

СОГЛАСОВАНО

Заместитель главы
администрации Пушкинского района
Санкт-Петербурга

Е.В.Воронина

« 20 » 09 2021

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела образования
администрации Пушкинского района
Санкт-Петербурга

Н.П.Микушева

« 20 » 09 2021



**Концепция системы обеспечения
профессионального развития педагогических
работников в Пушкинском районе
Санкт-Петербурга**

Повышение качества общего образования, его эффективности и конкурентоспособности напрямую зависит от профессионального уровня педагогических кадров. Профессионализм педагогов выступает гарантом формирования качественно иной системы общего образования, становится одним из ключевых условий развития и успешной социализации обучающихся. Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года" в рамках национальной цели "Обеспечение возможности для самореализации развития талантов" определены целевые показатели, в числе которых - вхождение Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования, формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, создание условий для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности, усиление волонтерской деятельности.

Концепция разработана в соответствие с нормативными документами: Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; Национальным проектом Российской Федерации «Образование», федеральным проектом «Современная школа»; Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»; Распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»; Распоряжениями Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно – методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров», от 04.02.2021 г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»; Письма Министерства просвещения Российской Федерации «О формировании методического актива» № АЗ-1061/08 от 10.12.2021, от 14.09.2021 № 04-342 «О проведении в 2021 году апробации модели оценки компетенций работников образовательных организаций»; распоряжениями Комитета по образованию от 23.07.2021 № 211 б-р «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга»; от 13.08.2021 № 2288-р «Об утверждении Положения о региональной стажировочной площадке», от 08.04.2022 № 746-р «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Санкт-Петербурга»; Письмами Комитета по образованию от 31.01.2022 № 03-18-14/22-0-1 «О проведении в 2022 году апробации модели оценки ИКТ-компетенций работников общеобразовательных организаций», от 13.09.21 № 03-28-7935/21-0-0 «Оценка компетенций методистов» и др.

Настоящая Концепция районной системы методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров (далее - Концепция) определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы управления профессиональным развитием педагогических работников и управленческих кадров в Пушкинском районе Санкт-Петербурга.

Концепция реализуется в трех направлениях:

1. информационно-методическое обеспечение профессионального развития педагогических и управленческих кадров, включая систему дополнительного профессионального образования;
2. система методической деятельности, включая поддержку молодых педагогов, реализацию программ наставничества педагогических работников;
3. развитие кадрового потенциала (кадровое обеспечение) районной образовательной системы.

Цель Концепции: содействие успешной реализации государственной политики в области образования, создание единого районного методического пространства в сфере повышения квалификации и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с приоритетными задачами в области образования, учитывающего региональную и районную специфику. Система обеспечения профессионального развития педагогических работников в районе направлена на осуществление сетевого непрерывного методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с приоритетными задачами в сфере образования и решает ряд взаимосвязанных задач:

1. Организация комплексной работы по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников на основе единого диагностического инструментария, включающего предметный, методический, психолого-педагогический оценочные компоненты.
2. Обеспечение деятельности по совершенствованию предметных, методических компетенций педагогических работников с использованием активных форматов профессионального развития.
3. Разработка индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников как инструмента адресного сопровождения различных целевых групп и отдельных педагогических работников. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов.
4. Создание комплекса условий для вовлечения педагогов в экспертную и инновационную деятельность.
5. Выявление и формирование методического актива как резерва высококвалифицированных специалистов, привлекаемых к оказанию методической помощи с учетом адресных запросов.
6. Создание системы поддержки молодых педагогов за счет реализации программ наставничества педагогических работников.
7. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений) на районном уровне.
8. Осуществление комплексного анализа состояния и результатов деятельности методических объединений для опережающего совершенствования построения траекторий развития и устранения профессиональных дефицитов выделенных целевых групп.
9. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях за счет разработки и реализации стратегии кадровой политики, направленной на повышение результативности деятельности педагогических работников и максимально эффективного использования их профессионального потенциала для достижения поставленных профессиональных задач.

Ежегодно на базе ГБУ ИМЦ Пушкинского района проходят обучение на бюджетной основе более 150 работников системы образования района по следующим направлениям:

адресное повышение квалификации руководителей и учителей образовательных организаций, выпускники которых показали низкие результаты единого государственного экзамена в текущем году;

повышение квалификации педагогов-предметников по вопросам подготовки обучающихся к проведению оценочных процедур,

повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации национального проекта "Образование".

Реализуется дорожная карта реализации мероприятий по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет. С 2018 года отслеживается процесс закрепления молодых педагогов в образовательных организациях района, выявляются их профессиональные затруднения в предметно-методической подготовке. На основе анализа данных реализуется система образовательных мероприятий для молодых педагогов на районном уровне, в том числе в рамках проекта «Учитель XXI века».

В рамках развития института наставничества сформировано районное методическое объединение педагогов-наставников. Обновлено содержание и формат конкурсов профессионального мастерства, которые охватывают все уровни образования (школы и ДОО). В качестве экспертов (жюри) конкурсов приглашаются педагогические работники, показывающие высокие результаты профессиональной деятельности.

Ежегодно педагоги образовательных учреждений принимают участие в конкурсах на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности Федерального и регионального уровней.

В районе развивается сеть образовательных организаций, имеющих статус региональной инновационной площадки, районной площадки педагогического моделирования и творческого развития.

В 2021 году начата работа по формированию районного методического актива, в состав которого входят учителя, успешно прошедшие диагностику методических и предметных компетенций (русский язык, литература, история, обществознание, математика, химия, физика, биология и география).

Профессиональные сообщества играют важную роль в обеспечении методической поддержки педагогических работников на районном уровне, а также принимают участие в реализации программ наставничества. При этом особое внимание при научно-методическом сопровождении деятельности профессиональных сообществ уделяется обучению педагогов способам обобщения, описания и распространения педагогического опыта. Данная система по работе с педагогическими сообществами позволяет эффективно внедрять педагогические практики в реальную педагогическую деятельность.

Таким образом, в Пушкинском районе организована системная работа по поддержке развития профессионального роста педагогических работников. Вместе с тем можно выделить ряд проблемных зон и определить направления их решения.

Эффективность непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников затрудняет обеспечение адресности программ повышения квалификации и индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов с привлечением педагогов-практиков.

Для решения поставленной проблемы необходимо организовать работу, направленную на выявление профессиональных дефицитов педагогических работников, а также разработку и реализацию индивидуальных образовательных маршрутов. К сопровождению индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников необходимо привлекать педагогов-тьюторов, которые успешно прошли диагностику методических и предметных компетенций и вошли в состав методического актива. Вместе с тем необходима системная работа по формированию районного

методического актива, а также обучению педагогов-тьюторов технологиям тьюторского сопровождения педагогических кадров.

Недостаточная включенность педагогического сообщества в систему повышения квалификации через привлечение к проведению стажировок обуславливает высокий уровень теоретизации содержания программ обучения, отсутствие связи с реальной педагогической деятельностью.

Решением представленной проблемы выступают выстраивание системной работы на районном уровне по организации сетевого взаимодействия педагогов, входящих в состав методических объединений и профессиональных сообществ, анализ и сопровождение деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов, привлечение педагогических работников, показывающих высокие результаты профессиональной деятельности, в качестве экспертов и наставников молодых педагогов.

Таким образом, выделенные проблемные области в части обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров, определяют необходимость выстраивания "вертикальных" и "горизонтальных" связей между субъектами научно-методического сопровождения педагогических работников в Пушкинском районе.

К особенностям районной образовательной системы, влияющим на сложившуюся систему методического взаимодействия между всеми звеньями методической службы, относятся также: разбросанность микрорайонов, значительный территориальный масштаб Пушкинского района, количество школ, работающих по смещенному графику, переполненность ряда организаций и, как следствие, наполняемость классов, перегрузка учителей.

При организации деятельности методических служб района и методических служб образовательных организаций необходимо учитывать следующие факторы:

- открытие на региональном уровне Центра непрерывного профессионального педагогического мастерства (ЦНППМ), призванного перевести на новый уровень процесс адресной помощи каждому педагогу на основе выявленных профессиональных дефицитов;
- работа образовательных организаций в контексте реализации районной Программы воспитания и принятых школьных Программ воспитания;
- организация деятельности педагогических коллективов в условиях подготовки к переходу на обновленный Федеральный государственный образовательный стандарт;
- продолжение работы по совершенствованию механизмов оценки качества образования и подготовки к международным исследованиям 2022 года;
- обеспечение реализации программ и проектов, ориентированных на адресную поддержку молодых педагогов и становление института наставничества;
- создание условий для успешного взаимодействия всех образовательных организаций в рамках сетевого партнерства, обеспечивающего реализацию Программы развития РОС;
- обновление и углубление системы повышения квалификации педагогов путем разработки новых образовательных модулей, использования разных форм и методов обучения, освоения разнообразных моделей стажировок;

- совершенствование системы работы по отбору, подготовке и развитию кадрового потенциала в образовательных организациях района.

Концепция системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Пушкинском районе Санкт-Петербурга определяет единые подходы к обеспечению непрерывного профессионального развития педагогических кадров на районном уровне.

С учетом всех перечисленных особенностей, главной целью работы методических служб становится создание обновленной модели методического сопровождения педагога.



В рамках этой модели каждый педагог имеет возможность, используя ресурсы регионального центра, выявить свои профессиональные дефициты. При помощи районного куратора учитель и воспитатель могут выстроить свой индивидуальный образовательный маршрут. В процессе обучения необходимая методическая помощь педагогу будет оказана руководителями районных предметных объединений, методистами образовательных организаций, экспертами, наставниками, специалистами психолого-педагогической службы.

Задачи, стоящие перед образовательными организациями района, можно решить путем выстраивания новых связей между районной методической службой (ГБУ ИМЦ Пушкинского района Санкт-Петербурга), службой психолого-педагогического сопровождения (ЦППМСС) и методическими службами образовательных организаций, функционал которых будет определен в свете обозначенных выше особенностей и приоритетных задач.

В условиях увеличения направлений методической работы, расширения сфер взаимодействия педагогов, более активного функционирования института наставничества, который возрождается на новом смысловом и инструментальном фундаменте, выстраивается районная модель методического взаимодействия и сопровождения (далее - РММВС).

Функции РММВС осуществляющей методическое сопровождение:

- изучение профессиональных запросов, профессиональных дефицитов, методическое сопровождение и оказание практической помощи работникам образования;
- сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

- разработка адресных рекомендаций для педагогических коллективов образовательных организаций, разных категорий педагогов;
- информирование педагогических работников об инновационных формах обучения;
- выявление, сопровождение и развитие творческих педагогических практик организации наставничества, поддержки молодых педагогов;
- проведение мероприятий, направленных на совершенствование и получение профессиональных компетенций, необходимых для обеспечения качества образования;
- стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, сопровождение деятельности и поддержки профессиональных объединений,
- организация взаимодействия и взаимообучения работников образования в муниципальном образовании;
- помощь педагогам в обобщении и транслировании своего педагогического опыта.

Ключевым звеном данной модели станет районный методический актив (далее - РМА), который должен быть сформирован из числа штатных методистов ГБУ ИМЦ, методистов-совместителей (руководителей ПРМО), сотрудников ЦППМСС, тьюторов, экспертов, школьных методистов, руководителей «кустовых методических объединений» ДОУ, руководителей школьных методических объединений, педагогов-наставников, победителей профессиональных конкурсов.

Методическое сопровождение на уровне образовательных организаций призвано решать следующие задачи:

- оказание методической помощи педагогическим и руководящим работникам в разработке индивидуальных образовательных маршрутов, в составлении индивидуального плана профессионального развития педагогов;
- создание условий для профессионального развития педагогических и руководящих работников;
- совершенствование учебно-методического обеспечения;
- изучение и анализ состояния преподавания учебного предмета или группы предметов определенной образовательной области для выяснения профессиональных дефицитов, затруднений и принятия управленческих решений на уровне образовательной организации;
- обобщение педагогического опыта педагогов, его трансляцию и внедрение в практику работы образовательной организации;
- планирование повышения квалификации педагогов с учетом выявленных профессиональных дефицитов, запросов и требований системы образования и с учетом специфики образовательной организации, индивидуальных программ непрерывного профессионального образования педагогов.

Таким образом, обновленная районная система уровневой методической работы позволит существенно повысить качество профессионального развития педагогов в формате непрерывного образования и создать постоянно действующую систему профессионального сопровождения педагогов и руководителей образовательных организаций, ориентированную, с одной стороны, на достижение приоритетных национальных целей, с другой, учитывающую профессиональные интенции и возможности работников образовательных организаций.

Показатели эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Пушкинском районе

Показатели эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в районе определены на основе целей и задач настоящей Концепции, с учетом показателей эффективности центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Санкт-Петербурге (далее именуется - ЦНППМ), а также показателей эффективности районной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров:

Задача	Наименование показателя
Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников Пушкинского района	<p>1. Доля воспитателей ДОУ, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогических работников ДОУ.</p> <p>2. Доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов)</p>
Реализация программ СПб АППО профессиональной переподготовки, направленных на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности	<p>3. Доля педагогов, имеющих базовое не педагогическое образование, освоивших программы профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогов</p>
Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования	<p>4. Доля педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам в дистанционной форме.</p> <p>5. Доля педагогических работников, прошедших обучение на базе СПб ЦОКО и ИТ.</p>
Вовлечение педагогов в экспертную деятельность	<p>6. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам подготовки экспертов региональных предметных комиссий для проведения государственной итоговой аттестации.</p> <p>7. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам подготовки специалистов (экспертов), привлекаемых для проведения анализа и оценки итогов профессиональной педагогической деятельности в рамках процедуры аттестации.</p>
Проведение профилактики эмоционального выгорания педагогов	<p>8. Доля районных мероприятий ЦППМЦ, направленных на повышение стрессоустойчивости педагогических работников, против профессионального выгорания.</p>
Формирование районного методического актива из числа учителей, успешно прошедших	<p>9. Доля педагогических работников, успешно прошедших диагностику методических и предметных компетенций и</p>

диагностику методических и предметных компетенций, и педагогов-наставников	вошедших в районный методический актив, от общего числа педагогических работников, принимавших участие в диагностике методических и предметных компетенций.
Сопровождение и поддержка молодых педагогов в возрасте до 35 лет и со стажем работы до 3 лет, в том числе через реализацию программ наставничества	10. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы. 11. Доля педагогических работников, вошедших в сообщество педагогов-наставников, от общего числа педагогических работников Пушкинского района. 12. Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников.
Организация и поддержка сетевых форм взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ) на районном уровне.	13. Доля педагогов, включенных в сетевые методические или профессиональные сообщества, от общего числа педагогов.
Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях района. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях района.	14. Динамика обеспеченности образовательных организаций района педагогическими кадрами (за три года). 15. Динамика численности молодых педагогов со стажем работы до одного года (за три года). 16. Динамика численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в разрезе учебных предметов (за два года).

Показатели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Пушкинском районе выступают основой для проведения мониторинга, по результатам которого принимаются меры для совершенствования системы, а также необходимые управленческие решения.

Методы сбора и обработки информации

Для сбора информации используются информационные системы: АИСУ «Параграф»; портал «Конструктор индивидуальной траектории профессионального роста» (<https://spbappo.ru/konstruktor-individualnoy-trayektorii-professionalnogo-rosta/>.)

Для проведения опроса разрабатываются и утверждаются локальным актом опросные листы и способы обработки информации. Опрос педагогических работников в сфере образования проводится посредством электронных ресурсов: электронные яндекс -таблицы; открытые статистические данные районной статистики.

Методы обработки информации: количественный и качественный анализ полученной информации.

Количественный анализ позволяет определить численное значение показателя и динамику его изменений.

Качественный анализ полученной информации позволяет определить проблемные зоны и затруднения в реализации системы обеспечения непрерывного

профессионального развития педагогических работников, а также выделить эффективные практики научно-методического сопровождения педагогических работников на районном уровне.

Мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Пушкинском районе.

В Пушкинском районе организуется мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

В рамках мониторинга выявляются перспективные направления развития системы дополнительного профессионального образования в части обеспечения развития профессионального мастерства педагогических работников; определяются эффективные практики обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Мониторинг проводится в сроки, указанные в таблице, и предполагает проведение следующих мероприятий:

мониторинг показателей эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, включающий разработку инструментария, сбор, обработку, хранение и распространение информации;

комплексный анализ качества системы обеспечения непрерывного профессионального развития на районном уровне;

информирование всех заинтересованных сторон о результатах мониторинга эффективности реализации системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственный исполнитель
Исследование профессиональных дефицитов (предметных и методических) педагогических работников	ежемесячно (учет в рамках календарного года)	ГБУ ИМЦ Пушкинского района (далее – ГБУ ИМЦ), общеобразовательные организации
Мониторинг кадровой потребности в общеобразовательной организации на среднесрочную и долгосрочную перспективу	январь-февраль, ежегодно	Отдел образования администрации Пушкинского района (далее – отдел образования), общеобразовательные организации
Проведение мониторинга кадрового состава образовательных организаций Пушкинского района в части педагогических работников в возрасте до 35 лет	сентябрь, ежегодно	Отдел образования, общеобразовательные организации
Мониторинг профессиональных затруднений и запросов молодых педагогов	октябрь, ежегодно	ГБУ ИМЦ, общеобразовательные организации
Промежуточный мониторинг показателей эффективности обеспечения профессионального развития педагогических работников района	июнь, ежегодно	ГБУ ИМЦ, общеобразовательные организации
Итоговый мониторинг показателей эффективности обеспечения	декабрь, далее -	ГБУ ИМЦ, общеобразовательные

профессионального развития педагогических работников района	ежегодно	организации
---	----------	-------------

Анализ результатов мониторинга

Комплексный анализ результатов мониторинга осуществляется ежегодно на основании данных, полученных в результате проведения мероприятий по мониторингу показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Пушкинском районе, и используется для разработки адресных рекомендаций, реализации мероприятий и принятия управленческих решений.

Аналитические справки по результатам мониторинга представляются ответственным за проведения на заседании рабочей группы для координации работы по оценке районных механизмов управления качеством образования в Пушкинском районе. В аналитических справках конкретизированы выводы, разработанные с учетом проведенной кластеризации, а также обозначены факторы, влияющие на результаты анализа по направлениям:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических и управленческих работников района;
- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- формирование муниципального методического актива;
- поддержка молодых педагогов в возрасте до 35 лет в первые три года работы;
- реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ) на муниципальном уровне;
- выявление кадровой потребности образовательных организаций района.

Адресные рекомендации по результатам анализа

По результатам проведенного комплексного анализа показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Пушкинском районе разрабатываются рекомендации, адресованные:

- методическим объединениям и профессиональным сообществам педагогических работников;
 - руководителям образовательных организаций Пушкинского района.
- Адресные рекомендации направлены на предоставление информации о лучших практиках районной системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

Реализация мер, направленных на обеспечение профессионального развития педагогических работников в Пушкинском районе

Результаты мониторинга показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Пушкинском районе являются основой для принятия мер, направленных на:

- информирование педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;
- обновление дополнительных профессиональных программ;
- привлечение в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования;
- помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества;
- организацию методической помощи методическим объединениям и профессиональным сообществам педагогов, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне района;

организацию методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся; устранение кадрового дефицита в образовательных организациях.

Представленные меры реализуются в рамках районных программ и проектов:

Программа развития ГБУ ИМЦ на 2021 – 2025 годы «Методическая платформа педагогического сотрудничества»

<https://drive.google.com/file/d/1QzZFaG7tt-DscL1FemWsTP2E9spoC398/view>

Районный пилотный проект «УНиКУМ» Универсальная Команда Управленческого Мастерства http://imc-pr.spb.ru/?page_id=2972

Районный проект «МЕТРО–21» Методический Ресурс Обновления http://imc-pr.spb.ru/?page_id=3319

Проект «Учитель XXI века» <http://21.imc-pr.spb.ru/>

Управленческие решения

Управленческие решения, принимаемые по итогам мониторинга показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Пушкинском районе направлены на совершенствование качества образования и качества педагогической деятельности конкретного педагогического работника, районной системы образования и закрепляются в документах: приказах, распоряжениях.

Виды принимаемых управленческих решений:

организующие (организация в Пушкинском районе мероприятий, направленных на распространение эффективного опыта работы с молодыми педагогами (годовой план работы ГБУ ИМЦ, ежемесячные планы работы ГБУ ИМЦ, реализация проекта «Учитель XXI века»);

активизирующие (решение о направлении педагогических работников Пушкинского района на обучение по адресным программам дополнительного профессионального образования (направления по району, приказы ГБУ ИМЦ);

координирующие (решение о проведении стажировок педагогических работников в образовательных организациях, оснащенных инфраструктурой в рамках национального проекта «Образования»);

контролирующие (решение о ежемесячных совещаниях с руководителями образовательных организаций по вопросам обеспечения профессионального развития педагогических кадров в районе (протоколы совещаний);

стимулирующие (решение о поощрении победителей и призеров районных конкурсов профессионального мастерства; благодарственные письма педагогическим работникам, привлекаемым в качестве экспертов).

Анализ эффективности принятых мер

Результаты анализа проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений отражаются в отчетных документах (Публичный отчет ГБУ ИМЦ Пушкинского района, самообследование и др), которые содержит сведения о динамике показателей системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников в Пушкинском районе, а также сведения о сроках проведения анализа эффективности принятых мер.

Отчетные документы представляются на заседании рабочей группы для координации работы по оценке районных механизмов управления качеством образования в Пушкинском районе. Рабочая группа определяет наличие или отсутствие проблемных зон по результатам мониторинга системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников в районе.

На основе проведенного анализа эффективности принятых мер в рамках функционирования системы обеспечения профессионального развития педагогических

работников в Пушкинском районе, делается вывод о достижении целей и задач, о достаточности принятых мер и эффективности управленческих решений, принимается коллегиальное решение о существенных характеристиках следующего управленческого цикла по дальнейшему развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в районе. Решение оформляется протоколом заседания.