

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ МЕСТНОГО  
САМОУПРАВЛЕНИЯ Г.ВЛАДИКАВКАЗА

ВЛАДИКАВКАЗСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»

«ОДОБРЕНО»

Методическим Советом  
«30» 04 2021 г.  
Протокол № 3

«УТВЕРЖДАЮ»



Начальник ВМКУ «ОМЦ»

З.И. Ларионова

**Концепция профессионального развития педагогических работников  
муниципальных образовательных организаций г.Владикавказа Республики  
Северная Осетия-Алания и мониторинга его качества**

**1. Общие положения**

Модернизация российского образования рассматривается как комплексное, всестороннее обновление всей образовательной системы в соответствии с требованиями современной жизни, сопровождающееся, с одной стороны сохранением и умножением лучших традиций отечественного образования, а с другой стороны - масштабными изменениями в содержании, технологиях и организации самой образовательной деятельности. Это многосторонний процесс, задачи которого дифференцируются по основным приоритетным направлениям, изложенным в государственной программе Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы и национальном проекте РФ «Образование» на 2019-2024 годы.

Развитие кадрового потенциала сферы образования Российской Федерации Республики Северная Осетия-Алания и, соответственно, г.Владикавказа, осуществляется посредством создания и совершенствования современной системы непрерывного образования, повышения квалификации и профессионального роста педагогов, являющихся неременной составляющей муниципальной системы оценки качества образования. В содержании Концепции заложена интеграция учительского роста и профессионального развития педагогических кадров в соответствии с требованиями профессионального стандарта и модернизации педагогического образования, в том числе дополнительного профессионального образования педагогических кадров.

Разработка Концепции профессионального развития педагогических работников г.Владикавказа Республики Северная Осетия-Алания и мониторинга их качества (далее - Концепция) вызвана необходимостью обеспечения непрерывного характера профессионального развития педагогических кадров в условиях системных изменений в образовании Российской Федерации.

Основополагающим в подобной обновленной системе профессионального

развития должно стать изменение роли учителя: он становится организатором учебной и внеучебной деятельности учащихся, консультантом, тьютором, в условиях возрастающей конкуренции школьный учитель должен будет повышать свое мастерство непрерывно, используя различные формы и ориентируясь на уровень своей конкурентоспособности в системе образования.

Современный учитель должен быть способен реализовать в бесконфликтном взаимодействии с обучающими проектную деятельность, индивидуальное обучение, профильное образование, информационные технологии, здоровьесбережение, работу с одаренными, научно-исследовательскую подготовку учащихся, коррекционную работу, внеурочную деятельность. А для этого он должен постоянно совершенствовать, развивать предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетентности.

На решение этих задач развития кадрового потенциала направлена система методической работы г.Владикавказа, как целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта система взаимосвязанных мер, направленных на всестороннее повышение профессионального мастерства каждого педагога, на развитие творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а, в конечном счете, повышение качества образовательного процесса.

Являясь частью системы оценки качества образования, методическая работа призвана способствовать инновационным изменениям в соответствии с насущными потребностями педагогов. Исходя из этого, для методической службы города стали значимыми задачи национального проекта «Образование» связанные с созданием условий для внедрения новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, в том числе метапредметных, общекультурных и цифровых компетенций, финансовой и правовой грамотности в целях обеспечения качества образования и вхождения российского образования в число десяти лучших образовательных систем мира. Именно в этом ракурсе в сфере образования города идет переосмысление управленческой и педагогической деятельности, корректируются направления деятельности функционирующей системы методической работы. Это вызвано и внесением изменений в содержание преподаваемых учебных предметов в связи с принятием предметных концепций, появлением новых функциональных обязанностей у учителей в связи с утверждением профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и реализацией плана мероприятий «дорожная карта» по формированию и введению национальной системы учительского роста), Государственной программой «Развитие образования Республики Северная Осетия – Алания» на 2020 - 2024 годы, муниципальной программой «Развитие образования г.Владикавказа» до 2023 года.

Координацию деятельности системы обеспечения профессионального развития в городе Владикавказе в тесном сотрудничестве с «Северо-Осетинским республиканским институтом повышения квалификации работников образования» (далее – СОРИПКРО) осуществляет Владикавказское муниципальное казенное

учреждение «организационно-методический центр» (далее - ВМКУ «ОМЦ»), в компетенцию которого входит организация участия всех категорий педагогических и руководящих работников образования в повышении квалификации и переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, научно-методическое сопровождение деятельности муниципальных предметных методических и общественно-профессиональных объединений, помощь школьным методическим объединениям в координации методической работы, консультативная поддержка.

## **2. Нормативная база Концепции:**

Конституция Российской Федерации;

Федеральный Закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указ Президента Российской Федерации от 21 мая 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

Поручение Правительства Российской Федерации от 21.06.2017 № ОГ-П8-3959 по формированию и введению национальной системы учительского роста (НСУР);

Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018 - 2025 годы»;

Закон Республики Северная Осетия-Алания от 27 декабря 2013 г. № 61-РЗ «Об образовании в Республике Северная Осетия-Алания»;

Государственная программа «Развитие образования Республики Северная Осетия - Алания» на 2020 - 2024 годы, утвержденной Постановлением Правительства Республики Северная Осетия - Алания от 25.06.2019 года № 224;

Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», с изменением, внесенным приказом Минобрнауки России от 15 ноября 2013 г. № 1244 «О внесении изменений в Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013 г. № 499».

Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов, утвержденными Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ-1/05вн, с изменениями в Методических рекомендациях по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов от 22 апреля 2015 г. № ВК-1032/06;

ФГОС ВО по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки России от 4 декабря 2015 г. № 1426;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

Муниципальная программа «Развитие образования г.Владикавказа» до 2023 года, утвержденная Постановлением администрации местного самоуправления г.Владикавказа от 16.04.2021 №268;

Устав ВМКУ «ОМЦ», утвержденный начальником Управления образования АМС г.Владикавказа от 29.10.2015.

## **2. Цели и задачи повышения квалификации и профессионального роста педагогов муниципальных образовательных организаций г.Владикавказа и мониторинга их качества.**

Одними из основных проблем, требующих своего разрешения для приведения процесса развития образования в части повышения квалификации и профессионального развития педагогов в обновленное состояние, являются:

отсутствие единой целостной системы оценки профессиональных дефицитов, выявления индивидуальных затруднений педагогических работников;

недостаточность ориентации на современные образовательные технологии, в том числе цифровые, дистанционные;

отсутствие адресности;

недостаточность конкурентного характера предоставляемых услуг; возможностей выбора образовательных программ, индивидуальных образовательных маршрутов, внешней независимой оценки процессов подготовки, повышения квалификации и переподготовки учителя; специальной подготовки по мониторингу качества образовательной деятельности.

На решение данных проблем и должна быть ориентирована муниципальная система профессионального развития педагогических работников, призванная постоянно обновляться, быть более мобильной, гибкой, адресной, лучше отвечать запросам педагогов и образовательных организаций.

Таким образом, основной целью Концепции является обеспечение профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных организаций республики и качественного научно-методического сопровождения и поддержки педагогических и руководящих работников сферы образования города.

Для достижения этой цели необходимо решение следующих задач:

выявление у педагогических работников профессиональных дефицитов, что позволит на основе проведенной диагностики организовать и реализовать адресную работу с педагогическими работниками направленную на устранение выявленных пробелов, как в рамках повышения квалификации, так и в рамках методического сопровождения;

совершенствование предметных компетенций путем реализации системы

целенаправленных действий педагогических работников по формированию отсутствующих или развитию недостаточных предметных компетенций, выявленных на основе результатов диагностики;

построение индивидуальных образовательных маршрутов;

совершенствование кадровой политики путем направления педагогов на программы профессиональной переподготовки, направленные на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, новой квалификации;

совершенствование образовательных технологий, позволяющих педагогическим работникам совершенствовать свои профессиональные компетенции, в том числе цифровую, и ориентирование методических объединений на сопровождение цифровизации образования;

вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность, способствующую не только профессиональному росту педагогов, но и повышению объективности оценивания образовательных результатов;

проведение профилактики профессионального выгорания путем внесения в план работы методических объединений модулей по повышению стрессоустойчивости, сохранению психологического здоровья с участием психологов образовательных организаций;

формирование методического актива, состоящего из высококвалифицированных специалистов из числа педагогических работников, привлекаемых к осуществлению методической помощи другим педагогическим работникам;

совершенствование муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических и руководящих кадров, обеспечивающей повышение квалификации и непрерывное развитие их профессионального мастерства;

создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, что поможет не только решить проблему кадрового обеспечения, но и позволит ускорить процесс внедрения стандартов, современных инновационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий и других педагогических инноваций в систему образования города;

развитие муниципальной системы наставничества, оказывающей личностную, социальную поддержку молодым и направленной на восполнение конкретного профессионального дефицита молодого педагога;

организация сетевых форм взаимодействия педагогов, обеспечивающих открытость достижений педагогов, стимулирующих их активность в распространении и освоении инновационного опыта, создающих благоприятные условия для непрерывного образования педагогических работников, роста их профессиональной компетентности;

совершенствование муниципальной системы методической работы путем проведения анализа состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов, позволяющего выстраивать траекторию их развития, ликвидировать дефициты и т.д.;

выявление кадровых потребностей в муниципальных образовательных организациях города в целях устранения кадрового дефицита;

активизация деятельности по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях, что позволит на личностном уровне обеспечить непрерывность профессионального развития,

разработка и реализация стратегии кадровой политики, направленной на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей.

### **3. Приоритетные направления профессионального развития педагогов**

Достижение поставленной цели и решение задач Концепции обеспечивается развитием муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающей непрерывное развитие их профессионального мастерства. Основные направления деятельности этой системы на муниципальном уровне определены в Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, утвержденной Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020г. №Р-76, и методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденными Распоряжением Минпросвещения России от 4 февраля 2021 г. №Р-33, в том числе:

- формирование персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций;

- направление педагогических работников и управленческих кадров на курсы повышения квалификации с учетом выявленных профессиональных дефицитов;

- обеспечение педагогов и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми);

- информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования;

- привлечение в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования;

Достижению поставленной цели и решению задач Концепции обеспечит проведение следующих мероприятий:

#### **I. В организационном аспекте:**

- обеспечение целевого, адресного характера повышения квалификации и профессионального роста педагогов всех уровней;

- максимальный охват учителей-предметников в обучении обновленным, в том числе цифровым, технологиям в образовании;

- направление на профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности;

- стоцентный охват повышением квалификации педагогических работников, участвующих в реализации ФГОС всех уровней;

принятие мер и управленческих решений по результатам проведенного анализа результатов мониторинга муниципальных показателей по повышению квалификации педагогов;

создание единой системы методической работы, функционально объединяющей все структуры, осуществляющие методическое сопровождение в городе, включение ее в региональную систему;

актуализация нормативно-правового обеспечения деятельности методической работы на всех уровнях;

разработка системы оценки эффективности методической работы на всех уровнях.

### II. В аспекте форм реализации:

обеспечение участия в выборе образовательных программ в целях максимального удовлетворения профессиональных потребностей всех участников образовательного процесса;

внедрение и развитие кластерного командного принципов обучения: муниципальные, школьные, предметно-цикловые, общественные, и другие команды; молодые учителя, учителя школ с низкими образовательными результатами, учителя, работающие с одаренными детьми, с детьми с ОВЗ и т.п.

максимальное использование консультационных форм как способов удовлетворения личных профессиональных запросов работников образования;

обеспечение сопровождения по индивидуальным образовательным маршрутам, вовлечение педагогов в разные виды экспертной деятельности, работу учебно-методических советов и т.п.;

проведение и участие в конкурсах профессионального мастерства педагогов (очных, заочных, дистанционных) и осуществление учебно-методическое сопровождение участников;

проведение мониторинга качества повышения квалификации и профессионального развития педагогов.

### III. В содержательном аспекте.

проведение анализа результатов мониторинга муниципальных показателей по профессиональному развитию педагогических работников муниципальных образовательных организаций г.Владикавказ и мониторингу его качества;

направление на повышение квалификации педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов и разработка методических рекомендаций по результатам проведенного анализа, методических материалов;

поддержка молодых педагогов и/или системы наставничества.

разработка и реализация программы поддержки методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;

проведение мониторингов результатов деятельности методических объединений.

Рост профессионального мастерства педагогов невозможен без выявления и устранения профессиональных дефицитов руководителей и педагогов муниципальных образовательных организаций. В связи с этим в рамках реализации Концепции первоочередной становится задача осуществления системного мониторинга качества процесса и результатов обеспечения профессионального

развития педагогических работников муниципальных образовательных организаций г.Владикавказа.

Мероприятия, направленные на решение задач мониторинга по сбору, хранению, анализу и распространению информации о состоянии практики профессионального развития педагогических работников:

разработка муниципальных показателей мониторинга системы показателей по профессиональному развитию педагогических работников муниципальных образовательных организаций г.Владикавказа и мониторингу его;

мониторинг и анализ показателей по профессиональному развитию педагогических работников муниципальных образовательных организаций г.Владикавказа и мониторингу его качества;

разработка адресных рекомендаций по анализу результатов мониторинга показателей;

исследование мнения педагогических работников муниципальных образовательных организаций г.Владикавказа (по вопросам организации и качества повышения квалификации и профессиональной переподготовки);

участие в проведении диагностики профессиональных компетенций педагогических работников;

вовлечение педагогов в экспертную и наставническую деятельность;

создание муниципальной информационной системы данных о профессиональных дефицитах педагогов;

разработка рекомендаций по использованию успешных практик, разработанных с учетом анализа результатов мониторинга показателей;

разработка методических и иных материалов с учетом анализа результатов мониторинга показателей;

подготовка управленческих решений (приказов, распоряжений) на основе результатов мониторинга показателей;

осуществление информационного сопровождения.

4. Муниципальные показатели мониторинга муниципальных показателей по профессиональному развитию педагогических работников муниципальных образовательных организаций г.Владикавказа и мониторингу его качества.

Оценка результатов деятельности по профессиональному развитию педагогических работников муниципальных образовательных организаций г.Владикавказа и профессиональному росту педагогов может рассматриваться по следующим показателям:

- доля педагогов (в %), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества (в разрезе учебных предметов);

- количество педагогов, успешно прошедших повышение квалификации, направленное на устранение / минимизацию выявленных в ходе диагностики профессиональных дефицитов;

- уровень (в %) удовлетворённости слушателей дополнительных профессиональных программ повышения квалификации проведением отдельных занятий и обучением по дополнительным профессиональным программам в целом;

- доля (в %) индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на



- основе диагностики профессиональных дефицитов;
- доля (в %) педагогических работников, охваченных адресными программами повышения квалификации, разработанными на основе диагностики профессиональных дефицитов;
  - доля (в %) специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки;
  - доля (в %) реализованных дополнительных программ профессиональной переподготовки педагогической направленности, в том числе учитывающих образовательные потребности региона;
  - доля (в %) педагогических работников, прошедших обучение по ДПП в дистанционной форме;
  - количество педагогов, привлекаемых к участию в работе в региональных предметных комиссиях ОГЭ и ЕГЭ, в оценке состояния преподавания предметов и т.д.;
  - доля (в %) педагогов, включенных в апробационную, экспериментальную деятельность;
  - количество молодых педагогов (победителей конкурсов профессионального мастерства), участвующих в работе жюри муниципальных, региональных конкурсов и олимпиад;
  - количество разработанных для молодых педагогов методических материалов, размещенных в базах, банках данных и реестрах;
  - доля (в %) педагогических работников, вошедших в методический актив, от общего числа педагогических работников;
  - доля (в %) педагогических работников, привлекаемых для работы в центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, от общего числа педагогических работников;
  - количество руководителей школьных/городских МО, тьюторов, членов учебно-методических советов, методического актива и т.п.;
  - количество открытых уроков, мастер-классов с использованием современных педагогических технологий, видеозаписей уроков, публикаций оригинальных разработок в периодической печати разного уровня, проведенных педагогами в целях презентации своих успехов;
  - количество педагогов, чей опыт представлен на муниципальном и республиканском уровнях, имеющих публикации на муниципальном, республиканском и федеральном уровнях;
  - количество мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогических работников на обновление профессиональных знаний, умений и навыков и использование передовых педагогических практик;
  - количество разработанных методических рекомендаций по вопросам планирования работы городских и школьных методических объединений, профессиональных объединений педагогических работников образовательных организаций, информационно-методических писем о преподавании учебных предметов в образовательных организациях;
  - количество иных мероприятий, направленных на профессиональный рост

педагогов;

– доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов;

- количество проведенных семинаров-практикумов, других форм методической поддержки молодых педагогов со стороны школьной методической службы, городских МО, участие в республиканских курсах повышения квалификации, в том числе по индивидуальному запросу педагога или группы педагогов;

- доля (в %) молодых педагогов, участвующих в инновационной деятельности, в том числе во Всероссийских конкурсах профессионального мастерства «Учитель года», «Учитель будущего», «За нравственный подвиг учителя», «Педагогический дебют», «Мастер-класс учителей родного языка», «Педагогические инициативы в области социализации детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, средствами искусства», «Педагог-психолог России», «Уроки Победы» и другие;

– наличие программ наставничества, реализуемых в городе;

– количество индивидуальных программ наставничества, разработанных и утвержденных образовательными организациями;

– доля педагогов, участвующих в программах наставничества и сопровождаемых педагогами-методистами, прошедшими муниципальный и региональный отбор, от общего числа педагогов;

– наличие программы поддержки методических объединений, профессиональных сообществ педагогов;

– доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов;

– количество методических объединений/профессиональных сообществ педагогов;

- динамика состояния методической работы в муниципалитете и организациях образования;

динамика (стремится к 100%) показателей преодоления профессиональных дефицитов педагогических работников на школьном и муниципальном уровне;

- наличие методических десантов в школы с низкими результатами, а также в школы из списка по необъективному оцениванию;

- количество проведенных вебинаров, мастер-классов, педагогических мастерских, творческих групп педагогов, диалогических пар, методических (экспериментальных) лабораторий и т.п., в том числе обучающих семинаров-практикумов, единых консультативных дней по вопросам подготовки к государственной итоговой аттестации;

- наличие адресных рекомендаций по анализу результатов мониторинга по профессиональному развитию педагогических работников муниципальных образовательных организаций г.Владикавказа и мониторингу его качества;

- наличие управленческих решений по результатам проведенного анализа результатов мониторинга и эффективности принятых мер;

- обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами;

- наличие сведений о молодых педагогах, педагогических работниках пенсионного возраста, учителях-совместителях;

- доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета;

- наличие стратегии кадровой политики, направленной на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей (образовательная организация, муниципалитет, республика).

5. Планируемые результаты реализации Концепции повышения квалификации и профессионального роста педагогов.

В результате реализации Концепции будут обеспечены:

развитие профессиональных компетенций педагогов, приобретение ими новых профессиональных возможностей, повышение их трудовой мобильности за счет компенсации профессиональных дефицитов;

обеспечение согласованности форм, подходов, моделей, реализуемых в системе развития профессиональных компетенций педагогов;

создание муниципальной информационной системы данных о профессиональных дефицитах педагогов;

обеспечение мониторинговой деятельности в системе развития профессиональных компетенций педагогов, ее анализ с принятием управленческих решений и выработкой адресных рекомендаций;

удовлетворенность педагогов качеством реализованных адресных программ профессионального развития профессиональных компетенций педагогов, организацией стажировок, участием в мероприятиях, направленных на профессиональный рост;

функционирование целостной модели системы методической работы, объединяющей все структуры, осуществляющие методическое сопровождение, и обеспечивающей единую систему управления качеством системы образования города и республики, в целом;

наличие кадровых, научно-методических, материально-технических условий для непрерывного развития профессионального мастерства педагогических и управленческих работников с целью обеспечения качества образования и достижений обучающихся;

наличие и функционирование системы поддержки молодых педагогов и/или системы наставничества;

становление молодого учителя как учителя-профессионала и закрепление его в педагогическом коллективе;

повышение методической, интеллектуальной культуры педагогов, в том числе молодых учителей;

разработанная и реализуемая программа поддержки городских и школьных методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;

создание комплекса диагностических методик для проведения мониторингов эффективности методической работы и определения качественного состояния системы поддержки молодых педагогов и/или системы наставничества;

наличие эффективных механизмов научно-методического сопровождения и поддержки педагогических работников;

расширение форм трансляции педагогического опыта педагогов;

создание пространства для сетевого взаимодействия педагогических работников;

повышение эффективности деятельности методических объединений, общественно-профессиональных структур,

наличие стратегии кадровой политики, направленной на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей.

Реализация настоящей Концепции обеспечит новый уровень развития муниципальной системы профессионального роста педагогов, будет способствовать разработке и апробации механизмов ее совершенствования и, как результат, повысит качество общего образования и инновационного потенциала общества.