



Альтернатива
Информационно-методический центр

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР «АЛЬТЕРНАТИВА»
МАУ ИМЦ «АЛЬТЕРНАТИВА»

426065, Удмуртская Республика, г. Ижевск, ул. Петрова, 30 А, тел\факс 57-31-49
ИНН 1840071094

от 15 июля 2022 г. № 5/к
О направлении
адресных рекомендаций по результатам
мониторинга муниципальных показателей
системы обеспечения профессионального
развития педагогических работников в
2022 году

Руководителям учреждений,
подведомственных
Управлению образования
Администрации города Ижевска
(схема 2)

Уважаемые руководители образовательных учреждений!

В соответствии с Приказом Управления образования Администрации г. Ижевска №330 от 23.06.2022г. «О проведении мониторинга муниципальных показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в 2022 году» в период с 27 июня по 05 июля 2022 г. был проведен мониторинг муниципальных показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в 2022 году. МАУ ИМЦ «Альтернатива» разработаны аналитические материалы по результатам мониторинга муниципальных показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в 2022 году.

Аналитические материалы по результатам мониторинга муниципальных показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в 2022 году размещены на официальном сайте МАУ ИМЦ «Альтернатива» и доступны по ссылке <https://alt.izh.one/quality/download/555>.

Информационно - методический центр «Альтернатива» направляет адресные рекомендации по результатам мониторинга муниципальных показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в 2022 году (приложение к настоящему письму) для руководителей образовательных организаций и педагогических работников для организации работы по их исполнению (приложение к настоящему письму).

Приложение: на 4 л.

Директор МАУ ИМЦ «Альтернатива»

Давыдова С.М.

Исполнитель:
Кардакова Е.А.
57-31-56

Приложение к письму от 15 июля 2022 № 8/а
О направлении адресных рекомендаций по результатам
мониторинга муниципальных показателей системы
обеспечения профессионального развития
педагогических работников в 2022 году

**Адресные рекомендации по результатам мониторинга муниципальных
показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических
работников в 2022 году**

Мониторинг муниципальных показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее – мониторинг) представляет специально организованное, систематическое и стандартизованное наблюдение за состоянием и динамикой муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников с помощью ограниченного числа показателей.

Обоснование мониторинга заключается в информационном отражении изменений, происходящих в системе профессионального развития педагогических работников через оценку кадровых потребностей и кадрового потенциала в муниципальных образовательных организациях города Ижевска (в том числе за счет осуществления профессиональной переподготовки), оценку поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества педагогических работников.

В 2022 году в мониторинге принимали участие все общеобразовательные организации (далее – ОО) муниципалитета. Это 83 ОО, из них 3 ОО с дошкольными группами, 12 ОО с углубленным изучением предметов, 10 лицеев, 3 гимназии, 4 вечерние ОО.

Для проведения мониторинга были определены группы показателей по направлениям мониторинга: выявлению кадровых потребностей в ОО муниципалитета (6 показателей); осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности (1 показатель); поддержке молодых педагогов (2 показателя); реализации программ наставничества (6 показателей). Также была определена методика расчета для каждого показателя. Показатели по направлениям мониторинга и методика расчета представлены в Приложении 1 к Приказу Управления образования Администрации г. Ижевска от 23.06.2022г №330 «О проведении мониторинга муниципальных показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в 2022 году».

Ниже представлены адресные рекомендации, разработанные с учетом анализа результатов мониторинга показателей.

Адресные рекомендации, разработанные с учетом анализа результатов мониторинга показателей по выявлению кадровых потребностей в общеобразовательных организациях муниципалитета

Руководителям ОО:

- Проводить профориентационную работу с учащимися старших классов, в том числе, с привлечением учреждений дополнительного образования детей, учреждений среднего, высшего профессионального образования.
- Разработать механизмы привлечения молодых педагогов, в том числе за счет возможности заключения договоров о целевом обучении
- Создать условия профессиональной переподготовки учителей (при необходимости).
- Оказывать меры поддержки педагогов, в том числе через развитие института наставничества.
- Создать условия для включения педагогических работников пенсионного возраста в инновационную деятельность через дифференцированное участие в сетевых профессиональных сообществах.
- Создать условия для участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства.
- Разработать механизмы мотивации и поощрения педагогических работников.

Адресные рекомендации, разработанные с учетом анализа результатов мониторинга показателей по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

Руководителям ОО:

- Создавать условия для осуществления программ профессиональной переподготовки при необходимости.

Адресные рекомендации, разработанные с учетом анализа результатов мониторинга показателей по поддержке молодых педагогов

Руководителям ОО:

- Информировать молодых педагогов о возможности принимать участия в мероприятиях «Академии молодого педагога».
- Создавать психологически комфортную среду для развития и повышения квалификации молодых педагогов.
- Разработать программы сопровождения и поддержки молодых педагогов на уровне образовательного учреждения, в том числе через включение в программы наставничества.
- Обеспечить включение в программы наставничества 100% молодых педагогов, имеющих педагогический стаж до 1 года.
- Создать условия для развития молодых педагогов и повышения их профессиональной компетентности, в том числе через включения в конкурсное движение.

- Оптимизировать объем учебной нагрузки молодым педагогам.
- Привлекать молодых педагогов к участию в работе сетевых профессиональных педагогических сообществ и предметных методических объединений учителей.
- Использовать материальные и нематериальные формы поощрений результатов деятельности (стимулирования) молодых педагогов.

Молодым педагогам:

- Принимать участие в мероприятиях в рамках реализации программы «Академия молодого педагога».
- Принимать участие в диагностике профессиональных дефицитов (используя различные формы, включая самодиагностику).
- При составлении плана восполнения профессиональных дефицитов использовать различные ресурсы (программы повышения квалификации на базе ИРО, программы из федерального реестра ДПП, консультационные часы тьютора, наставника, методиста ЦНППМ, МАУ ИМЦ «Альтернатива», методические мероприятия муниципального уровня, внутришкольная система профессионального развития).
- Принимать участие в конкурсах профессионального мастерства.
- Стремиться удовлетворять потребности к профессиональному самосовершенствованию и саморазвитию, применяя инструменты, полученные на мастер-классах, форумах, семинарах.
- Победителям муниципальных/региональных конкурсов профессионального мастерства (конкурсного сезона 2021-2022 учебного года) транслировать опыт в рамках реализации программы поддержки молодых педагогов в 2022-2023 учебном году.
- Принимать участие в программах наставничества.

Адресные рекомендации, разработанные с учетом анализа результатов мониторинга показателей по реализации программ наставничества

Руководителям ОО:

- Создавать в образовательной организации среду для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, транслировать практики наставничества на сайте образовательной организации, в социальных сетях и других доступных образовательных ресурсах.
- Разработать систему мотивирования, материальных и нематериальных форм стимулирования педагогических и руководящих работников, реализующих систему наставничества.
- Разработать/привести в соответствие нормативно-правовую базу реализации целевой модели наставничества.
- Привлекать, обучать и контролировать деятельность наставников.
- Создавать условия для инфраструктурного и материально-технического обеспечения реализации программ наставничества.

- Осуществлять персонифицированный учёт педагогов, участвующих в программах наставничества.

- Создавать условия для участия педагогов и представителей административного корпуса в муниципальных, региональных программах и мероприятиях по наставничеству (конкурсах, грантах, съездах и т.п.), а также в деятельности ассоциаций и профессиональных сообществ педагогических работников.

- Создать условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества (в формате непрерывного образования).

Кураторам реализации целевой модели наставничества в ОО:

- Способствовать развитию тандемов «наставник – наставляемый» в направлении их дополнительности, взаимозаменяемости, синергии, реверсивности.

- Вовлекать наставника и наставляемого в инновационные общешкольные процессы.

- Организовывать разработку персонализированных программ наставничества.

- Своевременно актуализировать информацию по базам наставников и наставляемых.

- Осуществлять мониторинг эффективности и результативности системы наставничества, формировать итоговый аналитический отчет по внедрению системы наставничества.

- Осуществлять координацию деятельности по наставничеству с ответственными и неформальными представителями муниципальной системы наставничества, с сетевыми педагогическими сообществами.

- Создать условия для информационной открытости процесса реализации целевой модели наставничества педагогических работников.

- Инициировать публичные мероприятия по популяризации системы наставничества.

- Создавать условия для организации обучения наставников (привлекать экспертов для проведения обучения).

- Развивать реверсивные формы наставничества.

- Контролировать реализацию программ наставничества педагогических работников.

- Руководствоваться методическим кейсом при организации работ.