Муниципальный**  **конкурс -** | **Муниципальный**  **конкурс -** | **Муниципальный**  **конкурс -** |
| **Областной**  **конкурс -** | **Областной**  **конкурс -** | **Областной**  **конкурс -** |
| - доля педагогических работников, освоивших и применяющих на уроках материалы ФГИС «Моя школа» *(ключевое условие «Образовательная среда», п. 8.4.)* | **Не менее 30%**  *(2 балла*  *в показателях ШМР)* | **Не менее 60%**  *(2 балла*  *в показателях ШМР)* | **Не менее 95%**  *(3 балла*  *в показателях ШМР)* |
| - доля педагогических работников, использующих информационно-коммуникационную образовательную платформу «Сферум» *(ключевое условие «Образовательная среда», п. 8.5.)* | **Не менее 95%**  *(2 балла*  *в показателях ШМР)* | **Не менее 95%**  *(2 балла*  *в показателях ШМР)* | **Не менее 100%**  *(3 балла*  *в показателях ШМР)* |
| - доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов *(ключевое условие «Учитель. Школьная команда», п. 6.6.)* | **Не менее 50%**  *(2 балла*  *в показателях ШМР)* | **Не менее 70%**  *(2 балла*  *в показателях ШМР)* | **Не менее 80%**  *(3 балла*  *в показателях ШМР)* |
| - доля педагогов, для которых разработаны ИОМ *(ключевое условие «Учитель. Школьная команда», п. 6.7.)* | **Не менее 50%**  *(2 балла*  *в показателях ШМР)* | **Не менее 70%**  *(2 балла*  *в показателях ШМР)* | **Не менее 80%**  *(3 балла*  *в показателях ШМР)* |
| - доля педагогов, завершивших ИОМ *(ключевое условие «Учитель. Школьная команда», п. 6.7.)* | **Не менее 50%** | **Не менее 70%** | **Не менее 80%** |
| - количество наставнических пар / доля педагогов, участвующих в наставнической деятельности *ключевое условие «Учитель. Школьная команда», п. 6.4.)* | **Критический показатель** | **Критический показатель** | **Критический показатель** |
| - доля педагогов, участвующих в проектной и исследовательской деятельности обучающихся, не ниже окружного уровня *(магистральное направление «Знание», п. 1.1)* | **Не менее 40%** | **Не менее 50%** | **Не менее 60%** |
| - доля педагогов, подготовивших победителей и призёров ВсОШ, не ниже муниципального уровня *(магистральное направление «Знание», п.1.16)* | **Не менее 20%** | **Не менее 25%** | **Не менее 30%** |
| - доля педагогов, дающих качество по преподаваемому предмету не ниже районного показателя *(магистральное направление «Знание», п. 1.10, п. 1.11, п. 1.12, п. 1.13)* | **Не менее 90%** | **Не менее 90%** | **Не менее 90%** |

**14. Приложения**

|  |  |
| --- | --- |
| **Муниципальный уровень** | **Уровень общеобразовательной**  **Организации** |
| ***14.1. Научно-методическое сопровождение***  ***по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся*** | |
| Муниципальный план реализации научно-методического сопровождения по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся образовательных организаций Устьянского муниципального округа на текущий учебный год | План реализации научно-методического сопровождения по формированию и оценке функциональной грамотности в образовательной организации на текущий учебный год |
| ***14.2. Научно-методическое сопровождение***  ***реализации целевой модели наставничества по форме «педагог-педагог»*** | |
| Дорожная карта реализации системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог-педагог» в образовательных организациях Устьянского муниципального округа на текущий учебный год | Дорожная карта реализации системы (целевой модели) наставничества по форме «педагог-педагог» в образовательной организации на текущий учебный год |
| ***14.3. Научно-методическое сопровождение реализации***  ***обновленных федеральных государственных образовательных стандартов*** | |
| План научно-методического сопровождения реализации обновленных федеральных государственных образовательных стандартов общего образования (ФГОС ОО) в условиях реализации федеральных основных общеобразовательных программ (ФООП) образовательных организаций Устьянского муниципального округа на текущий учебный год | План научно-методического сопровождения реализации обновленных федеральных государственных образовательных стандартов общего образования (ФГОС ОО) в условиях реализации федеральных основных общеобразовательных программ (ФООП) в образовательной организации на текущий учебный год |
| ***14.4. Научно-методическое сопровождение реализации***  ***проекта «Школа Минпросвещения России»*** | |
| Дорожная карта реализации проекта «Школа Минпросвещения России» в общеобразовательных организациях муниципальной системы образования на текущий учебный год | Дорожная карта реализации проекта «Школа Минпросвещения России» в образовательной организации на текущий учебный год |