

Муниципальное бюджетное общеобразовательное
учреждение «Хангиш-Юртовская СШ»

Утверждаю
Директор МБОУ «Хангиш-Юртовская СШ»
Ш.Б.Микиева
Приказ № _____ от «01» сентября 2024 г.

Дорожная карта (план мероприятий)
профессионального развития педагогических работников МБОУ «Хангиш-Юртовская СШ»

Цели	Создание муниципальной системы методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов муниципального образования посредством развития системы мониторинга качества дополнительного образования педагогических работников и профессионального мастерства, системы наставничества педагогов. Закрепление молодых педагогов к наставникам. Снижение кадрового дефицита в, уменьшение вакансий педагогических должностей.
Задачи	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников. Повышение профессионального мастерства педагогических работников. Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников. Поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования Осуществление методического сопровождения

	педагогических работников. Создание условий для саморазвития педагогических работников
Ожидаемый результат	Наличие эффективной системы научно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов, позитивная динамика результатов диагностики методических компетенций педагогов, рост базы данных о наставниках, об обобщении педагогического опыта, снижение дефицита педагогических кадров.
Показатели реализации дорожной карты – достижения ожидаемого результата.	по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов предметных компетенций: - количество педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогических должностей (в разрезе предметов); - количество педагогов, имеющих профессиональные затруднения;

Дорожная карта профессионального развития педагогических работников на 2022-2025 гг

- количество педагогов, прошедших повышения квалификации по индивидуальным маршрутам.
- по повышению профессионального мастерства педагогических работников:
- количество педагогических и руководящих работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования раз в три года от общего количества педагогических и руководящих работников;
- численность педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций муниципального образования прошедших повышение квалификации по персонифицированным программам профессионального роста;
- численность педагогических работников, принявших участие в процедуре оценки предметных и методических компетенций;
- количество педагогов, имеющих высшее педагогическое образование;
- количество педагогов, имеющих 1 и высшую квалификационную категорию;
- количество педагогов, принявших участие в конкурсах педагогического мастерства; по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества:
- количество молодых педагогов в возрасте до 35 лет и имеющих стаж работы до 3-х лет;
- количество педагогов, охваченных мероприятиями по поддержке молодых педагогов, от общего количества молодых педагогов;
- количество молодых педагогов, оставшихся в профессии (образовательном учреждении) после 3 –х лет стажа работы;
- количество молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства; по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне:
- количество педагогов, прошедших процедуру обобщения передового педагогического опыта на уровне не ниже муниципального;
- количество педагогов, прошедших РИКУ по компетентности; - количество педагогов, охваченных участием в педагогических сообществах. по выявлению кадровых потребностей в

	<p>образовательных организациях муниципального образования - количество работников, прошедших профессиональную переподготовку на педагогические специальности;</p>
Источники информации	<ul style="list-style-type: none">• База результатов ВПР;• Данные региональных, муниципальных оценочных процедур.• Отчеты о самообследовании ОУ.

	<ul style="list-style-type: none"> • Заявка на прохождение КПК педагогическими и руководящими работниками; • Данные по результатам прохождения оценки методических и предметных компетенций педагогов; <input type="checkbox"/> Данные по проведенным диагностикам профессиональных дефицитов.
Мониторинг	<ul style="list-style-type: none"> • Виды мониторингов: • -информационный (отчетные документы, процедуры представления документов); • - сравнительный (динамика представленных результатов); • - прогностический (с целью корректировки дальнейших действий) ение мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников по показателям: по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов предметных компетенций; по повышению профессионального мастерства педагогических работников; по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества; по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;
Анализ. Адресные рекомендации.	<p>Анализ, аналитические отчеты по выполнению дорожной карты, мониторинга проведенных исследований.</p> <p>Разработка адресных рекомендаций с учетом анализа результатов мониторинга показателей.</p> <p>Разработка рекомендаций по использованию успешных практик с учетом анализа результатов мониторинга показателей.</p> <p>Разработка методических и иных материалов с учетом анализа результатов мониторинга показателей.</p>

<p>Меры, мероприятия</p>	<p>Мероприятия по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников.</p> <p>Конкурсы профессионального мастерства педагогических работников.</p> <p>Мероприятия, направленные на повышение качества научно-методического сопровождения педагогических работников.</p> <p>Методическая помощь методическим объединениям образовательных организаций, в том числе развитие сетевого взаимодействие на уровне муниципалитета.</p> <p>Организация методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся.</p> <p>Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы</p>
	<p>наставничества.</p> <p>Принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях.</p>
<p>Управленческие решения</p>	<p>Информационно-разъяснительная работа по вопросам методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов ОУ</p> <ul style="list-style-type: none"> • приказы отдела образования по результатам проведенного анализа. • протоколы заседаний
<p>Анализ эффективности принятых мер</p>	<p>из эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений. □ онлайн и офлайн совещания;</p> <ul style="list-style-type: none"> • конференции; • совещания

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
по развитию профессионального развития педагогических работников
на 2023-2025 годы

№	Мероприятия	Сроки исполнения	Ответственные	Ожидаемый результат
1. Целеполагание. Нормативно-правовое обеспечение				
1.1.	Разработка и утверждение дорожной карты по развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в МОУ СОШ № 16	сентябрь, 2024г.	Директор Ш.Б.Микиева Зам. директора по УВР Билалова П.А. Руководители ШМО	Проект дорожной карты по развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников
1.2.	1. Разработка и утверждение пакета документов: - перечень процедур оценки системы организации обеспечения профессионального развития педагогических работников; - разработка и утверждение порядка проведения процедур оценки системы организации обеспечения профессионального развития педагогических работников;	сентябрь, 2024г.	Зам. директора по УВР П.А.Билалова Руководители ШМО	Положение о реализации системы поддержки молодых педагогов, системы наставничества и поддержке молодых педагогов. Положение о работе инициативной группы.

	<p>- разработка анкет для педагогических работников по выявлению компетентности в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог»;</p> <p>-разработка системы поддержки молодых педагогов и/или системы наставничества (программы профессионального развития педагогов, программы наставничества).</p>			
II. Показатели. Методы сбора информации				
2.1.	<p>Разработка и утверждение системы показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников на 2023- 2025гг.</p> <ul style="list-style-type: none"> • По учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов предметных компетенций; • По повышению профессионального мастерства педагогических работников; • По осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества: • По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне 	сентябрь - декабрь, 2024г.	<p>Директор Ш.Б.Микиева Зам. директора по УВР Билалова П.А. Руководители ШМО</p>	Приказ об утверждении системы показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

2.2.	Описание методов сбора информации по оценке качества дополнительного профессионального образования педагогических работников.	ежекварталь но 2024- 2025г.	Зам. директора по УВР Билалова П.А. Руководители ШМО	Описание методов сбора информации по показателям
III. Мониторинг				
3.1.	Проведение мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников по показателям: по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов предметных компетенций: - доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогических должностей (в	Ежекварт ально	Директор Микиева Ш.Б. Зам. директора по УВР Билалова П.А. Руководители ШМО	мониторинг системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

<p>разрезе предметов); доля педагогов, имеющих профессиональные затруднения; количество педагогов, прошедших повышения квалификации по индивидуальным маршрутам.</p> <p>по повышению профессионального мастерства педагогических работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля педагогических и руководящих работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования раз в три года от общего количества педагогических и руководящих работников; - численность педагогических и руководящих работников МОУ СОШ № 16, прошедших повышение квалификации по персонализированным программам профессионального роста; - численность педагогических работников, принявших участие в процедуре оценки предметных и методических компетенций; - доля педагогов, имеющих высшее педагогическое образование; - доля педагогов, имеющих 1 и высшую 			
---	--	--	--

	<p>квалификационную категорию;</p> <ul style="list-style-type: none">- количество педагогов, принявших участие в конкурсах педагогического мастерства; по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества:- количество молодых педагогов в возрасте до 35 лет и имеющих стаж работы до 3-х лет;- доля педагогов, охваченных мероприятиями по поддержке молодых педагогов, от общего количества			
--	--	--	--	--

<p>молодых педагогов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - доля молодых педагогов, оставшихся в профессии (образовательном учреждении) после 3 –х лет стажа работы; - доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства; <p>по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне, региональном уровне:</p> <ul style="list-style-type: none"> - количество педагогов, прошедших процедуру обобщения передового педагогического опыта на уровне не ниже муниципального; <p>количество педагогов, охваченных участием в педагогических сообществах.</p> <p>по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования количество вакансий на учебный год; количество работников, прошедших профессиональную переподготовку на педагогические специальности; доля педагогов в возрасте пенсионного возраста (60+).</p>			
---	--	--	--

IV. Анализ. Адресные рекомендации

4.1.	Подготовка аналитических отчетов по результатам каждой оценочной процедуры.	Ежеквартально	Зам. директора по УВР Билалова П.А.	Аналитические отчеты по результатам оценочных процедур: По учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов предметных компетенций; По повышению профессионального мастерства педагогических работников; По осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества: По реализации сетевого
------	---	---------------	--	---

			взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне; По выявлению кадровых потребностей
--	--	--	--

4.2.	Подготовка комплексного, анализа по кластерного результатам нескольких оценочных процедур	декабрь, май		<p>Комплексный, кластерный анализ по результатам нескольких оценочных процедур: По учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов предметных компетенций;</p> <p>По повышению профессионального мастерства педагогических работников;</p> <p>По осуществлению методической поддержки молодых педагогов/ по реализации системы наставничества:</p> <p>По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;</p> <p>По выявлению кадровых потребностей</p>
------	---	--------------	--	---

4.3.	Разработка адресных рекомендаций для различных субъектов образовательной деятельности по итогам результатов мониторинга показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (направление рекомендаций участникам образовательных отношений).	По результатам мониторинга	Методическая служба Зам. директора по УВР Биалова П.А.	Адресные, в том числе методические и иные материалы, разработанные с учетом анализа результатов мониторинга показателей. Составление индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогов.
------	---	----------------------------	---	---

V. Меры. Мероприятия

5.1.	Мероприятия по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования,	2023-2025	Методическая служба Зам. директора по	Письма УО об изменениях в законодательстве. Обновление в
------	--	-----------	---------------------------------------	--

	задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников.		УВР Биалова П.А..	нормативной и локальной базе документооборота в ОУ.
5.2.	Организация и проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников: «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Лучший учитель-предметник» и др.	2023-2025	Методическая служба Зам. директора по УВР Биалова П.А.	Положения о проведении конкурсов профмастерства.

5.3	Проведение мероприятий, направленных на повышение качества методического сопровождения педагогических работников.	на 2023-2025	Методическая служба Зам. директора по УВР Билалова П.А..	Создание инициативной группы. Увеличение доли педагогов с высшей и 1 квалификационной категорией. Увеличение доли педагогов, прошедших процедуру обобщения передового педагогического опыта на уровне не ниже муниципального
5.4	Организация методической помощи методическим объединениям образовательной организации, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета.	2023-2025	Директор Ш.Б.Микиева Методическая служба	Соглашения по сетевому взаимодействию
5.5.	Организация методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся.	2023-2025	Методическая служба	Методические рекомендации. Карты индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогов. Привлечение специалистов для проведения тренингов, направленных на саморазвитие педагога.
5.6	Организация обучения педагогических кадров на основе подтвержденных курсов; поиск альтернативных возможностей повышения квалификации.	2023-2025	Методическая служба. Зам. директора по УВР Билалова П.А.	Регистрация на сайтах для обучения в очно/заочном, дистанционном режиме Размещение информации, отражающей повышение квалификации и профессиональное развитие педагогических и

				управленческих кадров, на сайте ОУ
5.7	Организация мероприятий (семинаров, уроков, мастерклассов и др.) педагогами, прошедшими повышение квалификации в соответствии с графиком. Посещение и обсуждение уроков с целью ознакомления с методиками, используемыми педагогами	2023-2025	Методическая служба. Наставники	Анализ динамики учебных результатов с позиций эффективности использования компетенций, приобретенных через курсовую подготовку. Анализ уроков, собеседование с учителями
5.8	Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества.	2023-2025	Методическая служба. Наставники	Работа «Школы молодого педагога».
VI. Анализ эффективности принятых мер				
6.1.	Школьные совещания по анализу эффективности принятых мер по каждой оценочной процедуре региональной, муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.	2023-2025	Методическая служба. Зам. директора по УВР П.А.Билалова. Руководители ШМО	Протоколы совещаний, заседаний ШМО

6.2.	Обсуждение вопросов оценки системы обеспечения профессионального развития педагогических работников на педагогическом совете.	2023- 2025 май, август	Директор Л.А.Билалова Методическая служба	Протоколы педсоветов
------	---	---------------------------------	--	----------------------