



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДИНСКОЙ РАЙОН**

П Р И К А З

29.06.2021

№ 315

станция Динская

**Об утверждении положения о муниципальной системе
обеспечения профессионального развития
педагогических работников муниципального
образования Динской район**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2023 года», методическими рекомендациями по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации (с учетом изменений от 13 января 2023 г.), приказом МОНиМО КК от 09.03.2023г. от №706 «Об утверждении положения о региональной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Краснодарского края» в целях совершенствования механизмов управления качеством образования в Краснодарском крае, приказываю:

1. Утвердить положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников МО Динской район в соответствии с приложением к настоящему приказу.

2. Управлению образования администрации муниципального образования Динской район (Конькова Е.Е.):

предоставить информацию об общей численности педагогических работников, содержащейся в формах федерального статистического наблюдения №00-1 и № 85-К или оперативные данные о численности педагогических работников на отчетную дату;

организовать работу по принятию мер и управленческих решений в рамках реализации управленческого цикла региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Динской район.

3. Методическому отделу муниципального казённого учреждения муниципального образования Динской район (Рудкова С.Г.):

3.1 организовать работу по реализации управленческого цикла по соответствующим направлениям региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников МО Динской район;

3.2 организовать работу по реализации управленческого цикла по соответствующим направлениям региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников МО Динской район.

4. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника управления образования муниципального образования Динской район (Конькова Е.Е.).

Начальник управления образования



М. А. Ежкова

Приложение
УТВЕРЖДЕНА приказом
УО МО Динской район от
16.05.2023 №241

**Положение о муниципальной системе обеспечения
профессионального развития педагогических
работников муниципального образования Динской район**

1. Общие положения

Актуальные направления совершенствования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее - муниципальная система) определены основными принципами национальной системы учительского роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (в редакции распоряжения Правительства Российской Федерации от 20 августа 2021 г. № 2283-р), федеральным проектом «Современная школа» национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протоколом от 24 декабря 2018 г. № 16, и направлены на формирование и функционирование единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее - ЕФС).

Актуальность создания ЕФС в 2020-2021 годах была обусловлена комплексом проблем, сложившихся в области научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в связи с этим целью создания ЕФС явилось формирование единого научно-методического пространства в сфере непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, в том числе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, в соответствии с приоритетными задачами в сфере образования.

В 2020-2021 годах в МО Динской район создана муниципальная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее МС).

Основой создания МС выступили следующие методологические подходы: системный, личностно ориентированный и ресурсный. Данные подходы отражают связи между субъектами научно-методической деятельности и их функциональными связями, ориентированными на личность педагогического работника, а также управленческих кадров как субъектов непрерывного профессионального развития, и обосновали связи между ресурсами субъектов научно-методической деятельности и индивидуальными образовательными маршрутами непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Принципами создания МС являлись:

соответствие деятельности МС приоритетным задачам в сфере образования;

активное сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности, обеспечивающее синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров для разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

совместное планирование и принятие решений на федеральном и региональном уровнях, то есть постановка задач и их выполнение на основе составления единого плана работ, согласованного и эффективного использования имеющихся кадровых, инфраструктурных и финансовых ресурсов;

ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников и управленческих кадров в условиях быстрого развития общества и системы образования;

взаимная ответственность и доверие, то есть принятие решений между методическими службами на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств;

координация и интеграция деятельности школьных методических служб.

Комплексная (методологическая, содержательная и организационная) трансформация системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров осуществляется по нескольким ключевым направлениям:

формирование механизмов управления федеральной и региональной инфраструктурами научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

актуализация содержания, форм и методов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

развитие кадрового потенциала системы дополнительного профессионального образования;

создание цифровой экосистемы дополнительного профессионального образования.

Комплекс первоочередных мероприятий в рамках вышеназванных направлений позволил достичь следующих наиболее значимых результатов, а именно:

на территории МО Динской район сформировано единое научно-методическое пространство сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, состоящее из субъектов научно-методической деятельности муниципального, межмуниципального уровней и уровня образовательной организации;

создан методический отдел повышения профессионального мастерства педагогических работников, который осуществляет координацию деятельности и комплексное организационно-методическое сопровождение субъектов МС и взаимодействие с координатором ЕФС;

организовано сотрудничество с ГБОУ ИРО КК, посредством заключенного соглашения о сотрудничестве, в рамках которого осуществляется взаимодействие в рамках реализации мероприятий по приоритетным направлениям развития системы образования Краснодарского края;

организовано участие педагогических работников и управленческих кадров в образовательных мероприятиях (в том числе - в форме стажировок, по каскадной модели реализации программ ДПО и т.д.) по ведущим тематикам и флагманским направлениям развития государственной образовательной политики, таких как проект «Школа Минпросвещения России», внедрение обновленных ФГОС, развитие функциональной грамотности, цифровизация образования, совершенствование предметных и методических компетенций педагогических работников, актуальные вопросы деятельности классных руководителей, педагогическое наставничество и т.д.;

организовано участие педагогических работников в процедуре оценки предметных и методических компетенций;

педагогические работники и управленческие кадры системы образования МО Динской район вовлечены в цифровую экосистему ДПО - единую образовательную платформу Педагог 23 Краснодарского края.

На основании вышесказанного, можно сделать вывод, что в 2022-2023 годах в МО Динской район создана система условий, необходимых для эффективного адресного сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии их профессионального мастерства, что в свою очередь оказывает положительный эффект на совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Концепцией ЕФС, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 15 ноября 2022 г. № Р-303, 2022-2024 годы определены как этап развития ЕФС, что так же определяет начало такого этапа и для РС НМС Краснодарского края.

Анализ результатов функционирования РС НМС предшествующего этапа, выявление и рефлексия существующих проблемных зон позволили сформулировать следующие актуальные направления в контексте развития РС НМС в перспективе до 2024 года:

внедрение механизмов управления региональной инфраструктурой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

актуализация содержания, форм и методов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

развитие кадрового потенциала системы дополнительного профессионального образования;

вовлечение педагогических работников и управленческих кадров в созданную Министерством просвещения Российской Федерации цифровую экосистему дополнительного профессионального образования.

Так же одним из направлений развития РС НМС, определенных на 2022-

2024 годы и направленных на повышение эффективности системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, является непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, которое тесно взаимосвязано с целями и задачами совершенствования Региональной системы.

Совершенствование муниципальной системы на 2023 год определено следующими траекториями развития: плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников, устранение дефицита педагогических кадров и повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров в рамках реализации федеральных программ.

Вышеназванные направления развития актуальны для системы образования МО Динской район и обусловлены рядом следующих выявленных региональных проблем, оказывающих влияние на уровень качества образования как напрямую, так и косвенно.

Следует отметить, что педагогические работники системы общего образования понимают необходимость повышения своей профессиональной компетентности в современных условиях развития системы образования. **Печёная** Однако, повышение квалификации в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного повышения профессионального мастерства, разработанных по результатам диагностики профессиональных компетенций, завершили 4182 человека, что составляет 19,9 % от общей численности педагогических работников системы общего образования, повысивших свою квалификацию в 2021 году.

В рамках реализации регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» ежегодно диагностику профессиональных компетенций проходят не менее 10 % педагогических работников и управленческих кадров системы общего образования Краснодарского края (общая численность педагогических работников и управленческих кадров, согласно данным формы ФСН № ОО-1 на 2022-2023 учебный год, составляет 46990 человек).

В 2022 году в центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБОУ ИРО Краснодарского края разработано 4635 индивидуальных маршрутов для педагогических работников и управленческих кадров, реализация которых запланирована на период 2022-2023 учебный год.

Диагностика профессиональных компетенций педагогических работников в Краснодарском крае возложена на ГБУКК «Центр сопровождения образования» (далее - ГБУКК ЦСО), где проводятся оценочные процедуры с применением современных измерительных средств, в том числе и представляемых федеральным оператором. Данные по результатам диагностических процедур на основании заключенного соглашения о взаимодействии между ГБУКК ЦСО и ГБОУ ИРО Краснодарского края передаются в центр непрерывного повышения профессионального мастерства

педагогических работников для разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов в рамках реализации федерального и регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

Состав участников оценки формировался на основе добровольного участия учителей из общеобразовательных организаций, демонстрирующих устойчиво низкие образовательные результаты, имеющих небольшой опыт работы или учителей, составляющих кадровый резерв.

Согласно проведенному анализу, подавляющее большинство педагогических работников, прошедших диагностические оценочные процедуры, а именно 93% от всех педагогических работников, являющихся участниками диагностических оценочных процедур, имеют профессиональные дефициты по основным направлениям трудовой деятельности, которые непосредственно влияют на качество учебного процесса в образовательных организациях.

В апреле 2022 года в ходе процедуры оценки были получены следующие результаты: более 30% участников, показавших минимальный и низкий уровень компетенций, - это учителя русского языка (30,5 %) и биологии (31,4 %). Более 70% участников со средними и высокими результатами - это учителя истории (75,4 %), обществознания (78%), географии (71 %), литературы (87 %) и математики (80,4 %).

Оценка предметных компетенций педагогических работников Краснодарского края возложена на ГБУКК ЦСО, в части организации и проведения процедуры оценки предметных и методических компетенций по материалам ФГБУ ФИОКО.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБОУ ИРО Краснодарского края на основе полученных результатов разрабатывает индивидуальные образовательные траектории для педагогических работников, прошедших процедуру оценки, результатом реализации которой является совершенствование методических и предметных компетенций педагогических работников и, как следствие, повышение среди обучающихся уровня освоения учебных предметов в общеобразовательной организации.

Очевидно, что педагогические работники должны непрерывно повышать уровень профессионального мастерства, используя для этого различные виды и формы обучения. В регионе обеспечены оптимальные условия для профессионального развития педагогических работников и дополнительного педагогического образования с учетом современных достижений в области общественных и гуманитарных наук, а также педагогического, экономического и производственного опыта в целях повышения качества образования.

Высокий уровень требований к результатам освоения обучающимися образовательных программ приводит к возникновению у педагогов различных затруднений (дефицитов), которые чаще всего являются следствием недостаточной сформированности базовых профессиональных компетенций

(предметных, методических, психолого-педагогических, цифровых, оценочных, коммуникативных и др.), а также низким уровнем владения современными педагогическими технологиями.

Адресная оценка и выявление профессиональных дефицитов педагогических работников МО Динской район является базой систематизации, персонификации и адресности повышения квалификации с учетом индивидуальных потребностей в целях дальнейшего профессионального развития.

Согласно данным формы ФСН № ОО-1 на 2022-2023 учебный год, число ставок педагогических работников по штату составляет 1760,18 единиц, а фактически занято ставок – 1679,33 (95,4 %), что говорит об имеющемся кадровом дефиците педагогических работников в общеобразовательных организациях района.

Из числа фактически занятых ставок – 1538,04 единиц занято работниками списочного состава, что соответствуют 1277 должности, занимаемой педагогами. Из вышеприведенной статистики следует, что в среднем значении каждый педагог в общеобразовательной организации края занимает более 1 ставки, а это является одним из факторов возникновения у педагогов эмоционального напряжения, возникающего в процессе осуществления своей профессиональной деятельности.

Психологическое напряжение в процессе работы вызывает профессиональное выгорание, которое проявляется в увеличении числа конфликтов с субъектами образовательной среды, в равнодушии к переживаниям другого человека, в потере ощущений ценности жизни, утрате веры в собственные силы. Все это влияет на психологическое здоровье школьников и качественные показатели образовательной среды.

В 2022 году в целях адресного сопровождения педагогических работников МО Динской район сформирован муниципальный методический актив, состоящий из 46 учителей, основными направлениями деятельности которого являются:

- совершенствование предметных, методических компетенций педагогических работников, в том числе в области функциональной грамотности;

- оказание методической помощи учителям с низкими результатами обучения;

- сопровождение в разработке и реализации индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;

- участие в экспертной деятельности;

- оказание поддержки молодым педагогам и реализация программы наставничества педагогических работников.

Сопровождение педагогических работников муниципальными методистами поможет эффективно и адресно устранять имеющиеся профессиональные дефициты, повышать уровень профессиональных компетенций на школьном, муниципальном уровнях.

Муниципальное образование Динской район является одним из самых крупных сельских муниципальных образований Краснодарского края, который благодаря близости к краевому центру, динамичному развитию, активному

жилищному строительству является миграционно привлекательным. Согласно данным формы ФСН № ОО-1 ежегодно увеличивается количество обучающихся в школах района. Так если на 2019-2020 учебный год в школах района обучалось 17 644 учащихся, то в 2022-2023 учебном году этот показатель составил 20768 человек. По этой причине постоянно происходит и увеличение классов в школах района. В соответствии с данными статистического наблюдения на 2019-2020 учебный год был сформирован 691 класс, в 2022-2023 году этот показатель составил 783. Исходя из этого происходит увеличение потребности педагогических работников и рост вакантных должностей. Так в соответствии с данными формы ФСН № ОО-1 на 2019-2020 учебный год незамещенными вакансиями были 31 единиц, на 2020-2021 учебный год - 69 единиц, в 2021-2022 учебном году - 91 единиц, в 2022-2023 учебном году - 78 единиц.

Анализ статистических данных в части количества принятых на работу и уволенных, говорит о том, что в 2022-2023 учебном году принятых больше, чем уволенных - 242 и 196 человек соответственно. В предшествующие периоды динамика так же была положительной - принятых на работу было больше, чем уволенных. Так в 2019-2020 учебном году было принято 152 человека, а уволено 99 человек, в 2020-2021 учебном году 222 человек принято и 91 уволено, в 2021-2022 учебном году 229 человек принято и 154 человек уволено. Таким образом, очевиден прирост численности педагогических работников в общеобразовательных организациях: 2019-2021 учебный год - 1041 человек, 2020-2021 учебный год - 1165 человек, 2021 -2022 учебный год - 1228 человек, 2022-2023 учебный год - 1277 человек.

Подводя итог вышеприведенной статистике, нельзя не учесть такие факторы, как: эпидемиологическую ситуацию в крае и районе, а также обновление кадров по возрасту.

Согласно данным формы ФСН № ОО-1 на 2022-2023 учебный год молодые педагоги в возрасте до 35 лет составляют 27,96% от общей численности педагогических работников, а педагоги предпенсионного и пенсионного возраста – 23,73%. В связи с этим, важно, чтобы молодой педагог закрепился в профессии и остался в системе образования.

Для этого необходимы адресное сопровождение, методическая помощь, наставничество. А в случае с предпенсионной и пенсионной категорией учителей на сегодняшний день актуально реверсивное наставничество - «от молодых опытному педагогу», что помогает в освоении новых инструментов осуществления педагогической деятельности и влияет на качество преподавания дисциплин.

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях региона. В рамках реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» реализуется программа «Земский учитель», цель которой устранение кадрового дефицита в сельских школах. Данная программа также действует и в Динском районе.

В рамках реализации программы важно выявить каких учителей наиболее остро не хватает в регионе. В разрезе незамещенных вакансий школ Динского района как и по Краснодарскому краю в целом наиболее востребованы:

учителя, осуществляющие деятельность по реализации программ начального общего образования;

учителя русского языка и литературы;

учителя математики;

учителя иностранных языков, а именно английского языка.

В Динском районе в системе общего образования на педагогических работников, не имеющих педагогического образования приходится 6,26 % от общей численности педагогических работников системы общего образования (согласно данным формы ФСН № ОО-1 на 2022-2023 учебный год).

ПЕЧЁНАЯ Т.В. КУРСЫ Для педагогических работников, не имеющих педагогического образования, ГБОУ ИРО Краснодарского края ежегодно организует и проводит обучение по программам профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, таким как: «Педагогика и психология дошкольного образования» (540 ч.), «Педагогика и методика начального образования» (540 ч.), «Педагогическая деятельность в общем и профессиональном образовании» (540 ч.), «Дефектология» (1200 ч.), «Психология» (1200 ч.).

Таким образом, в 2022 году 122 человека завершили обучение по образовательным программам. Наиболее востребованными программами профессиональной переподготовки - «Дефектология», «Психология», «Педагогика и психология дошкольного образования», «Педагогика и методика начального образования».

Подводя итог приведенной статистики, важно отметить, что отсутствие педагогического образования у 6,3 % педагогических работников оказывает непосредственное влияние на качество образовательного процесса в школах края.

Помимо планового повышения профессионального мастерства педагогических работников, которое реализуется в рамках мероприятий индивидуального образовательного маршрута, сформированного на основании результатов независимой диагностики, выделяются приоритетные направления повышения квалификации, обусловленные достижением национальных целей и задач, связанные с изменением федерального законодательства, обновлением ключевых направлений развития системы образования.

На 2023 год среди таких приоритетных направлений можно выделить: повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;

повышение квалификации педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;

повышение квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;

повышение квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;

повышение квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся;

повышение квалификации педагогических работников по вопросам

повышения качества дошкольного образования.

Эффективность образовательной организации напрямую зависит от результативности управленческой деятельности руководителя. В этой связи главной задачей для учредителя становится оценка профессиональных качеств и деятельности руководителя образовательной организации. В целях проведения вышеуказанной оценки необходимо в полном объеме проанализировать работу руководителей образовательных организаций всех типов образовательных организаций. Пусковым механизмом выступает мониторинг сформированности профессиональных компетенций и профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций.

Для определения цели повышения квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, а также повышения эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций вышеуказанный мониторинг профессиональных компетенций охватывает такие направления, как:

- готовность к применению управленческих знаний;
- деловые качества;
- профессионально-ценностные ориентации;
- общие и специальные способности;
- управленческие умения.

В Динском районе функционирует 70 муниципальных образовательных организаций, в том числе 27- общеобразовательных организаций, в которых сформированы управленческие команды. Управленческая команда - это группа лиц, работающих в школе, которые несут ответственность за руководство и управление школой, в частности за принятие решений, связанных с использованием ресурсов, учебных программ, оценкой и анализом, за принятие других стратегических решений, связанных с надлежащим функционированием школы. Существование школьной управленческой команды и ее состав указывают на то, каким образом в школах функционирует механизм принятия решений.

По результатам мониторинга выявлены следующие профессиональные дефициты, которые помогут дополнить картину «проблемных зон» в управленческом профиле руководителя:

- нормативно-правовые основы системы образования и принципы образовательной политики в РФ;
- психолого-педагогические основы образовательного процесса в общеобразовательной организации;
- делопроизводство в общеобразовательной организации

ФИСУН Н.В. Создание условий для повышения управленческих компетенций руководящих работников общеобразовательных организаций через разработку и реализацию программ повышения квалификации для каждой управленческой

команды направлены на устранение выявленных проблем и на повышение эффективности работы управленческих команд образовательных организаций и муниципальных управленческих команд.

В 2023 году в категорию школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, определены 233 школы, что составляет 18% от общего количества общеобразовательных организаций в Краснодарском крае. Повышение квалификации педагогических работников вышеназванной категории школ напрямую оказывает влияние на уровень качества образования края.

С целью восполнения профессиональных дефицитов педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, ежегодно ГБОУ ПРО Краснодарского края организует и проводит обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации для данной категории слушателей.

В рамках освоения дополнительных профессиональных программ повышения квалификации у педагогических работников появляются возможности адресного восполнения профессиональных (предметных и методических) дефицитов, получения объективных данных об уровне сформированности профессиональных компетенций и встраивания индивидуальных образовательных маршрутов по устранению выявленных недостатков в условиях неформальной и информального образования.

Помимо обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации для педагогических работников проводятся образовательные мероприятия, которые способствуют вовлечению их в профессиональное сообщество, мотивированию к профессиональному развитию и созданию условий для обсуждения общих проблем, связанных с повышением качества образования в школах данной категории.

Одним из ключевых факторов решения задачи сохранения и приумножения интеллектуального потенциала согласно Указу Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», является формирование эффективной системы работы с одаренными детьми: создание условий для выявления, развития, социальной поддержки талантливых детей и молодежи, реализации их способностей, обеспечения их всестороннего развития и образования. Данная задача раскрывается в Распоряжении Правительства РФ от 31 марта 2022 г. № 678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации».

Кильпуга О.Н. Одаренные дети являются мощным ресурсом общественного развития, способным раскрыть перед страной перспективы социально-экономического, культурного и духовно-нравственного развития. Создание условий и формирование единой образовательной среды, обеспечивающей выявление и развитие одаренных детей и молодежи, реализацию их потенциальных возможностей, является одной из приоритетных задач современного общества.

Развитие технологий и динамика общественной жизни актуализируют повышенную потребность в кадрах, обладающих нестандартным мышлением,

способных гибко реагировать на смену обстоятельств и вносить новое в производственную и социальную жизнь. Дополнительное образование детей является эффективным инструментом поиска и раскрытия талантов и способностей, создает условия для самореализации обучающихся.

В этой связи возникает необходимость подготовки высококвалифицированных педагогических кадров, владеющих современными технологиями выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи в Краснодарском крае.

Региональная система дополнительного профессионального образования в крае обеспечивает вариативность дополнительных профессиональных программ повышения квалификации педагогических работников края, методы и содержание которых соответствуют образовательным потребностям, индивидуальным возможностям детей и молодежи, интересам семьи и общества, что в свою очередь обеспечивает развитие системы образования Краснодарского края в целом.

Подготовка и повышение квалификации педагогических работников по вопросам организации обучения одаренных детей проводится в целях реализации единой государственной модели выявления и сопровождения одаренных детей, создания региональных открытых образовательных пространств, обеспечивающих реализацию современных принципов, подходов, методов и технологий психолого-педагогического сопровождения деятельности по выявлению и развитию одаренных детей.

Развитая способность к профессиональному самоопределению - один из значимых результатов образовательной деятельности выпускника общеобразовательной организации. Достижение данного результата предполагает последовательную деятельность по сопровождению обучающихся в решении вопросов выбора профессии, получения качественного профессионального образования, трудоустройства, успешного профессионального старта и профессионального развития, созданию и совершенствованию условий для профессионального становления обучающихся.

С учетом перечисленных требований система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся в Краснодарском крае предполагает обеспечение образовательных организаций высококвалифицированными педагогическими кадрами, владеющими современными психолого-педагогическими технологиями, позволяющими удовлетворять потребности обучающихся в развитии способностей к самоопределению и профессиональной ориентации.

Региональная система организации воспитания обучающихся ориентирована на реализацию Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года и строится на основе государственных требований с учетом социально-экономических, национальных, культурно-исторических и других условий Краснодарского края.

Во всех общеобразовательных организациях района разработаны и реализуются рабочие программы воспитания и календарные планы

воспитательной работы. В крае приняты меры по обновлению содержания воспитания, внедрению форм и методов, основанных на лучшем педагогическом опыте в сфере воспитания и способствующих совершенствованию и эффективной реализации воспитательного потенциала федеральных государственных образовательных стандартов, формированию системы ценностных ориентаций и профилактике деструктивного поведения обучающихся.

Целевые установки воспитательной работы обязательно связаны с предупреждением деструктивного поведения детей и молодежи, а именно проведением воспитательных мероприятий духовно-нравственного, эстетического, интеллектуального и физического воспитания, направленных на снижение психологического напряжения, профилактику агрессивности, обеспечение возможностей конструктивной самореализации детей и молодежи, психолого-педагогической поддержки в трудных жизненных ситуациях.

В связи с этим особенно актуально обеспечение образовательных организаций высококвалифицированными специалистами в области воспитания, владеющими современными воспитательными и психолого-педагогическими технологиями и ГБОУ ИРО Краснодарского края в рамках проведения курсовой подготовки организует и проводит обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации для педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся.

КОВАЛЁВА С целью развития профессиональных компетентностей педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования ГБОУ ИРО Краснодарского края организует и проводит ежегодно обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации для педагогических работников дошкольных образовательных организаций с учетом региональной специфики характеристик ДОО: местоположение, наполняемость, организационно-правовая форма, а также с учетом видового разнообразия направленности групп (сельских, городских, малокомплектных, условно малокомплектных, автономных, бюджетных, казенных, имеющих группы комбинированной, компенсирующей, оздоровительной и общеразвивающей направленности).

Проведение обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации для педагогических работников дошкольных образовательных организаций обосновано и спланировано с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетентностей и потребности педагогических кадров в повышении квалификации по вопросам понимания и оценки основных показателей качества дошкольного образования и качества содержания образовательных программ с учетом обновления нормативно-правовой базы Российской Федерации.

Такой подход позволяет совершенствовать систему повышения квалификации работников дошкольного образования Краснодарского края путем перспективного планирования повышения квалификации

педагогических работников по выявленным дефицитам и обновления модулей дополнительных профессиональных программ повышения квалификации ГБОУ ИРО Краснодарского края, направленных на повышение качества дошкольного образования с учетом конкретных показателей.

Ковалёва И.А. В ходе мониторинга показателя «Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования, с учетом профессиональных дефицитов и запросов педагогических работников» выявляются дополнительные конкретные индикаторы, подтверждающие реализацию необходимых мероприятий в рамках управленческого цикла:

1) численность дошкольных образовательных организаций, подтверждающих наличие нормативного документа в дошкольной образовательной организации, регулирующего перспективное планирование повышения квалификации педагогических работников дошкольной образовательной организации с учетом выявленных дефицитов;

2) численность муниципальных образований, участвующих в проведение опережающего мониторинга по выявлению потребностей муниципальных образований в количестве и специфике направленности дополнительных профессиональных программ повышения квалификации для педагогических работников дошкольного образования.

Дополнительные индикаторы позволяют установить взаимосвязь функционирования всех субъектов управленческой модели на разных уровнях: институциональном, территориальном и муниципальном.

На основании вышеназванных проблем, перед системой образования Динской район на 2023 год в рамках совершенствования муниципальной системы в части проведения мероприятий, принятия мер и мероприятий стоят следующие цели и задачи:

1. организация и проведение процедур оценки уровня профессиональной компетентности педагогических работников системы образования района, с последующей разработкой индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников на основе результатов оценочных процедур;

2. организация и проведение мероприятий по предупреждению профессионального выгорания педагогических работников;

3. организация и проведение мероприятий в рамках функционирования муниципальной системы методического сопровождения;

4. устранение кадрового дефицита в образовательных организациях района за счет своевременного выявления кадровых потребностей;

5. развитие кадрового потенциала в образовательных организациях, в том числе посредством организации и проведения мероприятий в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, по реализации программ наставничества педагогических работников;

6. осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности в соответствии с выявленной потребностью в обучении по программам профессиональной переподготовки;

7. организация и проведение мероприятий, в том числе образовательных, в рамках реализации приоритетных федеральных программ;

8. оказание адресного сопровождения педагогическим работникам и управленческим кадрам в процессе повышения профессионального мастерства, в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Печёная Т.В. В соответствии с определенными целями и задачами совершенствования муниципальной системы разработаны и утверждены следующие показатели:

доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников;

доля педагогических работников, для которых разработан индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций;

доля педагогических работников, сопровождаемых методистами, вошедшими в региональный методический актив, при разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута непрерывного

профессионального развития, от общей численности педагогических работников, реализующих индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития;

доля фактически занятых ставок педагогическими работниками и управленческими кадрами, от общего количества ставок педагогических работников и управленческих кадров по штату;

Печёная Т.В. доля педагогических работников, прошедших программу профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общей численности педагогических работников, замещающих должности в образовательных организациях и не имеющих педагогического образования;

доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы, от общей численности педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы в образовательной организации до 3 лет;

доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в программах наставничества, от общей численности педагогических работников до 35 лет;

доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций;

доля педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, повысивших свою квалификацию, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций;

доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций;

доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций;

доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций;

доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования с учетом профессиональных дефицитов и запросов педагогических работников, от общей численности педагогических работников дошкольного образования.

9. Мониторинг показателей муниципальной системы

2.1 Общие положения о данных, используемых для проведения мониторинга показателей

Мониторинг показателей проводится в целях получения достоверной, полной и точной информации о состоянии муниципальной системы.

Для проведения мониторинга показателей используются данные из различных информационных системах для сбора информации, а именно:

нормативные документы федерального и регионального уровней;

официальные сайты (Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Единый портал дополнительного профессионального образования «Цифровая экосистема ДПО», ГБОУ ДПО «Институт развития образования» Краснодарского края, Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБОУ ДПО «Институт развития образования» Краснодарского края, образовательных организаций региона);

формы федерального статистического наблюдения;

базы данных, собранные на основании предоставленной информации от органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

результаты диагностических процедур профессиональных компетенций.

Для проведения соответствующих измерений по утвержденным показателям муниципальной системы используется сформированная генеральная совокупность всех оцениваемых объектов, а именно:

общая численность педагогических работников;

общая численность педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций;

общая численность педагогических работников, реализующих индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития;

общее количество ставок педагогических работников и управленческих кадров по штату;

общая численность педагогических работников, замещающих должности в образовательных организациях и не имеющих педагогического образования;

общая численность педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы в образовательной организации до 3 лет;

общая численность педагогических работников в возрасте до 35 лет;

общая численность педагогических работников и управленческих кадров;

общая численность педагогических работников дошкольного образования (в соответствии с формой федерального статистического наблюдения № 85-К (далее - ФСН № 85-К)).

2.2. Методика расчета показателей Региональной системы

Расчет показателей муниципальной системы производится в соответствии методикой расчета, представленной в таблице 1.

№ п/п	Наименование показателя	Методика расчета показателя
1	2	3
1	Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников субъекта Печёная	$F_1 = \frac{B_1}{C_1} \times 100\%$, где F_1 - доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников субъекта, процент; B_1 - численность педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций, человек; C_1 - общая численность педагогических работников субъекта, в соответствии с данными формы ФСН № ОО-1, человек
2	Доля педагогических работников, для которых разработан индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций Мухомор	$F_2 = \frac{B_2}{C_2} \times 100\%$, где F_2 - доля педагогических работников, для которых разработан индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций, процент; B_2 - численность педагогических работников, для которых разработан индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития на основе результатов

1	2	3
		<p>диагностики профессиональных компетенций, человек; S_2 - общая численность педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций, в соответствии с паспортом федерального/регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части установленных показателей эффективности функционирования центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, человек</p>
3	<p>Доля педагогических работников, сопровождаемых методистами, вошедшими в региональный методический актив, при разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута непрерывного профессионального развития, от общей численности педагогических работников, реализующих индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития Печёная</p>	<p>$F_3 = \frac{B_3}{C_3} \times 100\%$, где F_3 - доля педагогических работников, сопровождаемых методистами, вошедшими в региональный методический актив, при разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута непрерывного профессионального развития, от общей численности педагогических работников, реализующих индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития, процент; B_3 - численность педагогических работников, сопровождаемых методистами, вошедшими в региональный методический актив, при разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута непрерывного профессионального развития, человек; C_3 - общая численность педагогических работников, реализующих индивидуальный образовательный маршрут непрерывного</p>

		<p>профессионального развития, в соответствии с паспортом федерального/регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части установленных показателей эффективности функционирования центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, человек</p>
4	<p>Доля фактически занятых ставок педагогическими работниками и управленческими кадрами, от общего количества ставок педагогических работников и управленческих кадров по штату</p>	<p>$F_4 = \frac{B_4}{C_4} \times 100\%$, где F_4 - доля фактически занятых ставок педагогическими работниками и управленческими кадрами, от общего количества ставок педагогических работников и управленческих кадров по штату, процент; B_4 - количество занятых ставок педагогическими работниками и управленческими кадрами, единиц; C_4 - общее количество ставок педагогических работников и управленческих кадров по штату, согласно данным формы ФСН № ОО-1, единиц</p>
5	<p>Доля педагогических работников, прошедших программу профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общей численности педагогических работников, не имеющих педагогического образования Печёная</p>	<p>$F_5 = \frac{B_5}{C_5} \times 100\%$, где F_5 - доля педагогических работников, прошедших программу профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общей численности педагогических работников, не имеющих педагогического образования, процент; B_5- численность педагогических работников, прошедших программу профессиональной</p>

		<p>переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, согласно данным ФСН № 1 -ПК, человек;</p> <p>C_5 - общая численность педагогических работников, не имеющих педагогического образования, согласно данным формы ФСН № ОО-1, человек</p>
6	<p>Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы, от общей численности педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы в образовательной организации до 3 лет</p> <p>Мухомор</p>	<p>$F_6 = \frac{B_6}{C_6} \times 100\%$, где</p> <p>$F_6$ - доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы, от общей численности педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы в образовательной организации до 3 лет, процент;</p> <p>B_6 - численность педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы, согласно статистическим данным, предоставленным органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, человек;</p> <p>C_6 - общая численность педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы в образовательной организации до 3 лет, согласно статистическим данным, предоставленным органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, человек</p>
7	<p>Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в программах наставничества, от общей численности педагогических работников до 35 лет</p> <p>Мухомор</p>	<p>$F_7 = \frac{B_7}{C_7} \times 100\%$, где</p> <p>$F_7$ - доля педагогических работников в</p>

	Рудкова	<p>возрасте до 35 лет, участвующих в программах наставничества, от общей численности педагогических работников до 35 лет, процент;</p> <p>V_7 - численность педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в программах наставничества, человек;</p> <p>C_7 - общая численности педагогических работников до 35 лет, согласно данным формы ФСН № ОО-1, человек</p>
8	<p>Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций</p> <p>Печёная</p>	<p>$F_8 = \frac{B_8}{C_8} \times 100\%$, где</p> <p>$F_8$ - доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций, процент;</p> <p>B_8 - численность педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, человек;</p> <p>C_8 - общая численность педагогических работников субъекта, в соответствии с данными формы ФСН № ОО-1, человек</p>
9	<p>Доля педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, повысивших свою квалификацию, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций</p> <p>ПЕЧЁНАЯ Т.В.</p>	<p>$F_9 = - \times 100\%$, где</p> <p>F_9 - доля педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, повысивших свою квалификацию, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций, процент;</p> <p>B_9 - численность педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или</p>

		школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, повысивших свою квалификацию, человек; С ₉ - общая численность педагогических работников субъекта, в соответствии с данными формы ФСН № ОО-1, человек
10	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций ПЕЧЁНАЯ	$F_{10} = \frac{B_{10}}{C_{10}} \times 100\%$, где F ₁₀ - доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций, процент; B ₁₀ - численность педагогических работников, работников повысивших свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, человек; C ₁₀ - общая численность педагогических работников субъекта, в соответствии с данными формы ФСН № ОО-1, человек
11	Доля педагогических работников повысивших свою квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся , от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций ПЕЧЁНАЯ	$F_{11} = \frac{B_{11}}{C_{11}} \times 100\%$, где F ₁₁ - доля педагогических работников повысивших свою квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций, процент; B ₁₁ - численность педагогических работников, повысивших свою

		<p>квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, человек;</p> <p>C_{11} - общая численность педагогических работников субъекта, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек</p>
12	<p>Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций</p> <p>ПЕЧЁНАЯ</p>	<p>$F_{12} = \frac{B_{12}}{C_{12}} \times 100\%$, где</p> <p>$F_{12}$ - доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций, процент;</p> <p>B_{12} - численность педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, человек;</p> <p>C_{12} - общая численность педагогических работников субъекта, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек</p>
13	<p>Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования с учетом профессиональных дефицитов и запросов педагогических работников, от общей численности педагогических работников дошкольного образования</p> <p>Ковалёва И.А.</p>	<p>$F_{13} = \frac{B_{13}}{C_{13}} \times 100\%$, где</p> <p>$F_{13}$ - доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования с учетом профессиональных дефицитов и запросов педагогических работников, от общей численности педагогических работников дошкольного образования, процент;</p> <p>B_{13} - численность педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования с учетом</p>

		профессиональных дефицитов и запросов педагогических работников, человек; С ₁₃ - общая численность педагогических работников дошкольного образования субъекта, в соответствии с данными формы ФСН № 85-К, человек
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

10. Заключительные положения об управленческом цикле

На основании результатов расчета актуальных значений показателей муниципальной системы и проводится комплексный анализ, включающий обобщение полученной информации, интерпретацию результатов и выводов в разрезе показателей с использованием контекстных данных.

На основании выявленных проблем, дефицитов, тенденций, закономерностей и связей разрабатываются адресные рекомендации, с указанием конкретных мер, мероприятий, управленческих решений, которые потенциально способны решить выявленные проблемы, снизить дефициты, преодолеть негативные или поддержать позитивные тенденции.

Завершающим этапом управленческого цикла является проведение повторного измерения показателей, на основании которого проводится анализ эффективности с точки зрения влияния примененных мер, реализованных мероприятий и управленческих решений на значения используемых показателей, основанный на сопоставлении значения показателей до принятых мер и после их принятия. В заключение анализа приводятся обоснованные выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений и описание дальнейшей траектории развития (сохранение/усиление/ослабление принимаемых мер, пересмотр перечня мер, целей, показателей и т.п.), которая станет основой для дальнейшего совершенствования Региональной системы.

Начальник управления образования

М.А.Ежкова