

**Программа
развития муниципальной системы методической работы в городском округе Стрежевой Томской области
на 2021-2025 годы.**

Пояснительная записка.

Организация и содержание муниципальной методической работы должно осуществляться через определение целей развития, мониторинг ситуации посредством проводимой диагностики, анализ её результатов, а также соотнесение целей и задач развития образования в регионе, стране с целями и задачами системы методической работы.

Новые вызовы, ориентированные на решение задач инновационного развития экономики и цифровизацию не только затрагивают содержание образования, его организацию, но и предъявляют новые требования к уровню профессиональной компетентности педагогов и освоению ими новых образовательных практик. Перед педагогическим сообществом ставятся новые задачи, решение которых требует поиска новых возможностей для повышения уровня профессиональной компетентности педагогов, а также создания и реализации соответствующих условий для их профессионального роста.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» обязывает педагогических работников осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне с применением педагогически обоснованных и обеспечивающих высокое качество образования форм, методов обучения и воспитания, а также систематически повышать этот уровень. «Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года» ставит вопрос о подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников образования в целях обеспечения соответствия их профессиональной компетентности вызовам современного общества. Положения данных документов говорят о необходимости постоянного совершенствования педагога на протяжении всей его трудовой деятельности.

Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76) ставится задача обеспечение повышения квалификации педагогов и непрерывного развития их профессионального мастерства. Определены основные направления сопровождения: изучение запросов и методическое сопровождение педагогических работников; мотивирование на участие в профессиональных сообществах; организация взаимодействия и взаимообучение педагогических работников; сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов.

Эффективным механизмом совершенствования и сопровождения педагогических работников выступает дополнительное профессиональное образование, которое направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, на профессиональное развитие педагога, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды; система методической работы, которая бы учитывала профессиональные дефициты педагогов и способствовала преодолению выявленных дефицитов, раскрытию потенциальных профессиональных возможностей педагогов.

Методическая работа – это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса, система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессионального мастерства педагогов, на развитие потенциала молодых специалистов.

Связующим звеном между деятельностью педагогических и руководящих работников, государственной системой образования является муниципальная методическая служба Управления образования Администрации городского округа Стрежевой (далее – Управление образования).

Муниципальная методическая служба Управления образования функционирует в форме распределенного выполнения методических функций специалистами инновационно-методического отдела Управления образования.

Деятельность муниципальной методической службы регламентирована следующими документами:

1. Положение о муниципальной методической службе Управления образования (утв. пр. УО от 14.05. 2020 № 155)
2. Положение о Методическом совете Управления образования (утв. пр. УО от 14.05. 2020 № 154).
3. Положение о Городских группах педагогов образовательных учреждений городского округа Стрежевой (утв. пр. УО от 14.05. 2020 № 156).
4. Положение о городской «Школе молодого педагога» (утв. пр. УО от 15.07.2020 № 227).
5. Положение о сетевом наставничестве (утв. пр. УО от 26.05. 2020 № 174).

Содержательные направления муниципальной системы инновационно-методической работы выстраиваются на основе реализации муниципальной модели «Создание условий для развития профессиональной компетенции педагогов образовательных организаций в условиях реализации ФГОС в городском округе Стрежевой» (утв. приказом Управления образования от 17.03. 2014 г. № 75) и проекта «Моделирование развивающей среды функционирования института педагогического наставничества в муниципальной системе образования городского округа Стрежевой» (утв. пр. Управления образования от 10.06.2020 № 202).

В Муниципальной системе образования городского округа Стрежевой (далее –МСО) разработаны механизмы и инструменты для организации повышения профессиональной компетентности руководящих и педагогических кадров. Организована деятельность Экспертного и Методического советов Управления образования как органов, определяющих перспективы развития МСО и координирующих инновационно-методическую работу образовательных учреждений. Разработана единая структура анализа методической работы в образовательных учреждениях (далее –ОУ), которая обеспечивает связь инновационно-методической деятельности ОУ с качеством образовательных результатов, с качеством преподавания. Организован переход ООУ на непрерывную и персонифицированную модель повышения квалификации педагогов. В ОУ введена новая форма перспективного плана повышения квалификации педагогов с учётом адресности, введена и реализуется новая форма индивидуальных планов профессионального развития педагогов с обязательным построением индивидуальной траектории профессионального развития педагогов. Осуществляется системное выявление затруднений, потребностей и образовательных запросов педагогов на основе реализации Программы мониторинговых исследований профессиональных компетентностей педагогов (предметные, методические, метапредметные, психолого-педагогические).

Процесс непрерывного повышения квалификации педагогических работников трансформируется. В нем акцентируются форматы «горизонтального» повышения квалификации, стажировки, конкурсы профессионального мастерства. Это становится эффективными механизмами роста профессионализма участников образовательного процесса, осваивающих новые технологии, методы, приемы и модели обучения и воспитания.

На протяжении последних трёх лет наблюдается рост показателя повышения квалификации в рамках курсовой подготовки, что свидетельствует о системной организации повышения квалификации педагогических и руководящих работников в образовательных учреждениях. В 2019-2020 учебном году 165 педагогов ООУ и 12 педагогов УДО прошли курсы повышения квалификации с использованием дистанционных технологий по разным направлениям. Ежегодно 60% педагогических работников проходят курсы повышения квалификации. Общее количество педагогов, вовлечённых в деятельность профессиональных сообществ составило 227 участников (76,7 % от общего количества педагогических работников школ).

Целостность инновационно-методической работы также достигается через организацию сетевого взаимодействия посредством эффективной деятельности профессиональных педагогических сообществ и муниципальных стажировочных площадок. Данная деятельность обеспечивает открытость достижений педагогов, стимулирует их активность в распространении и освоении инновационного опыта, создаёт благоприятные условия для непрерывного образования педагогических работников, роста их профессиональной компетентности.

Однако, только 64,5 % учителей имеют высокий уровень предметной и 56,8 % - методической компетентности, что объясняет низкие результаты ГИА в некоторых ОУ. Остаётся потребность адресной работы с администрацией и педагогами по повышению профессиональной компетентности. Для этого необходимо будет оптимизировать (усилить) имеющиеся муниципальные и институциональные организационно-методические ресурсы.

Основная задача, стоящая перед Управлением образования и ОУ как результат выстраивания системы методической службы, – повышение качества учебно-воспитательного процесса и обеспечение эффективности управления процессом образования.

Целями муниципальной системы методической работы, инновационно-методического сопровождения педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, направленного на повышение эффективности и качества педагогической деятельности, являются:

- создание эффективной системы для повышения квалификации, в том числе с учётом профессиональных дефицитов;
- выявление профессиональных дефицитов педагогов и построение индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов (эффективное использование перспективных планов повышения квалификации педагогов, индивидуальных планов профессионального роста и развитие корпоративного профессионального обучения);
- включение педагогических работников в экспертную деятельность, демонстрацию профессиональной успешности;
- пропедевтика и профилактика, возникающего и/или наличия синдрома профессионального выгорания у педагогических работников.
- создание эффективной системы для непрерывного развития профессионального мастерства педагогических и управленческих работников с целью обеспечения качества образования;
- поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;

- вовлечение молодых педагогов в различные формы поддержки и сопровождения и/или развитие института наставничества;
- поддержка инновационной деятельности образовательных учреждений.

Программа развития муниципальной системы методической работы в городском округе Стрежевой Томской области на 2021-2025 годы (далее – Программа) является механизмом для достижения обозначенных целей.

Ожидаемые результаты развития муниципальной системы методической работы:

- наличие эффективной муниципальной системы методической работы обеспечивающей условия для реализации сетевых форм взаимодействия педагогов и повышения качества образования;
- наличие эффективной системы для повышения квалификации и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических и управленческих работников с целью обеспечения качества образования;
- наличие развивающей среды функционирования института педагогического наставничества;
- успешная адаптация и полноценная самореализации молодых педагогов.
- рост уровня профессиональных компетентностей каждого педагогического работника, обеспечивающий повышение качества образования;
- обеспеченность педагогическими кадрами в образовательных учреждениях составляет – 90%.

Показатели (индикаторы) оценки развития муниципальной системы методической работы, в том числе обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Группа 1. Выявление профессиональных дефицитов у педагогических работников, повышение квалификации, в том числе с учётом профессиональных дефицитов:

- доля педагогов, прошедших независимую оценку квалификации (прошедших диагностику профессиональных дефицитов от общего числа педагогов в разрезе учебных предметов), ежегодно не менее 5 %;
- доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в федеральный реестр и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов (к 2025 году – не менее 30%);
- доля педагогов, имеющих высокий уровень предметной компетентности не менее 65%, методической компетентности не менее 60%;
- доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации (1 раз в 3 года)- 90% и более;
- количество педагогических работников в школах, нуждающихся в дополнительном адресном повышении квалификации/ количество педагогических работников в школах, успешно завершивших освоение адресных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации (ДПП ПК);
- количество педагогов в возрасте до 35 лет, освоивших дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (далее – ДПП ПК) и дополнительные профессиональные программы профессиональной переподготовки (далее - ДПП ПП);
- количество общеобразовательных учреждений, принявших участие в программах повышения квалификации управленческих команд (руководители и заместители руководителей) (к 2025 году – не менее 75%).

Группа 2. Деятельность профессиональных сообществ на институциональном и муниципальном уровнях, в том числе по устранению профессиональных дефицитов у педагогических работников:

-доля педагогических работников, участвующих в деятельности городских профессиональных сообществ; участвующих в деятельности профессиональных сообществ **в сети Интернет**;

- доля педагогических работников, участвующих в деятельности региональных профессиональных объединений (Ассоциации, клубы);
- количество мероприятий, организованных профессиональными сообществами педагогов, направленных на повышение профессиональной компетентности педагогов, в том числе по актуальным вопросам качества образования (формы и методы работы с учащимися с рисками образовательной неуспеваемости);

-количество методических материалов, рекомендованных профессиональными сообществами к использованию в системе образования.

Группа 3. Результативность методического сопровождения педагогов и инновационная деятельность образовательных учреждений:

- доля педагогов, которые представили опыт своей работы на разных уровнях, в том числе в форме публикаций в профессиональных изданиях **(не включая интернет-сайты)**;

- наличие победителей, призёров в статусных конкурсах профессионального мастерства, в том числе в конкурсах методических разработок;

- количество участников/ доля победителей и призёров конкурсов профессионального мастерства, по которым присуждается премия Губернатора Томской области.;

-снижение доли педагогов со слабой мотивацией к профессиональной деятельности;

- доля педагогов с первой и высшей квалификационной категорией – не менее 70 %;

- доля образовательных учреждений, имеющих статус экспериментальной, инновационной (пилотной, базовой и т.д.), ресурсной площадки;

- количество педагогов, представляющих опыт в рамках инновационной (пилотной, базовой), ресурсной площадки образовательного учреждения;

- количество творческих (проектировочных, проблемных) групп на институциональном уровне.

Группа 4. Развитие института наставничества, сопровождение и закрепляемость молодых педагогов:

-количество педагогов-наставников, прошедших повышение квалификации по ДПП ПК в области наставничества;

- количество педагогов-наставников, представивших опыт по сопровождению молодых педагогов;

- количество педагогов-наставников, принявших участие в профессиональных конкурсах в области наставничества;

- количество педагогов-наставников, являющимися сетевыми наставниками;

- количество педагогов в возрасте до 35 лет, освоивших дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (далее -ДПП ПК);

- доля педагогических работников образовательных учреждений в возрасте до 35 лет, вовлечённых в различные формы поддержки и сопровождения в первые три года работы (не менее 70%);

- количество педагогов в возрасте до 35 лет, прошедших аттестацию на первую (высшую) квалификационную категорию;

- доля молодых педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах не менее 10%;

- соотношение количества принятых молодых педагогов до 35 лет в ОУ и количества молодых педагогов до 35 лет, отработавших в данном ОУ 3-5 лет не менее 40%;
- соотношение количества молодых педагогов, педагогов со стажем работы в ОУ до 3-х лет и общего количества педагогических работников не ниже 30%.

Группа 5. Решение кадрового дефицита в системе общего образования городского округа Стрежевой.

- доля обеспеченности образовательных учреждений педагогическим кадрами в разрезе учебных предметов;
- доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета.

Паспорт «плана мероприятий» по развитию муниципальной системы методической работы в городском округе Стрежевой Томской области на 2021-2025 годы.

№	Компоненты управленческих циклов	Характеристика управленческих циклов	Документы, материалы, характеризующие управленческие циклы
1.	Целеполагание	<ul style="list-style-type: none"> - создание условий (кадровых, организационно-методических, научно-методических) для непрерывного развития профессионального мастерства педагогических и управленческих работников, в том числе с учётом профессиональных дефицитов; - выявление профессиональных дефицитов педагогов и построение индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов (эффективное использование перспективных планов повышения квалификации педагогов, индивидуальных планов профессионального роста и развитие корпоративного профессионального обучения); - создание эффективной развивающей среды для педагогического наставничества как элемента инфраструктуры муниципальной системы образования по сопровождению молодых педагогов; - поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов; - поддержка инновационной деятельности образовательных учреждений; 	<p>Муниципальная модель «Создание условий для развития профессиональной компетенции педагогов образовательных организаций в условиях реализации ФГОС в городском округе Стрежевой» (утв. приказом Управления образования от 17.03. 2014 г. № 75)</p> <p>Проект «Моделирование развивающей среды функционирования института педагогического наставничества в муниципальной системе образования городского округа Стрежевой» (утв. пр. УО от 10.06.2020 № 202)</p> <p>Положение о муниципальной методической службе Управления образования Администрации городского округа Стрежевой (утв. пр. УО от 14.05. 2020 № 155)</p> <p>Программа развития муниципальной системы методической работы (утв. при. УО от 05.04. 2021 №119).</p>

		<p>-включение педагогических работников в экспертную деятельность, демонстрацию профессиональной успешности;</p> <p>-пропедевтика и профилактика, возникающего и/или наличия синдрома профессионального выгорания у педагогических работников;</p> <p>- устранение кадрового дефицита в образовательных учреждениях городского округа Стрежевой</p>	
2.	Показатели	<p><u>Группа 1.</u> Выявление профессиональных дефицитов у педагогических работников, повышение квалификации, в том числе с учётом профессиональных дефицитов.</p> <p><u>Группа 2.</u> Деятельность профессиональных сообществ на институциональном и муниципальном уровнях, в том числе по устранению профессиональных дефицитов у педагогических работников.</p> <p><u>Группа 3.</u> Результативность методического сопровождения педагогов и инновационная деятельность образовательных учреждений.</p> <p><u>Группа 4.</u> Развитие института наставничества, сопровождение и закрепляемость молодых педагогов.</p> <p><u>Группа 5.</u> Решение кадрового дефицита в системе общего образования городского округа Стрежевой.</p>	<p>Программа мониторинговых исследований по изучению уровня профессиональных компетенций педагогов образовательных учреждений (утв. приказом Управления образования от 17.03. 2014 г. № 75)</p> <p>Критерии эффективности реализации муниципального проекта «Моделирование развивающей среды функционирования института педагогического наставничества в муниципальной системе образования городского округа Стрежевой» (утв. пр. УО от 10.06.2020 № 202)</p> <p>Дорожная карта по реализации муниципального проекта «Моделирование развивающей среды функционирования института педагогического наставничества в муниципальной системе образования городского округа Стрежевой», 2020-2024 гг. (утв. пр. УО от 10.06.2020 № 202)</p> <p>Положение «О муниципальной системе оценки качества образования городского округа Стрежевой (пр. Управления образования от 27.05. 2021 № 201</p>
3.	Методы сбора и обработки информации	<p>- анализ документов (приказы Управления образования, отчёты о самообследовании ОУ, отчёты руководителей Городских групп педагогов, отчёты по форме ОО-1, отчёты инновационно-методической работы ООУ, распоряжения, приказы, письма, аналитические справки и др. ДОО ТО, ОГБУ «РЦРО», ОГБУ ДПО ТОИПКРО);</p>	<p>Положение «О муниципальной системе оценки качества образования городского округа Стрежевой (пр. Управления образования от 27.05. 2021 № 201</p>

		<p>- данные «Регионального мониторинга форм поддержки молодых педагогов в возрасте до 35 лет»;</p> <p>- анализ информации, полученной посредством ИС «Сетевой город. Образование»);</p> <p>Информация может быть в бумажном и/или электронном формате.</p>	
4.	Мониторинг показателей	<p>Виды мониторинга:</p> <p>1. Мониторинг итогов инновационно-методической работы на уровне образовательного учреждения</p> <p>2. Мониторинг эффективности реализации проекта «Моделирование развивающей среды функционирования института педагогического наставничества в муниципальной системе образования городского округа Стрежевой»</p> <p>3. Мониторинг результативности инновационно-методического сопровождения и профессиональной успешности педагогов.</p> <p>4. Мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных учреждениях городского округа Стрежевой.</p>	<p>Городской банк данных молодых педагогов (корректируется ежегодно).</p> <p>Городской банк данных педагогов-наставников (корректируется ежегодно)</p> <p>Структура отчёта итогов инновационно-методической работы образовательных учреждений, приложение 2 (утв. пр. УО от 05.04 № 119).</p> <p>Приказ Управления образования от 09.11. 2020 № 366а «Об оценке качества проведения анализа методической работы на уровне общеобразовательного учреждения».</p> <p>Письмо Управления образования от 17.03. 2020 № 557«О запросе информации для мониторинга итогов инновационной деятельности образовательного учреждения»</p> <p>Письмо Управления образования от 03.09. 2020 № 1490 «О запросе информации о молодых педагогах и наставниках».</p> <p>Положение «О муниципальной системе оценки качества образования городского округа Стрежевой (пр. Управления образования от 27.05. 2021 № 201</p>
5.	Анализ результатов мониторинга	Информационно-аналитические справки по итогам мониторинговых исследований, тематических исследований Управления образования.	<p>Информационно-аналитическое письмо Управления образования от 25.11. 2020 № 1908по итогам проведения тематического изучения «Оценка качества проведения анализа методической работы в общеобразовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования»</p> <p>Информационное письмо Управления образования от 18.09.2020 №1561 ««Результаты мониторинга</p>

			итогах инновационной деятельности образовательных учреждений». Информационно-аналитическая справка Управления образования по итогам деятельности в 2019-2020 учебном году.
6.	Адресные рекомендации по результатам анализа	Информационно-аналитические справки по итогам мониторинговых исследований, тематических исследований Управления образования.	Информационное письмо Управления образования от 18.09.2020 №1561 «Результаты мониторинга итогов инновационной деятельности образовательных учреждений». Информационно-аналитическая справка Управления образования по итогам деятельности в 2019-2020 учебном году.
7.	Меры и мероприятия	<p>1. Мероприятия с заместителями руководителей, курирующих инновационно-методическую работу в образовательных учреждениях, руководителями профессиональных сообществ на институциональном и муниципальном уровнях, направленные на формирование информационно-методического, научно-методического сопровождения методической работы муниципальных образовательных учреждений (городская Школа методиста), направленные, направленные на повышение профессиональной компетентности.</p> <p>2. Содержательная тематическая направленность деятельности муниципальных стажировочных площадок, городских групп педагогов, городской «Школы молодого педагога», городских методических мероприятий.</p> <p>3. Участие педагогов образовательных учреждений в мероприятиях (заседаниях) региональных предметных Ассоциациях, методических объединениях.</p> <p>4. Содержательная тематическая направленность деятельности муниципальных стажировочных площадок, городских групп педагогов, городских методических мероприятий с учётом адресных профессиональных дефицитов педагогов</p>	<p>Положение о муниципальной методической службе Управления образования Администрации городского округа Стрежевой (утв. пр. УО от 14.05. 2020 № 155)</p> <p>Положение о Методическом совете Управления образования Администрации городского округа Стрежевой (утв. пр. УО от 14.05. 2020 № 154).</p> <p>Положение о городской «Школе молодого педагога» (утв. пр. УО от 15.07.2020 № 227)</p> <p>Положение о сетевом наставничестве» (утв. пр. УО от 26.05. 2020 № 174)</p> <p>Положение о Городских группах педагогов образовательных учреждений городского округа Стрежевой (утв. пр. УО от 14.05. 2020 № 156)</p> <p>Положения о городской стажировочной площадке, созданной на базе образовательного учреждения,</p>

		<p>5. Реализация Плана мероприятий муниципальной психологической службы.</p> <p>6. По выявлению и обеспечению кадровых потребностей в образовательных учреждениях городского округа Стрежевой.</p>	<p>подведомственного Управлению образования Администрации городского округа Стрежевой (утв. пр. УО от 08.09.2016 № 253)</p> <p>Рекомендации по подготовке пакета нормативно-правового и методического обеспечения организации наставничества на уровне образовательного учреждения (утв. пр. УО от 11.06.2020 № 204)</p> <p>Инструктивно-методическое письмо Управления образования от 25.04. 2014 №478. «Инновационные процессы и мониторинг инноваций в образовательной организации».</p> <p>План мероприятий по реализации Концепции развития психологической службы в системе образования городского округа Стрежевой на период до 2025 года (утв. пр. УО от 07.06.2019 № 195)</p> <p>План мероприятий (дорожная карта) по решению кадрового дефицита в системе общего образования городского округа Стрежевой на 2021-2025 годы</p>
8.	Управленческие решения	<p>1. Управленческие решения по результатам аналитических мероприятий (мониторинги, тематические изучения).</p> <p>2. Решения Совета руководителей, заседаний Экспертного совета Управления образования, Методического совета Управления образования.</p>	<p>Приказы Управления образования «Об утверждении плана мероприятий по реализации «дорожной карты» на 2020 год» от 20.03. 2020 № 93, «Об утверждении плана мероприятий по реализации «дорожной карты» на 2021 год» от 19.02. 2021 № 58»</p>
9.	Анализ эффективности принятых мер	<p>Муниципальные, институциональные совещания по анализу эффективности принятых мер каждой группы показателей.</p> <p>Обсуждение вопросов оценки муниципальной методической работы на августовской конференции работников образования г. Стрежевой.</p> <p>Повторные тематические изучения.</p>	<p>Приказ Управления образования «Об основных направлениях деятельности образовательных учреждений».</p>

План мероприятий.

№	Мероприятие	Показатели реализации	Способ (источники) оценки	Сроки	Ответственные
---	-------------	-----------------------	---------------------------	-------	---------------

1	Совершенствование муниципальной системы методической работы на основе актуализации Муниципальной модели «Создание условий для развития профессиональной компетенции педагогов образовательных организаций в городском округе Стрежевой»	- разработаны и реализуются Положения «О муниципальной методической службе Управления образования Администрации городского округа Стрежевой», «О Методическом совете Управления образования», «О Городских группах педагогов», «О городской «Школе молодого педагога», разработан и реализуется Проект «Моделирование развивающей среды функционирования института педагогического наставничества в муниципальной системе образования городского округа Стрежевой»	экспертиза документации	март 2021	ИМО УО
2	Сопровождение школьных методических служб и городских групп педагогов	-разработано Положение «О Городской школе методиста» и план работы на 2021-2022 учебный год	экспертиза документации	июнь 2021	ИМО УО
2.1	Разработка структуры отчёта (мониторинга) об итогах инновационно-методической работы на уровне образовательного учреждения	- разработана и утверждена структура отчёта (мониторинга) об итогах инновационно-методической работы на уровне образовательного учреждения	экспертиза документации	апрель 2021	ИМО УО
2.2.	Анализ отчётов (мониторинга) и подготовка адресных рекомендаций	итоги мониторинга	аналитическая справка УО	июнь 2021, далее ежегодно	ИМО УО ООУ
3	Участие образовательных учреждений в региональном мониторинге по результатам деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагога	участие в региональном мониторинге	документы ДОО ТО, ОГБУ ДПО «ТОИПКРО»	по плану ОГБУ ДПО «ТОИПКРО»	ИМО УО ООУ
4	Участие образовательных учреждений в мониторинге по поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества	участие в региональном мониторинге	документы ДОО ТО, ОГБУ ДПО «ТОИПКРО»	март-2021, далее ежегодно	ИМО УО ООУ

5	Проведение муниципального мониторинга «Эффективность реализации Проекта «Моделирование развивающей среды функционирования института педагогического наставничества в муниципальной системе образования городского округа Стрежевой»	наличие мониторинга	документы УО	май 2021, далее ежегодно	ИМО УО ООУ
5.1.	Проведение анализа мониторинга и подготовка адресных рекомендаций	итоги мониторинга	аналитическая справка УО	июнь 2021, далее ежегодно	ИМО УО ООУ
6	Инновационно-методическое сопровождение педагогов, включая участие в конкурсах профессионального мастерства	проведение методических мероприятий по развитию инновационного потенциала педагогических работников; разработка Плана городской школы подготовки участников профессиональных конкурсов	отчёты об исполнении документы УО	ежегодно по Плану работы УО	ИМО УО ООУ
6.1.	Проведение мониторинга о результативности инновационно-методического сопровождения и профессиональной успешности педагогов	наличие мониторинга	документы УО, ООУ	май 2021, далее ежегодно	ИМО УО ООУ
6.2.	Проведение анализа мониторинга и подготовка адресных рекомендаций	итоги мониторинга	аналитическая справка УО	июнь 2021, далее ежегодно	ИМО УО ООУ
7	Повышение профессионального мастерства в форматах непрерывного образования и «горизонтального» повышения квалификации	проведение методических мероприятий с учётом профессиональных дефицитов	отчёт по исполнению	ежегодно по Плану работы УО	ИМО УО ООУ
7.1.	Выявление профессиональных дефицитов у руководящих и педагогических работников (мониторинг профессиональ-	наличие мониторинга	документы УО	апрель-май 2021, далее ежегодно	ИМО УО ООУ

	ных компетенций и потребностей в повышении квалификации) и условий для устранения профессиональных дефицитов				
7.2.	Проведение анализа мониторинга и подготовка адресных рекомендаций	итоги мониторинга	аналитическая справка УО	июнь 2021, далее ежегодно	ИМО УО ООУ
8.	Психологическое сопровождение педагогов, направленное на пропедевтику и профилактику возникновения и/или наличия синдрома профессионального выгорания	проведение методических мероприятий	отчёт по исполнению	ежегодно по Плану работы УО	ИМО УО ООУ
8.1	Проведение мониторинга результативности психолого-педагогического сопровождения педагогов	наличие мониторинга	документы УО	май 2021, далее ежегодно	ИМО УО ООУ
8.2.	Проведение анализа мониторинга и подготовка адресных рекомендаций	итоги мониторинга	аналитическая справка УО	июнь 2021, далее ежегодно	ИМО УО ООУ

Показатели эффективности реализации Программы.

1. Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в федеральный реестр и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов (к 2025 году – не менее 30%).
2. Количество управленческих команд, повысивших свою квалификацию (к 2025 году – не менее 75%).
3. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы (к 2024 году – не менее 70%).
4. Доля педагогов, имеющих высокий уровень предметной компетентности не менее 65%, методической компетентности не менее 60%).
5. Доля педагогических работников, участвующих в деятельности городских профессиональных сообществ (к 2025 году не менее 70%).