



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
НОВОКУБАНСКИЙ РАЙОН  
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
ПРИКАЗ**

от 16.08.2022г.

№ 413

г. Новокубанск

**Об организации работы по совершенствованию  
Муниципальной системы обеспечения профессионального  
развития педагогических работников**

В соответствии с приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 15 июля 2022 года № 1653 «Об организации работы по совершенствованию Региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников», методическими рекомендациями по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации с целью развития муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, совершенствования муниципальных механизмов управления качеством образования п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить Муниципальную систему обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее – Муниципальная система) образовательных организаций муниципального образования Новокубанский район в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

2. Муниципальному бюджетному учреждению «Центр развития образования» муниципального образования Новокубанский район (С.В.Давыденко) организовать работу по реализации направлений Муниципальной системы в муниципальном образовании Новокубанский район.

3. Контроль за выполнением данного приказа оставляю за собой.

Начальник  
управления образования



Д.Т.Кулиева

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

приказом управления  
образования администрации  
муниципального образования  
Новокубанский район  
от 16.08 2022 г. № 413

**МУНИЦИПАЛЬНАЯ СИСТЕМА  
обеспечения профессионального развития  
педагогических работников**

**1. Общие положения**

**Актуальность.**

Повышение качества образования как глобальная мировая проблема становится чрезвычайно актуальной в настоящее время. Акценты ее решений имеют разнообразный характер и касаются нормативной базы, содержания образования, технологий, условий, форм, видов взаимодействия, а также субъектов, среди которых существенное внимание сегодня уделяется педагогу, от мастерства которого во многом зависит качество работы региональной системы образования. Непрерывное профессиональное развитие педагога было и остается ключевой задачей, а организация системной работы по сопровождению его профессионального роста – устойчивым образовательным трендом, определяемым динамическими изменениями системы образования на всех ее уровнях.

Профессиональное развитие педагога представляет собой процесс и результат активного и целенаправленного взаимодействия педагога с субъектами образовательной системы, обеспечивающее расширение ориентировочной основы его профессиональной деятельности, способствующей успешной творческой самореализации. Результатами профессионального развития педагогов являются профессиональные компетенции, знания, умения, ценностные ориентации, опыт, личностные качества и способности, необходимые для эффективного выполнения профессиональных задач.

Муниципальная система обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций муниципального образования Новокубанский район (далее – Система) определяет цели, задачи и направления совершенствования существующих форм методического сопровождения повышения квалификации, переподготовки педагогических работников, представляет систему актуальных мер и механизмов для обеспечения профессионального роста и развития педагогов.

Система позволит выстроить работу по профессиональному развитию

педагогических работников на качественно новом уровне с учетом содержательно-целевого и организационно-технологического аспектов краевой системы обеспечения профессионального развития педагогов, своевременно видеть изменения в муниципальной системе образования и принимать управленческие решения.

#### **Нормативные основания.**

Система разработана с учетом следующих документов:

- Указ Президента РФ от 21 июля 2020 года №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол № 16 от 24 декабря 2018 года);
- Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;
- государственная программа Краснодарского края «Развитие образования», утвержденная постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 года № 939;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (в редакции от 20 августа 2021 года);
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 года № Р-76 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 2021 года № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;
- «Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г.№16);
- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)»

(воспитатель, учитель)»;

– Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 января 2017 года № 10н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания»;

– Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. №АЗ-872/08 №О направлении методических рекомендаций» «Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– Методические рекомендации для субъектов Российской Федерации по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, письмо Федерального государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации» от 6 июля 2021 года № 2163;

– Методические рекомендации Федерального института оценки качества образования по подготовке к проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации 2022 года;

Письмо министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 23 сентября 2021 года №47-01-13/21192/21 «О подписании соглашения о взаимодействии».

### **Принципы реализации Региональной системы.**

Муниципальная система обеспечения профессионального развития педагогических работников базируется на принципах:

- систематичности;
- уровневости;
- вариативности;
- сознательности субъектов;
- профессиональной ответственности;
- активности;
- соблюдения баланса традиций и инноваций в образовании;
- опоры на продуктивный опыт.

## **2. Целевые ориентиры**

Настоящая Муниципальная система представляет собой комплекс мер, направленных на совершенствование профессионального мастерства педагогов, в том числе, мер, направленных на создание условий и формирование комплекса взаимосвязанных механизмов, обеспечивающих непрерывное профессиональное развитие педагогических работников с учетом выявления и анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций.

Основной целью Муниципальной системы является обеспечение профессионального развития педагогических работников, создание и внедрение механизмов адресной поддержки педагогов, обеспечивающей совершенствование их профессионального мастерства как основного фактора повышения качества образования.

Реализация Муниципальной системы предусматривает достижение следующих целей:

- 1) выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- 2) совершенствование предметных компетенций педагогических работников;
- 3) построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- 4) проведение профилактики профессионального выгорания педагогов;
- 5) осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников;
- 6) выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования;
- 7) развитие кадрового потенциала в образовательных организациях муниципального образования;
- 8) осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- 9) поддержка молодых педагогов/ реализации программ наставничества педагогических работников;
- 10) организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

### **Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников**

**Цель** – выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.

Достижение указанной цели предусматривает выполнение поставленных **задач**:

- разработка/ приобретение инструментов для проведения диагностических процедур;
- проведение организационных и информационно-методических мероприятий по проведению диагностики;
- проведение диагностики по выявлению профессиональных дефицитов;
- обработка результатов и мониторинг профессиональных дефицитов, выявленных в результате диагностики.

#### **Обоснование цели и задач.**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая

2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и национальным проектом «Образование» Россия до 2024 года должна войти в 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Важнейшим условием успешной модернизации образования является высокий уровень профессиональной педагогической культуры и компетентности педагогов, способных вести педагогическую деятельность в условиях современной образовательной среды.

Современный педагог, соответствующий требованиям профессионального стандарта, должен быть готов к успешному выполнению определенных трудовых функций и трудовых действий в сфере построения образовательного процесса, в организации взаимодействия субъектов образовательного процесса, в сфере общения, при создании образовательной среды и использовании её возможностей и др.

Как показывает практика, не все педагоги и не всегда в полной мере готовы к выполнению профессиональных трудовых функций и действий. Высокий уровень требований к результатам образовательного процесса приводит к возникновению у педагогов различных затруднений (дефицитов), которые чаще всего являются следствием несформированности базовых компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, цифровых, оценочных, коммуникативных и др.).

Именно поэтому выявление профессиональных дефицитов педагогических работников является основой (фундаментом) дальнейшего профессионального развития педагога.

#### **Реалистичность цели и задач.**

Дефицит профессиональных (педагогических) компетенций – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, различные затруднения в реализации трудовых функций.

Дефициты в профессиональной подготовке педагога, которые не позволяют ему обеспечить результаты его профессиональной деятельности на уровне современных требований, являются причиной нестабильности, сбоев в исполнении трудовых функций. Их нельзя результативно выполнить без овладения конкретным педагогом необходимыми знаниями и умениями, которые определены в профессиональном стандарте. Очевидно, что если удастся диагностировать пробелы (дефициты) в знаниях и умениях, обеспечивающих выполнение трудовых действий, то появится возможность реально помочь педагогу повысить уровень его профессиональной подготовки и создать условия для повышения результативности его профессиональной деятельности.

Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций – комплекс оценочных процедур, в том числе в электронном виде, обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическим работником профессиональными компетенциями.

Диагностика профессиональных компетенций и выявление профессиональных дефицитов педагогических работников является задачей управления образованием администрации муниципального образования Новокубанский район и муниципального бюджетного учреждения «Центр развития образования» муниципального образования Новокубанский район.

С целью выявления профессиональных дефицитов педагогические работники общеобразовательных организаций муниципального образования Новокубанский район принимают участие:

- в дистанционном тестировании на определение уровня профессиональных компетенций педагогов в программе «Автоматизированные технологии объективной и комплексной, мониторинговой оценки (диагностики) характеристик компетентности педагогических работников и управленческих кадров», проводимых Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ), являющимся структурным подразделением государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края (далее – ГБОУ ИРО Краснодарского края);

- в оценке предметных и методических компетенций учителей, проводимой Центром оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов в структуре ГБУКК «Научно-методический центр» (далее – ЦОПМКП).

На муниципальном уровне диагностика профессиональных дефицитов проводится как в образовательных организациях, так и в рамках районной методической работы.

Используются следующие формы работы:

- анкетирование педагогических работников;
- самоанализ образовательными организациями результатов диагностики и принятие организационно-педагогических мер по устранению выявленных дефицитов;
- разработка индивидуальных образовательных маршрутов и организация методического сопровождения педагогов по их реализации;
- обсуждение результатов педагогической диагностики в рамках заседаний районных методических объединений учителей-предметников.

## **Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников**

### **Обоснование цели и задач.**

Значимость для муниципальной системы образования установки целевого ориентира, связанного с повышением профессионального мастерства педагогических работников, определяется необходимостью совершенствования кадрового потенциала, восполнения у педагогических работников предметных дефицитов.

Предметные компетенции как личностное образование современного педагога характеризуют его владение содержанием преподаваемого предмета, умением решать учебные задачи любой сложности, видеть и устранять фактические ошибки обучающихся. Поэтому именно недостатки предметной подготовки современного педагога являются основным риском снижения

качества образования обучающихся и, как следствие, отнесения общеобразовательного учреждения в группу школ с низкими образовательными результатами, ограничивают способы трудовой деятельности педагога и сужают учебные возможности детей, не позволяя полноценно раскрыть перед ними содержание предмета и развить способности в данной предметной области.

Предметные компетенции педагогических работников не возникают стихийно, их необходимо целенаправленно формировать и совершенствовать, используя все возможности и ресурсы муниципальной системы образования.

Ответственность за совершенствование предметных компетенций современного педагога лежит как на самих педагогических работниках и представителях образовательных организаций, так и на муниципальной методической службе, осуществляющей научно-методическое сопровождение повышения профессионального мастерства педагогов.

Способами реализации данного целевого ориентира являются:

- процедуры выявления уровня сформированности предметных компетенций педагогов, в том числе на основе результатов оценочных процедур; работа по совершенствованию предметных компетенций в рамках реализации муниципальных программ (проектов) повышения профессиональной компетенции педагогических работников, планов работы муниципальной методической службы, методических объединений, педагогов-тьюторов и др.;
- планы работы МБУ «ЦРО» по совершенствованию предметных компетенций, включающий мероприятия ГБОУ ИРО Краснодарского края, методических объединений, педагогов-тьюторов и др.;
- отчеты о выполнении мероприятий плана работы по совершенствованию предметных компетенций;
- аналитические справки о результативности работы по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников.

#### **Реалистичность цели и задач.**

Достижимость целевого ориентира, связанного с повышением профессионального мастерства педагогических работников, определяется следующими ресурсами муниципальной системы образования:

- высококвалифицированным кадровым составом участников реализации Муниципальной системы;
- наличием в муниципальной системе образования сети методических и предметных сообществ педагогов;
- накопленным опытом выявления предметных дефицитов и совершенствования предметных компетенций педагогических работников;
- гибкостью и мобильностью системы образования Краснодарского края в аспекте совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников.

Самостоятельным показателем реалистичности цели является наличие аппарата для диагностирования ее достижимости:

- результаты независимых оценочных процедур обучающихся;
- анализ отчетов, в том числе самообследования;



– тестирование в программе «Автоматизированные технологии объективной и комплексной мониторинговой оценки (диагностики) характеристик компетентности педагогических работников и управленческих кадров».

### **Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов**

**Цель** – построить индивидуальные образовательные маршруты непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, разработанные на основе диагностики профессиональных дефицитов (минимальное значение в год – 10% от общей численности педагогических работников образовательных организаций МО Новокубанский район).

Достижение указанной цели предусматривает выполнение поставленных **задач:**

– систематизация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации (далее – ДПП ПК), иных мероприятий (семинаров, вебинаров, конференций и пр.), а так же научно-методической литературы с учетом целесообразности их использования для устранения выявленных профессиональных дефицитов;

– разработка оптимального многоуровневого проекта индивидуального образовательного маршрута педагогического работника;

– организация систематической многоуровневой работы со всеми субъектами единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров с целью обеспечения всестороннего и комплексного подхода к индивидуализации процесса совершенствования профессионального мастерства педагога;

– мониторинг профессионального роста педагогических работников, реализовавших в течение года запланированные мероприятия в рамках их индивидуальных образовательных маршрутов;

– корректировка индивидуальных образовательных маршрутов при необходимости (по итогам анализа мониторинга профессионального роста).

В ход проектирования индивидуальных образовательных маршрутов выявлен ряд подходов, используемых в их основе:

- личностно-ориентированный;
- рефлексивно-деятельностный;
- системный.

#### **Обоснование цели и задач.**

Серьезными вызовами в системе дополнительного профессионального образования стали профессиональные стандарты различных категорий педагогических работников, которые конкретизируют их трудовые функции и

ориентируют педагогов на развитие своих профессиональных качеств, тем самым предоставляя возможность профессионального роста, органично реализуемую посредством такого эффективного инструмента, как индивидуальный образовательный маршрут.

Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе, учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический потенциал или условия образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительных профессиональных программ (федерального и регионального уровня).

Принципы персонификации, мобильности и адресности определяют индивидуальные задачи повышения квалификации, способствуют разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, характеристик компетентности педагогических работников в ЦНППМ, а также позволяют оперативно реагировать как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических коллективов и отдельных педагогов, управленческих кадров.

#### **Реалистичность цели и задач.**

МБУ «Центр развития образования» МО Новокубанский район работает в тесном контакте с ЦНППМ, структурным подразделением ГБОУ ИРО Краснодарского края, являющимся ведущим институтом вовлечения педагогических работников и управленческих кадров в национальную систему профессионального роста. Ресурсное обеспечение и современная материально-техническая база ЦНППМ позволяют оказывать педагогам и руководителям образовательных организаций адресную помощь, вовремя выявлять дефициты профессиональных компетенций, удовлетворять запросы разных категорий педагогических работников, учитывая особенности их профессиональной деятельности, личностных характеристик, решаемых задач и поставленных целей при непрерывной методической поддержке и тьюторском сопровождении.

Выводы, прогнозы и рекомендации для профессионального совершенствования педагогического работника, полученные с помощью обновленной региональной модификации комплексной автоматизированной технологии объективного оценивания профессионального потенциала и продуктивности деятельности педагогических работников образовательных организаций анализируются и используются для разработки проекта индивидуального образовательного маршрута педагога.

Выводы, прогнозы и рекомендации по итогам тестирования как в ЦОПМКП, так и ЦНППМ педагог получает вместе с проектом индивидуального образовательного маршрута, в котором содержатся адресные рекомендации тьюторов ЦНППМ, реализуемые на региональном и федеральном уровнях и направленные на устранение выявленных дефицитов профессиональных

компетенций.

Личностный, школьный и муниципальный уровни реализации индивидуального образовательного маршрута разрабатываются педагогом самостоятельно и/или с администрацией образовательной организации, муниципальными тьюторами, специалистами МБУ «ЦРО», тьюторами ЦНППМ.

#### **Цель № 4. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов**

##### **Обоснование цели и задач.**

В последние годы проблема сохранения психического здоровья педагогов стала особенно актуальной, так как главным фактором развития ребенка выступает личность самого педагога, от эффективной деятельности которого во многом зависит будущее не только обучающихся, но и всего общества.

Завышенные профессиональные требования в современном обществе к личности педагога, его главной роли в осуществлении образовательного процесса, способствуют развитию нервно-психического перенапряжения, развитию невротических расстройств и различных заболеваний, вызванных стрессом. В настоящее время профессиональная деятельность педагога отличается высоким уровнем эмоциональной, интеллектуальной и психологической нагрузки, что в последствии приводит к синдрому профессионального выгорания, сопровождаемого рядом деформаций: истощенностью эмоционально-личностных ресурсов, деперсонализацией и редукцией профессиональных достижений. «Выгоревший педагог» отличается повышенной тревожностью, агрессивностью, категоричностью, жесткой самоцензурой, что ограничивает творчество, свободу, профессиональный рост, стремление к самосовершенствованию.

Как правило, при обучении в профессиональных учреждениях будущих педагогов не готовят к возможной эмоциональной перегрузке, не формируют у него (целенаправленно) соответствующих знаний, умений, личностных качеств, необходимых для преодоления эмоциональных трудностей профессии.

В связи с этим встает задача перед муниципальной системой образования:

- проведения ежегодного мониторинга среди педагогов на предмет определения степени выраженности уровней профессионального выгорания и отдельных симптомов данного синдрома;
- разработки рекомендаций по профилактике профессионального выгорания педагога;
- анализа и отчета проведения мониторинга по выявлению школ с высоким уровнем профессионального выгорания педагогов и результатов профилактической работы.

##### **Реалистичность цели и задач.**

Достижимость цели, связанной с выявлением уровней профессионального выгорания педагогов, и проведением профилактической работы в данном направлении, определяется следующими ресурсами системы образования:

- проведением мониторинга среди педагогов на предмет определения степени выраженности уровней профессионального выгорания;
- разработанной профилактической программы по предупреждению и ликвидации последствий профессионального выгорания педагогов;
- высококвалифицированным кадровым составом лиц, ответственных за проведение мониторинга и профилактической программы по предупреждению и ликвидации последствий профессионального выгорания педагогов;
- разработкой методических рекомендаций выстраивания адресной работы с педагогами по профилактике профессионального выгорания.

Самостоятельным показателем реалистичности проекта является наличие аппарата для диагностирования его достижимости:

- опережающий мониторинг (инструментарий);
- анализ исследования.

### **Цель № 5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников**

**Цель** – создание единого научно-методического пространства, являющегося компонентом Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Достижение указанной цели предусматривает выполнение поставленных **задач**:

- формирование методического актива;
- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ на региональном и муниципальном уровнях);
- анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и/ или профессиональных сообществ педагогов.\

#### **Обоснование цели и задач.**

Система научно-методического сопровождения педагогических работников определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования структур и форм научного и методического обеспечения повышения квалификации, а также переподготовки педагогических работников в целях развития кадрового потенциала системы образования Российской Федерации.

Развитие российского образования, формирование модели современной школы требуют соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических работников вызовам времени, быстрой реакции на происходящие изменения, умений грамотно использовать те средства профессиональной деятельности, которые будут ключом к успеху в ближайшем будущем. Устойчиво проявляющиеся инфляционные тенденции при реализации профессиональной готовности педагогов актуализируют необходимость научно-

методического сопровождения их деятельности, обеспечивающего своевременное восполнение профессиональных дефицитов при решении задач динамично развивающейся системы образования.

Научно-методическое сопровождение как самостоятельный процесс должно носить системный, многоаспектный и управляемый характер, реализовываться на всех уровнях системы образования и иметь атрибуты персонифицированного процесса. Кроме того, создание системы научно-методического сопровождения педагогических работников, направленной на удовлетворение их профессиональных и образовательных потребностей, обновление и обогащение интеллектуального потенциала общества должно стать логическим результатом реализации Национального проекта «Образование» в аспекте модернизации системы дополнительного профессионального образования.

Таким образом, актуальность создания муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников определяется значимостью их профессиональной деятельности в достижении приоритетных национальных задач и обеспечения повышения качества образования, необходимостью систематизации на уровне муниципального образования усилий всех субъектов образовательной системы в оказании им своевременной помощи и определении инновационных способов научно-методического сопровождения, отвечающих вызовам и целям современного образования. При этом важность обновления подходов к научно-методическому сопровождению педагогических работников на всех уровнях обусловлена масштабами, темпами и сущностью инновационных процессов в системе образования.

Подходы к построению муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников детерминируются следующими позициями:

1) основным субъектом профессионального развития является педагог, а его профессиональная мотивация выступает наиболее эффективным фактором профессионального роста;

2) к системе обеспечения профессионального развития предъявляется требование оперативного реагирования на изменяющиеся образовательные потребности отдельных педагогов, педагогических сообществ, образовательных организаций, педагогических систем различного уровня;

3) успешность научно-методического сопровождения педагогических работников обеспечивается консолидированным участием всех субъектов региональной образовательной системы, достижением максимального синергетического эффекта, способствующего распространению эффективных методических практик и создания новых профессиональных ценностей для системы образования;

4) общественно-государственные, общественные сети и сетевые сообщества инновационного, методического, информационного характера являются действенным механизмом обновления содержания образования и одновременно эффективным средством профессионального развития педагогов.

В Новокубанском районе сложился эффективный опыт организации методической работы и научно-методического сопровождения, однако новые

вызовы системе образования, а вместе с тем и новые требования к профессиональной деятельности педагогов выдвигают на первый план задачу обновления содержания и организационной модели методической работы и научно-методического сопровождения, ориентиром для модернизации которых выступают флагманские государственные инициативы.

Обновленная система научно-методического сопровождения педагогических работников должна учитывать:

- усиление значимости общественно-государственных форм совершенствования научно-методической деятельности, а также повышения квалификации с учетом участия социальных партнеров;
- возможность реализации собственных моделей обеспечения профессионального развития педагогов, в том числе моделей организации методической деятельности;
- особенности и возможности профессионального роста и его адресного научно-методического сопровождения;
- переход от тематического способа формирования содержания курсов и методической работы к проблемно-интерактивному, направленному на получение конкретного результата, улучшение качества образовательной деятельности;
- необходимость применения особых форм работы с педагогическим сознанием и мотивационно-ценностной сферой, использованием интенсивных, интерактивных и рефлексивно-проектных способов профессионального взаимодействия.

Ключевым направлением совершенствования работы по научно-методическому сопровождению педагогических работников должна стать методическая поддержка и помощь, максимально приближенные к потребностям каждого педагога, обеспечивающие им доступ к современным методикам, технологиям, средствам и инструментам обучения и воспитания. Система профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров может быть построена только при участии наиболее квалифицированной части педагогического сообщества – методического актива. Так же формирование методического актива рассматривается как одно из условия развития Единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и образовательных организаций.

Деятельность региональных методистов должна быть эффективной, адресной и направленной на:

- выявление профессиональных дефицитов;
- внедрение в процесс профессионального развития педагогических работников программы формирования компетенций с учетом задачи по развитию функциональной грамотности обучающихся;
- совершенствование предметных компетенций педагогических работников;
- организацию анализа и интерпретации результатов процедур оценки качества образования, формирование на их основе и последующую реализацию рекомендаций по совершенствованию методик преподавания;

- выстраивание индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- оказание поддержки молодым педагогам и реализация программ наставничества;
- оказание помощи учителям с низкими результатами обучения.

В последние годы обществом уделяется все большее внимание качеству образования. Объективность его оценивания сегодня регламентирована федеральными государственными образовательными стандартами, а до введения их в действие определялась государственными нормативными документами. Установить фактические значения показателей и сравнить их с обязательными требованиями можно только экспертным методом.

Способы публикации данного целевого ориентира, свидетельствующие о его постановке и реализации:

- процедуры выявления уровня сформированности компетенций работников образования в части экспертной деятельности по направлениям, в том числе на основе результатов оценочных процедур;
- анализа документов, подтверждающих участие в экспертной деятельности списочный состав педагогических работников региона, достигнувших высоких результатов по направлениям экспертной деятельности, в соответствии с муниципальными и региональными мероприятиями, педагогов-тьюторов и др.;
- приказы о подведении итогов мероприятий;
- аналитические данные о результативности работы деятельности педагогов.

В целях обеспечения глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождения России в число 10 ведущих стран мира по качеству образования, важнейшую роль приобретают различные формы взаимодействия представителей профессионального сообщества. Непосредственным субъектом такого взаимодействия на уровне основного общего, среднего общего образования (с возможным подключением других уровней в перспективе) являются общественно-профессиональные сообщества педагогов, чаще всего объединяющие педагогов-предметников (предметные ассоциации, методические объединения, союзы и т.д.).

Под общественно-профессиональным сообществом следует понимать устойчивую группу людей из двух и более человек, которые регулярно вступают между собой в коммуникацию (лично или виртуально, посредством интернет-коммуникации и социальных сетей) с целью обмена опытом и практиками, выработки знаний и поиска новых, более эффективных подходов к решению поставленных перед ними профессиональных задач, а также для осуществления внутренней и внешней коммуникации с элементами управления системой образования на муниципальном уровне. Общественно-профессиональное сообщество педагогов рассматривается в качестве эффективного механизма для развития группового взаимодействия педагогов и

мощной стратегии улучшения, в первую очередь, школьного образования. В его основе лежит идея создания сообщества, в котором индивидуальные и групповые усилия в равной степени могут привести к успеху. Участниками сообществ являются специалисты-профессионалы, отличающиеся соответствующими компетенциями, а самое главное, – желанием и способностью взять на себя ответственность за происходящие в профессиональной сфере изменения, участвовать в реализации государственной и региональной политики. Общественно-профессиональные объединения для них – это площадка для профессионального диалога и взаимодействия, инструмент эффективной реализации профессионального и гражданского потенциала.

Профессиональные сообщества создают особую институциональную среду, через которую могут разрешаться противоречия в отношениях государства и сообщества, реализовываться отработка мер социальной политики в сфере образования, меняться параметры проводимых реформ.

Главным связующим звеном между методическими структурами всех уровней, различными общественно-профессиональными объединениями педагогов, государственными институтами управления образованием, конкретными муниципальными образовательными организациями и педагогическими работниками была и остается территориальная методическая служба – муниципальное бюджетное учреждение «Центр развития образования». Являясь частью системы образования, она призвана способствовать инновационным изменениям в соответствии с насущными потребностями педагогов. Более того, муниципальная методическая служба в своем развитии должна опережать существующую практику, реализуя принцип профессионального развития педагогов не вслед изменениям, а впереди них, т.е. в проактивном режиме.

Муниципальное бюджетное учреждение «Центр развития образования» является центральным звеном научно-методического сопровождения деятельности педагогических работников и управленческих кадров. В рамках своих полномочий осуществляет такое сопровождение через организацию мероприятий, проведение мониторингов и исследований, аудиты, конкурсы, отчеты.

Перспективным способом развития методической службы является ее сетевое взаимодействие. Переход к сетевым формам взаимодействия позволяет усиливать ресурс и методической службы, и организаций системы образования за счет ресурсов сетевых партнеров. Участники сетевого взаимодействия несут ответственность за конечный результат, позволяют объединить разрозненные усилия для достижения поставленных целей.

Сетевое взаимодействие методической службы способствует инновационному развитию, обновлению содержания, форм и средств организации образовательной деятельности, переносу инноваций в организацию образовательной деятельности и управления образовательным учреждением, формированию готовности педагогов к активности в распространении и освоении инновационного опыта, развитию условий для роста профессиональной компетентности педагогов.

В системе общего образования в настоящий момент сложилась достаточно



разветвленная сеть общественно-профессиональных сообществ педагогов: всероссийские и региональные предметные ассоциации (союзы), общественные движения, сетевые педагогические сообщества, клубы и другие. Вступая в них, педагоги ожидают также возможности профессионального роста и развития, общения с коллегами, обмена педагогическими инновациями, поддержки своих научно-методических разработок, организации профессиональной взаимопомощи и т.д.

Ценность организационного и экспертного потенциала профессионально-педагогических сообществ заключается в том, что:

- с одной стороны, они выступают как проводники инициатив федерального уровня по модернизации системы образования, по внедрению инноваций;
- с другой стороны – поставщики «обратной связи», адекватной оценочной информации о том, как на самом деле обстоят дела на местах и внедряются инновации; информации объективной, а не отформатированной в рамках бюрократических процедур и регламентов.

Тенденция по активизации работы ассоциаций педагогов в том числе, в социальных сетях является объективным процессом, усиливающим свое влияние. Электронные коммуникации становятся средством объединения членов общественно-профессиональных сообществ, помогают решать профессиональные затруднения. А это означает в ближайшее время формирование настоящего профессионального сетевого сообщества, использующего информационные технологии.

С использованием сетевых технологий профессиональные сообщества педагогов могут включаться в работу по решению таких важных государственных задач, как:

- развитие национальной системы учительского роста;
- деятельность органов власти по вопросам экспертизы учебников и учебно-методических материалов, разработке программ развития и нормативных актов, методических рекомендаций по совершенствованию содержания и технологий обучения;
- содержательное наполнение образовательной деятельности в соответствии с ФГОС (участие в разработке рекомендаций по реализации содержательной части конкретной предметной области, в оказании методической помощи педагогам, в распространении и внедрении передового педагогического опыта);
- разработка и реализация примерных основных образовательных программ;
- разработка и внедрение предметных концепций, обсуждение отдельных положений проектов предметных концепций, детализация требований ФГОС;
- работа с одаренными детьми и проведение предметных олимпиад и иных конкурсов;
- внедрение дистанционных творческих экзаменов (в режимах онлайн

и офлайн) посредством обеспечения равных возможностей для всех участников независимо от географических, транспортных и социально-экономических факторов;

- анализ результатов международных исследований, ВПР, НИКО и других;
- подготовка предложений и реализация иных отечественных разработок систем оценки качества и мониторинга образования в Российской Федерации;
- участие предметных ассоциаций в конкурсах «Учитель года», конкурс на присуждение премий лучшим учителям за достижения в профессиональной деятельности и других на региональном и федеральном уровнях;
- взаимодействие между предметными ассоциациями и органами власти, ответственными за реализацию образовательной политики.

#### **Реалистичность цели и задач.**

Достижимость целевого ориентира, связанного с научно-методическим сопровождением педагогических работников, определяется следующими ресурсами системы образования:

- высококвалифицированным кадровым составом участников реализации Муниципальной системы;
- разработкой базового нормативного обеспечения;
- созданием муниципальной инфраструктуры обеспечения научно-методического сопровождения педагогических работников;
- наличием методического обеспечения научно-методического сопровождения педагогических работников;
- разработкой и использованием информационного обеспечения научно-методического сопровождения педагогических работников.

Самостоятельным показателем реалистичности цели выступает разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута педагогического работника (ИОМ).

ИОМ представляет собой комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе, учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический потенциал или условия образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительных профессиональных программ (федерального и регионального уровня).

Методический актив формируется из педагогов, успешно прошедших процедуру оценки методических компетенций, проводимой ЦОПМКП, ФИОКО.

Требования, предъявляемые к педагогу, входящему в методический актив:

- знание преподаваемого предмета в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой

культуре и науке;

- знание основ методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий;

- владение формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.;

- использование специальных подходов к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

- знание путей достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения владение формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.;

- умение объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей.

Достижимость целевого ориентира, связанного с вовлечением педагогов в экспертную деятельность, определяется следующими ресурсами системы образования:

- высококвалифицированным кадровым составом участников реализации Муниципальной системы;

- наличием в муниципальной системе образования сети методических и предметных сообществ;

- накопленным в Новокубанском районе опытом по выявлению победителей конкурсов различных уровней;

- гибкостью и мобильностью системы образования Новокубанского района в аспекте вовлечения педагогов в экспертную деятельность.

Самостоятельным показателем реалистичности цели является наличие аппарата для диагностирования ее достижимости:

- результаты независимых оценочных процедур обучающихся;

- анализ отчетов и нормативных актов по мероприятиям;

- опрос;

- тестирование;

- данные, представленные в региональной системе «Сетевой город».

Экспертная деятельность сложна и разнообразна по направлениям деятельности, и к профессиональным компетенциям педагога предъявляются особые запросы.

Для повышения достоверности экспертных оценок целесообразно учитывать следующие моменты:

- эксперты должны пройти специальную подготовку, чтобы ознакомиться с содержанием предстоящей оценки, способами ее осуществления и подготовки экспертного заключения;

– в процессе экспертной оценки участвуют не менее двух независимых экспертов.

В муниципальном образовании Новокубанский район сформирована комплексная многоуровневая сетевая модель. Достижимость целевого ориентира, связанного с организацией эффективного сетевого взаимодействия педагогов, определяется следующими ресурсами муниципальной системы образования: районные и школьные методические объединения; муниципальные постоянно действующие семинары; проблемно-творческие группы; муниципальный наставнический центр.

Для повышения эффективности деятельности школьных методических объединений развивается единое научно-методическое пространство через сетевое партнерство и интеграцию деятельности разноуровневых организованных структур, работу районных методических объединений. Создаются условия для совершенствования технологий, методики и форм организации образовательной деятельности, развивается мотивация деятельности педагогов в профессиональных сообществах.

В рамках сетевого взаимодействия реализуются такие виды сопровождения профессионального развития педагогов, как тьюторство, наставничество, обучение, совместные разработка и/или экспертиза нормативных, методических, дидактических материалов, реализация методических проектов.

На уровне муниципальных методических служб в регионе формируется комплексная многоуровневая сетевая модель. Территориальная методическая служба может иметь определенный статус, позволяющий более эффективно осуществлять научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров – статус Лидера сетевого взаимодействия, Краевого ресурсного центра общего образования или Краевой инновационной площадки.

МБУ «Центр развития образования» является Лидером сетевого взаимодействия по методическому сопровождению школ с низкими результатами обучения. В сетевое сообщество входят территориальные методические службы МО Кавказский район, МО Ленинградский район, МО Тихорецкий район, МО Успенский район, МО Усть-Лабинский район, МО г.Армавир.

На уровне муниципалитета также создаются структурные образования, обеспечивающие достижение специфических целей развития краевой образовательной системы и осуществляющих научно-методическое сопровождение деятельности педагогических работников и управленческих кадров. К числу таких образований относятся созданные и функционирующие муниципальные наставнические центры, муниципальные тьюторские консультационные пункты и муниципальные школы кадрового управленческого резерва.

Самостоятельным показателем реалистичности цели является реализация следующих шагов:

- стимулирование участия педагогов в сетевых сообществах; поощрение создания новых методических объединений, профессиональных сообществ педагогов;
- разработка программы поддержки/дорожная карта методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;

- включение представителей общественно-профессиональных сообществ в состав советов и организационных структур;
- привлечение к разработке нормативно-правовой базы в сфере образования; привлечение к мониторинговым исследованиям, социологическим опросам;
- разработка технических заданий предметных олимпиад, конкурсов, мониторинговых исследований, рекомендаций и т.д.;
- экспертные обращения к общественно-профессиональным сообществам;
- механизмы согласования проектов/ программ с общественно-профессиональными сообществами;
- поддержка через предоставление грантов;
- популяризация деятельности общественно профессиональных сообществ через СМИ (печатные, электронные);
- заключение договоров о сетевом взаимодействии;
- разработка планов реализации сетевого взаимодействия;
- составление отчетов о выполнении планов реализации сетевого взаимодействия.

Достижимость целевого ориентира, связанного с анализом результатов деятельности методических объединений, определяется комплексным подходом, включающим в себя как количественные, так и качественные критерии (показатели), а также определяется следующими ресурсами муниципальной системы образования:

- высококвалифицированным кадровым составом методических объединений;
- разработанным и апробированным мониторингом изучения состояния и результатов деятельности районных методических объединений;
- разработанной муниципальной программой поддержки и развития школьных методических объединений;
- разработанным и апробированным мониторингом изучения состояния работы школьных методических объединений.

Основные показатели эффективности деятельности методических объединений муниципальной методической службы:

- доля образовательных организаций – участников методических объединений педагогов-предметников в муниципальном образовании;
- доля участия методических объединений в мониторинговых исследованиях, социологических опросах по вопросам развития образования;
- динамика участия методических объединений в федеральных, региональных грантах, конкурсах, как количественная, так и качественная (наличие победителей, призеров и лауреатов);
- степень участия методических объединений в разработке и организации конкурсов профессионального мастерства для педагогов, как в качестве наставников, тьюторов, так и членов жюри;
- доля образовательных организаций, педагогических работников муниципалитета, получивших методическую и консультационную помощь

методических объединений с учетом качественной динамики по отзывам педагогов;

- количество и качество разработанных методических рекомендаций для педагогов-предметников (в рамках полномочий);
- степень участия методических объединений в разработке и организации конкурсов для обучающихся;
- наличие сетевых информационных ресурсов методической поддержки педагогов-предметников;
- доля привлеченных в качестве внешних экспертов из числа членов методических объединений к процедурам оценки качества образования общеобразовательной организации;
- наличие положительных отзывов о работе методических объединений: органов государственной власти, общеобразовательных организаций, профессиональных сообществ, родительских общественных организаций, в том числе публикаций, передач в СМИ;
- увеличение количества муниципальных мероприятий, транслирующих опыт на региональном, федеральном уровне;
- увеличение количества проектов на присвоение (подтверждение) статуса краевой инновационной площадки, лидера сетевого взаимодействия.

## **Цель № 6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования**

### **Обоснование цели и задач.**

Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования Новокубанский район проводится на основе следующих документов:

- приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 19 февраля 2021 года № 56 «О проведении мониторинга обеспеченности кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в субъектах Российской Федерации»;
- распоряжение главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 23 сентября 2020 года № 221-р «Об утверждении паспорта системы общего образования Краснодарского края, включающего региональный план мероприятий («дорожную карту») по кадровому обеспечению системы общего образования Краснодарского края».

Кадровый дефицит является фактором снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности (количественные и качественные) каждой образовательной организации.

### **Реалистичность цели и задач.**

В целях разрешения проблем с кадровым дефицитом в образовательных организациях муниципального образования Новокубанский район ежегодно осуществляется целевой набор на педагогические специальности в Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Армавирский государственный педагогический университет».

Ежеквартально проводится мониторинг вакансий педагогических работников в образовательных организациях.

Осуществляется целенаправленная работа по диагностике профессиональных затруднений педагогов и разработка индивидуальных образовательных маршрутов по развитию профессионального мастерства.

Ежегодно кадровый состав образовательных организаций пополняется молодыми педагогами. В школах организована системная работа по повышению профессионального мастерства педагогических работников, обеспечению условий для их профессионального развития.

Самостоятельным показателем реалистичности проекта является наличие аппарата мониторинга его достижимости:

- опережающий мониторинг (инструментарий);
- анализ мониторинга.

### **Цель № 7. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях муниципального образования**

**Цель** – развитие кадрового потенциала основано на подготовке и переподготовке кадров и их карьере, системе непрерывного образования, совершенствовании организационных структур и стиля управления.

#### **Обоснование цели и задач.**

Кадровый потенциал образовательной организации – величина непостоянная, так как его количественные и качественные характеристики меняются под воздействием как объективных факторов, так и управленческих решений. Развитие кадрового потенциала основано на подготовке и переподготовке кадров и их карьере, системе непрерывного образования, совершенствовании организационных структур и стиля управления. Чем выше кадровый потенциал организации, тем более сложные задачи могут ими решаться.

Успешность педагогической деятельности во многом зависит от умения и способности каждого педагога мобилизовать свои собственные усилия на систематическую умственную работу, рационально строить свою деятельность, управлять своим эмоциональным и психологическим состоянием использовать свой потенциал, проявлять творческую активность.

В настоящее время очень важно уделять внимание мотивации педагога к профессиональному росту, самореализации.

У педагога может быть сформирована устойчивая мотивация в постоянном профессиональном саморазвитии, приобретении новых знаний и профессиональных умений.

Мотивация саморазвития обусловлена профессиональными образовательными потребностями – желанием усовершенствовать педагогическую деятельность или устранить возникшие в ней проблемы, то есть стать профессионально более успешным. Для возникновения мотивации важно применять стимулирование.

В научном управлении есть понятие «мотивационная среда» – совокупность мотивационных условий, которые являются производными определенной

культуры коллектива.

Перед педагогами должны быть поставлены цели, достижение которых требует наличия новых знаний.

Педагог должен постоянно включаться в новые для себя виды деятельности, работать в новых условиях, использовать новые средства, менять круг общения.

Педагог должен иметь широкий и разнообразный круг общения.

В образовательном учреждении должна быть создана «конкурентная» социальная профессиональная среда, стимулирующая педагога к постоянному совершенствованию.

Педагог должен быть уверен, что способен обучиться новым методам работы и адаптироваться к изменениям, иметь возможности получения качественной информации, необходимой для удовлетворения потребностей в его профессиональном развитии.

Педагог в процессе контроля и оценки своей работы должен регулярно получать адекватную обратную информацию об уровне своего профессионализма.

Педагог должен быть уверен в получении внутреннего (удовлетворенность, достижение желаемых целей и др.) и внешнего (статус, признание коллег, получение значимой работы, высокого разряда, повышения заработной платы и др.) вознаграждения. Это вознаграждение должно являться для него ценным, удовлетворять его потребности.

Педагог должен быть уверен, что данное вознаграждение нельзя получить без профессионального развития.

Статус педагога в коллективе должен зависеть от уровня его компетентности и образованности.

Условия необходимые для профессиональной самореализации личности педагога:

- дифференцированный и индивидуальный подход в методической работе с педагогами;
- специальное обучение педагогов внутри образовательной организации (Школа молодого специалиста, Школа повышения профессионального мастерства, тренинги, творческие группы и т.п.);
- условия для внедрения инноваций в практику работы образовательного учреждения, перехода к инновационному режиму;
- мотивационная среда для вовлечения педагога в самостоятельную и творческую исследовательскую работу;
- психологическая поддержка педагога (организация комнаты психологической разгрузки, тренинги на развитие рефлексии, самосознания, самооценки; возможность неформального общения в образовательной организации, традиции коллектива);
- включение педагогов в управленческую деятельность;
- делегирование полномочий с целью повышения ответственности.

Основные формы методической работы, направленные на развитие кадрового потенциала организации:

- постоянно действующий обучающий семинар по вопросам введения ФГОС;



- семинары-практикумы;
- организация индивидуальных и групповых консультаций педагогов с целью оказания адресной эффективной методической помощи педагогам по вопросам организации образовательного процесса;
- организация деятельности Творческой группы по планированию педагогами образовательной работы с детьми;
- мастер-классы с целью повышения профессиональной компетентности педагогов, имеющих небольшой стаж работы, обмен передовым педагогическим опытом;
- открытый показ образовательной деятельности педагогами, имеющими небольшой стаж работы;
- самообразование педагогов (расширение и углубление знаний, совершенствование имеющихся и приобретение новых навыков и умений);
- прохождения различных курсов повышения квалификации для всех категорий педагогических работников;
- проведение открытых мероприятий по обмену опытом педагогической деятельности с педагогами на районных методических объединениях.
- желание педагога познавать и самореализовываться.

#### **Реалистичность цели и задач.**

Достижимость целевого ориентира, связанного с развитием кадрового потенциала в образовательных организациях, определяется следующими ресурсами системы образования:

- совершенствование профессиональной подготовки педагогических кадров в организациях высшего образования и среднего профессионального образования;
- профессиональная ориентация обучающихся образовательных организаций, в том числе классов психолого-педагогической направленности, на получение педагогического образования;
- совершенствование деятельности педагогических кадров в целях повышения качества образования;
- создание условий для успешной адаптации, закрепления в профессии и развития профессиональной компетентности выпускников педагогических специальностей организаций ВО и ПОО;
- создание системы поддержки молодых специалистов;
- обеспечение дальнейшего развития непрерывного педагогического образования и создание эффективной системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников по актуальным направлениям развития образования;
- переподготовка управленческих кадров;
- аттестация руководящих и педагогических работников;
- формирование и подготовка резерва управленческих кадров;
- разработка и реализация комплекса мер, направленного на повышение престижа профессии педагога.

## **Цель № 8. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности**

**Цель** – организация работы по обеспечению педагогических работников программами профессиональной переподготовки в соответствии с потребностями

### **Обоснование цели и задач.**

Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации работников образования, путем разработки и реализации дополнительных профессиональных программ педагогической направленности, соответствующих индивидуальным запросам и дефицитам педагогов.

Знакомство с современными подходами к организации воспитательного процесса, формирование позиции управления образовательным учреждением.

Помощь педагогам непрерывно и систематически приобретать, совершенствовать и развивать свои компетенции на пути активного профессионального роста.

### **Реалистичность цели и задач.**

Программы дополнительного профессионального образования, реализуемые на базе учреждений дополнительного профессионального образования, включают в себя обязательное тестирование на определение уровня профессиональных компетенций педагогов и руководителей общеобразовательных организаций.

Достижимость целевого ориентира, связанного с реализацией профессиональных программ переподготовки педагогических определяется следующими ресурсами системы образования:

- разработка программ осуществляется высококвалифицированным кадровым составом на основе выводов по результатам оценки профессиональных дефицитов педагогов (предметных, методических, цифровых, коммуникативных, психолого-педагогических и др.) для реализации единой системы, ориентированной на всестороннее сопровождение педагогов края, выстраивания адресной работы с ними;

- продуктивным опытом краевой системы непрерывного повышения профессиональной компетентности мероприятий, ориентированных на рост личностного потенциала и профессиональных компетенций педагогов;

- опытом устранения и преодоления дефицитов педагогов посредством реализации стратегии корректирующих действий по результатам анализа мониторинга выявления профессиональных и личностных дефицитов молодых педагогов.

Самостоятельным показателем реалистичности цели является наличие аппарата для диагностирования ее достижимости:

- наличие нормативного акта, регулирующего осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

- проведение опережающего мониторинга потребности в профессиональной переподготовке;

- доля педагогических работников, прошедших профессиональную

переподготовку по образовательным программам педагогической направленности в общей доле прошедших профессиональную переподготовку.

### **Цель № 9. Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников**

**Цель** – организация работы по реализации программ наставничества педагогических работников и поддержке молодых педагогов.

Для достижения указанной цели необходимо выполнить ряд **задач**:

- создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий реализации наставничества в общеобразовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения, личностного развития педагогических работников, самореализации и закрепления молодых / начинающих педагогов в профессии;
- оказание помощи в реализации различных форм наставничества;
- формирование единого научно-методического сопровождения педагогических работников;
- развитие механизмов формирования персональной траектории профессионального развития педагогов;
- увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, путем формирования условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом.

#### **Обоснование цели и задач.**

Значимость для муниципальной системы образования установки целевого ориентира, связанного с поддержкой молодых педагогов, в том числе через реализацию программ наставничества педагогических работников, определяется необходимостью создания условий для успешной адаптации к специфике профессиональной деятельности и полноценной самореализации молодых кадров, для решения проблемы кадрового обеспечения путем привлечения к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование. Поддержка молодых педагогов определяется значимостью их профессиональной деятельности в достижении приоритетных национальных задач и обеспечения повышения качества образования, ускорения процесса внедрения в практику современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций.

Молодой педагог – это декларируемый приоритет государственной образовательной политики. Это дополняется и международным вниманием к данной теме, прогнозами образовательной футурологии. С другой стороны, актуальность темы молодых педагогов обусловлена сегодня целым рядом социальных и профессиональных проблем, аргументированных путей преодоления которых на управленческом уровне представлено недостаточно. Поэтому необходима систематизация на уровне края усилий всех субъектов по личностной, социальной, профессиональной поддержке «входа в профессию»,

включающая привлечение молодых специалистов и их закрепление в профессии, профилактику оттока молодых специалистов из образовательных организаций края; включение начинающих специалистов в систему наставничества, определение традиционных и инновационных способов наставнического сопровождения.

Контекстными факторами, обуславливающими создание единой системы, ориентированной на всестороннее сопровождение молодых педагогов в муниципалитете, выстраивание адресной работы с ними являются:

- изучение состояния адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности;
- объективное исследовательское уточнение дефицитов молодого педагога, понимание их многообразия и невозможности преодоления традиционными решениями;
- определение наиболее эффективных моделей сопровождения (поддержки) молодых педагогов, основанных на выявленных дефицитах, с последующим сопровождением реализации эффективных моделей на этапе апробации, внедрения и диссеминации;
- мотивация молодых педагогов к активному участию в деятельности Сообщества молодых педагогов Кубани;
- непрерывное повышение профессиональной компетентности молодых педагогов через организацию мероприятий, ориентированных на рост личностного потенциала и профессиональных компетенций молодых педагогов.

#### **Реалистичность цели и задач.**

Достижимость целевого ориентира, связанного с поддержкой молодых педагогов осуществляется через систему наставничества и определяется следующими ресурсами муниципальной системы образования:

- утвержденными нормативными правовыми актами, регулирующими поддержку молодых педагогов/реализацию программ наставничества педагогических работников на муниципальном уровне и уровне образовательной организации;
- осуществлением МБУ «ЦРО» организационного, методического, аналитического сопровождения и мониторинга внедрения Целевой модели наставничества на территории муниципального образования Новокубанский район;
- координацией программ наставничества в общеобразовательных учреждениях;
- практикой выявления профессиональных дефицитов молодых педагогов и их восполнения путем разработки и реализации индивидуального образовательного маршрута в системе наставничества;
- совершенствованием предметных компетенций молодых педагогов путем реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации для различных категорий молодых педагогов;
- реализацией дополнительных профессиональных программ повышения квалификации для наставников молодых педагогов;
- реализацией дополнительных профессиональных программ

повышения квалификации по организации наставнических программ в образовательной организации;

- методическим сопровождением молодых педагогов в рамках районных и школьных методических объединений;
- проведением методических мероприятий по проектированию и реализации современных моделей наставничества с целью определения наиболее эффективных инструментов сопровождения (поддержки) молодых педагогов;
- продуктивным опытом вовлечения молодых педагогов в конкурсное движение.

Самостоятельным показателем реалистичности цели является наличие аппарата для диагностирования ее достижимости:

- мониторинг достижения показателей эффективности реализации целевой модели наставничества;
- мониторинг целевых показателей эффективности ЦНППМ.

### **Цель № 10. Организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ**

**Цель** – развитие профессиональных компетенций на курсах повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Для достижения указанной цели необходимо выполнить ряд **задач**:

- повышение квалификации по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся;
- повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС;
- повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды;
- повышение квалификации по актуальным вопросам, связанным с реализацией приоритетных федеральных программ.

#### **Обоснование цели и задач.**

Помимо планового повышения профессионального мастерства педагогических работников, которое строится на основе профессиональных дефицитов педагогов по результатам диагностики, организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ направлена на достижение национальных целей и задач, связанных с изменениями федерального законодательства, международными тенденциями и пр.

Одна из важнейших задач современной школы – воспитание и обучение функционально-грамотных людей.

Национальный проект «Образование» предусматривает решение ряда важных задач, одними из которых являются:

- обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение в десятку ведущих стран мира по качеству образования;
- воспитание гармонично развитой социально ответственной личности.

В Федеральных государственных образовательных стандартах начального общего и основного общего образования, утвержденных 31 мая 2021 года, функциональная грамотность определяется, как способность решать учебные задачи и жизненные проблемные ситуации на основе сформированных предметных, метапредметных и универсальных способах деятельности. Таким образом, функциональная грамотность – тот уровень образованности, который может быть достигнут учащимися во время обучения в школе, и предполагает способность человека решать стандартные жизненные задачи в различных сферах жизни и деятельности на основе преимущественно полученных знаний.

#### **Реалистичность цели и задач.**

В целях совершенствования функциональной грамотности у обучающихся для педагогических работников образовательных организаций МО Новокубанский район организуются региональные курсы повышения квалификации по дополнительным профессиональным программам в очно-заочном формате на базе ГБОУ ИРО Краснодарского края и федеральные курсы повышения квалификации по дополнительным профессиональным программам в дистанционном формате на базе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России».

В целях информирования педагогических работников и управленческих кадров о программах ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», формирования списков слушателей программ, осуществления оперативной коммуникации со слушателями, мониторинга их активности и успеваемости, а так же осуществления работы в цифровой экосистеме дополнительного образования, в том числе формирования выгрузки по результатам обучения, определены региональный и муниципальный координаторы дополнительных профессиональных программ.

В муниципальном образовании Новокубанский район в 2022 году запланировано обучение по обновленным программам ФГОС НОО, ФГОС ООО в ГБОУ ИРО Краснодарского края и ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» для 381 педагогического работника, планирующих преподавание в 1-х и 5-х классах с 1 сентября 2022 года.

Обучение проводится по типовой ДПП ПК «Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя» в объеме 36 часов. Вторая программа обучения по теме «Деятельность учителя по достижению результатов обучения в соответствии с ФГОС с использованием цифровых образовательных ресурсов» в объеме 48 часов вошла в федеральный реестр.

В помощь педагогам на региональном уровне на сайте ГБОУ ИРО Краснодарского края создана методическая копилка, в которую входят тематические вкладки «Функциональная грамотность», «Федеральные государственные образовательные стандарты», «Цифровизация образования Краснодарского края», технологические карты уроков, методические рекомендации.

Самостоятельным показателем реалистичности цели является наличие

аппарата для диагностирования ее достижения:

- наличие нормативного акта, регулирующего повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ;
- проведение мониторинга потребности в повышении квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ;
- доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

### 3. Муниципальные показатели

Наименование муниципальных показателей	Соответствие показателей обоснованной цели
1	2
<b>Показатели по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников</b>	
1. Наличие нормативного акта, регулирующего выявление профессиональных дефицитов педагогических работников 2. Наличие методического обоснования по выявлению профессиональных дефицитов 3. Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов 4. Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов, у которых выявлены профессиональные дефициты	Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников Цель № 5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников Цель № 7. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях муниципального образования Цель № 8. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности Цель № 9. Поддержка молодых педагогов/ реализации программ наставничества педагогических работников
<b>Показатели по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников</b>	
1. Результаты независимых оценочных процедур обучающихся 2. Анализ отчетов, в том числе самообследования 3. Тестирование в программе «Автоматизированные технологии объективной и комплексной мониторинговой оценки (диагностики) характеристик компетентности педагогических работников и управленческих кадров»	Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников Цель № 5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников

1	2
	Цель № 8. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности
<b>Показатели по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов</b>	
<p>1. Наличие нормативного акта, регулирующего учет индивидуальных образовательных маршрутов</p> <p>2. Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства на основе диагностики профессиональных дефицитов</p> <p>3. Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты профессионального роста</p>	<p>Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников</p> <p>Цель № 4. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов</p> <p>Цель № 5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p> <p>Цель № 7. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях муниципального образования</p> <p>Цель № 8. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности</p> <p>Цель № 9. Поддержка молодых педагогов/ реализации программ наставничества педагогических работников</p>
<b>Показатели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета</b>	
<p>1. Наличие ИОМ по результатам диагностики</p> <p>2. Наличие утвержденного плана работы по наставничеству</p> <p>3. Наличие партнерского соглашения между образовательными организациями по научно-методическому сопровождению</p> <p>4. Число ставок по штату</p> <p>5. Фактическая потребность в ставках</p> <p>6. Списочная численность работников</p> <p>7. Число вакансий по должностям</p> <p>8. Наличие показателей стратегии кадровой политики на уровне МО, образовательных организаций</p> <p>9. Средний возраст педагогических работников</p> <p>10. Совершенствование деятельности педагогических кадров в целях повышения качества образования</p> <p>11. Создание условий для успешной адаптации, закрепления в профессии и развития проф. компетентности выпускников педагогических ВУЗов</p>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</p> <p>Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников</p> <p>Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов</p> <p>Цель № 5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p> <p>Цель № 6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях МО</p>



1	2
<p>12. Создание системы поддержки молодых специалистов</p> <p>13. Обеспечение дальнейшего развития непрерывного педагогического образования и создание эффективной системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников по актуальным направлениям развития образования</p> <p>14. Переподготовка управленческих кадров</p> <p>15. Аттестация руководящих и педагогических работников</p> <p>16. Формирование и подготовка резерва управленческих кадров</p> <p>17. Разработка и реализация комплексных мер, направленных на повышение престижа профессии педагога</p>	<p>Цель № 7. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях муниципального образования</p> <p>Цель № 8. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности</p> <p>Цель № 9. Поддержка молодых педагогов/ реализации программ наставничества педагогических работников</p>
<p><b>Показатели по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности</b></p>	
<p>1. Наличие нормативного акта, регулирующего осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности</p> <p>2. Проведение опережающего мониторинга потребности в профессиональной переподготовки</p> <p>3. Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности в общей доле прошедших профессиональную переподготовку</p>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</p> <p>Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников</p> <p>Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов</p> <p>Цель № 4. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов</p> <p>Цель № 6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования</p> <p>Цель № 7. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях муниципального образования</p>
<p><b>Показатели по поддержке молодых педагогов / реализации программ наставничества</b></p>	
<p>1. Наличие нормативной базы, регулирующей поддержку молодых педагогов / реализацию программ наставничества педагогических работников</p> <p>2. Доля педагогов, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Кубани</p> <p>3. Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (% от общего числа педагогов – молодых специалистов).</p> <p>4. Уровень удовлетворенности наставляемых из числа молодых педагогов участием в программе наставничества</p>	<p>Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов</p> <p>Цель № 4. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов</p>

1	2
<p>5. Уровень удовлетворенности наставников молодых педагогов участием в программах наставничества</p> <p>6. Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников</p>	<p>Цель № 5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p> <p>Цель № 6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования</p> <p>Цель № 7. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях муниципального образования</p> <p>Цель № 9. Поддержка молодых педагогов/ реализации программ наставничества педагогических работников</p>
<p><b>Показатели по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ</b></p>	
<p>1. Наличие нормативного акта/ дорожной карты об организации работы по повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ</p> <p>2. Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся</p> <p>3. Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС</p> <p>4. Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды</p>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</p> <p>Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов</p> <p>Цель № 5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p> <p>Цель № 6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования</p> <p>Цель № 7. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях муниципального образования</p> <p>Цель № 10. Организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ</p>

#### 4. Методы сбора и обработки информации

Для получения информации используются аналитико-статистические данные об образовательных результатах, отчеты, данные оценочных процедур, процедуры аттестации педагогических работников, опросов участников образовательных отношений, тестирований предметных и методических компетенций педагогических работников и др.

##### **Описание методов сбора информации.**

**Аудит документационного обеспечения** предусматривает изучение имеющихся нормативных актов в отношении качества их исполнения и достаточности для решения имеющейся проблемы (т.е. полноты состава). Кроме того, немаловажным направлением аудита является установление непротиворечивости представленных документов, согласованность и преемственность их содержания. Аудит проводится, как правило, в отношении документов, размещенных на официальных сайтах (если их содержание не имеет ограничений доступа): положения, приказы, распоряжения, отчеты, свидетельства и др. Аудит проводится в плановом режиме и включает фиксацию выявленных нарушений в протоколе.

Данный метод используется в рамках всех видов мониторингов.

**Опрос (интервьюирование)** как метод сбора информации предусматривает непосредственное взаимодействие с респондентом. Опрос должен иметь цель и план проведения, а обсуждаемые вопросы – отвечать требованиям систематичности, логичности, понятности, соответствия теме и компетенциям респондента. Ответы, полученные в ходе опроса, фиксируются на любом удобном носителе. В рамках обеспечения профессионального развития педагогических работников, предусмотрены опросы администрации общеобразовательных организаций, руководителей школьных методических объединений, а также педагогов, тьюторов и наставников.

Данный метод сбора информации используется в рамках следующих видов мониторингов:

- мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
- мониторинг по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- мониторинг по поддержке молодых педагогов /реализации программ наставничества педагогических работников;
- мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования.

**Анализ содержания информационных ресурсов, библиотек** состоит в оценке созданного контента актуальности и достаточности представленных медиа-материалов, их доступности и возможности дополнения, а также наличия условий для непосредственного общения и взаимодействия педагога с тьютором, наставником, специалистом территориальной методической службы и др. в дистанционном режиме. Кроме того, важным компонентом анализа является

удобство использования информационных ресурсов и доступа к ним.

Данный метод сбора информации используется в рамках следующих видов мониторингов:

– мониторинг по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов.

**Анкетирование** является широко распространенным методом сбора первичной информации и требует разработки анкеты, соответствующей теме мониторинга (о качестве проведенного мероприятия, состоянии того или иного направления работы образовательной организации, достаточности ресурсов, сформированности профессиональных компетенций, наличии профессиональных дефицитов и др.). Данный метод применяется в отношении всех субъектов системы образования, участвующих в реализации муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников. Традиционно высокий риск субъективности результатов анкетирования нейтрализуется за счет массовости его проведения и постановки вопросов, в искажении фактов по которым респонденты оказываются незаинтересованными.

Данный метод сбора информации используется в рамках следующих видов мониторингов:

– мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

– мониторинг по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

– мониторинг по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

– мониторинг по поддержке молодых педагогов /реализации программ наставничества педагогических работников;

– мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

**Анализ результатов деятельности** направлен на проведение исследования представленных продуктов в виде данных о результатах оценочных процедур обучающихся, работ педагогов и администраций школ, выполненных в рамках диагностики профессиональных компетенций, профессиональных портфолио педагогических работников, свидетельства персональных и коллективных достижений. В рамках анализа учитываются параметры и характеристики данных, содержание материалов, статус представленных документов. В зависимости от модели мониторинга результаты анализа отражаются в отчете или фиксируются в принятой системе регистрации.

Данный метод сбора информации используется в рамках следующих видов мониторингов:

– мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов

педагогических работников;

- мониторинг по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

- мониторинг по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

- мониторинг по поддержке молодых педагогов /реализации программ наставничества педагогических работников;

- мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

**Наблюдение за деятельностью и ее результатами** носит непосредственный (прямой) характер и применяется, преимущественно, в отношении педагогов или администрации образовательных организаций. Наблюдение организуется и реализуется специалистами ТМС, администрацией ОО или школьными методическими службами. Результаты наблюдения фиксируются в протоколах и служат основой для определения профессиональных дефицитов и принятия управленческих решений по их устранению на уровне муниципалитета или общеобразовательной организации.

Данный метод сбора информации используется в рамках всех видов мониторингов.

**Экспертиза** состоит в оценке параметров определенных процессов или результатов на основе профессионального опыта специалиста, обладающего высоким уровнем профессионализма и авторитетом в данной области. В качестве экспертов в рамках обеспечения профессионального развития педагогических работников выступают специалисты ТМС, администрация эффективно работающих общеобразовательных организаций, а также наставники, муниципальные тьюторы. Экспертизе подвергаются разработанные документы (планы или программы работы, отчеты, результаты самообследования и др.), профессиональная деятельность и ее продукты, мероприятия и т.д.

Данный метод сбора информации используется в рамках следующих видов мониторингов:

- мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

- мониторинг по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

- мониторинг по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

- мониторинг по поддержке молодых педагогов /реализации программ наставничества педагогических работников;

- мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.

### **Описание методов обработки информации.**

В рамках реализации Концепции применяются разнообразные методы обработки данных, которые можно разделить на нематематические и математические.

*К нематематическим методам* обработки информации, используемым во всех мониторингах, относятся:

**Группировка** – это метод разделения совокупности данных на группы с целью изучения ее структуры или взаимосвязей между компонентами. Данный метод используется для фиксации определенного качества, выявленного в ходе мониторинга, и установления совокупности явлений с данным качеством, что позволяет комплексно применить к ней технологический аппарат для обеспечения повышения качества функционирования.

**Классификация** – это метод разделения множества объектов по определенному основанию. Данный метод позволяет представлять в надёжном и удобном для обозрения и распознавания виде всю изучаемую область и заключать в себе максимально полную информацию о ее объектах.

**Обобщение** – это метод установления общих признаков исследуемого в мониторинге явления. Данный метод позволяет сделать вывод, выразить основные результаты в общем положении, придать общее значение чему-либо (в рамках мониторинга с использованием данного метода можно формулировать прогнозы будущих изменений, учитывая схожие условия и характеристики объектов).

**Трансформация отображения аналитических данных** – это метод изменения формы информации без изменения ее содержания. Данный метод применяется при переводе полученных данных в табличный, графический, схематичный или текстовый формат для повышения удобства использования аналитического материала в ходе его обобщения или составления аналитического отчета.

**Сопоставление** – метод сравнения объектов (явлений, идей, результатов мониторинга и т.д.), выделение в них общего и различного, с целью классификации и типологии. Данный метод используется при определении преимуществ субъектов мониторинга, выстраивании рейтингов по тому или иному параметру, формулировке заключений.

*К математическим методам* обработки данных, применяемых в рамках проведения во всех мониторингах результативности обеспечения профессионального развития педагогических работников, относятся:

**Шкалирование** – метод упорядочения совокупности значений величины, которая служит основой для ее измерения. Метод используется при проведении распределения данных в соответствии с введенными шкалами.

**Ранжирование** – метод упорядочения данных по возрастанию или убыванию значений величин. Данный метод применяется во всех мониторингах при установлении крайних и медианных значений проявления изучаемого показателя, позволяющих установить состояние систем и оценить объем мер по улучшению сложившейся ситуации.

**Медиана** – метод определения среднего значения упорядоченной

совокупности переменных. Данный метод применяется во всех мониторингах при определении средних значений, несоответствие которым может интерпретироваться как недостаток или превышение среднего показателя.

**Среднее арифметическое** – метод усреднения данных, определяемое как сумма всех значений множества, деленная их количество.

**Расчет доли от общего числа** – метод вычисления процентного соотношения повторений зафиксированного события в общей совокупности событий данного класса.

#### **Использование информационных систем для сбора информации.**

Информационные системы обеспечивают сбор, хранение, обработку, поиск, передачу информации, помогают анализировать состояние контролируемого явления.

Сбор и обработка информации в рамках системы обеспечения профессионального развития педагогических работников осуществляется с использованием офисного программного обеспечения, средств интернет-коммуникаций, интернет-ресурсов, систем тестирования, аналитики и мониторинга, автоматизированной системы управления сферой образования и иных прикладных информационных технологий.

## **5. Мониторинг муниципальных показателей**

Целью мониторинга является изучение и отслеживание изменений в количественных и качественных показателях результативности обеспечения профессионального развития педагогических работников в процессе реализации комплекса мероприятий по их сопровождению, направленных на повышение качества информационного обеспечения управления, эффективности принятия управленческих решений на муниципальном уровне, а также на уровне образовательной организации для повышения качества образования.

Мониторинг как способ получения, обработки и интерпретации данных об обеспечении профессионального развития педагогических работников предусматривает обоснованное определение показателей, уровневых шкал, методов сбора данных и моделей их интерпретации.

Система мониторингов, применяемых при реализации Муниципальной системы, включает:

1. Мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников.
2. Мониторинг по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов.
3. Мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.
4. Мониторинг по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.
5. Мониторинг по поддержке молодых педагогов/ реализации программ наставничества педагогических работников.

б. Мониторинг по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Использование системы мониторингов призвано:

- обеспечить получение регулярной и достоверной информации об эффективности реализации мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников;
- обеспечить качество управленческих решений по повышению эффективности профессионального развития педагогических работников;
- способствовать выявлению, обоснованию и внедрению эффективных механизмов управления качеством образования через выявление факторов и эффективных механизмов, влияющих на интенсивность профессионального совершенствования.

Мониторинги реализуются на основе следующих принципов:

- целеполагания, который предусматривает включение в состав комплексного мониторинга показателей (индикаторов), соответствующих целям и задачам современной образовательной политики Российской Федерации;
- достоверности, который означает, что полученная информация не вызывает сомнений, является реальной, подлинной, полной и точной;
- объективности, который сводится к исключению из анализа данных по общеобразовательной организации необъективных образовательных результатов по конкретной оценочной процедуре, выявленных через оценку доверительного интервала;
- общественно-профессионального участия, который предполагает организацию публичного обсуждения основных подходов (методики) проведения комплексного мониторинга и его результатов на заседаниях рабочей группы по обеспечению профессионального развития педагогических работников;
- непрерывности, который означает взгляд на мониторинг как целостную, динамически развивающуюся, несаморегулируемую систему, в которой происходят посторонние структурно-функциональные перестройки, носящие не только количественный, но и качественный характер;
- научности, который требует организации слежения, построенной на научно-обоснованных характеристиках отслеживаемого процесса, исключает житейски-бытовой подход к их оценке;
- диагностико-прогностической направленности, который означает, что в ходе слежения информация должна быть соотнесена на основании заранее разработанных показателей и критериев с определенной, заранее описанной, нормативной картиной педагогического процесса;
- прогностичности, который означает, что смысл мониторинга не столько в том, чтобы получить конкретную картину состояния процесса, сколько в том, чтобы сделать заключения о тенденциях развития отслеживаемого процесса и предвидеть возможные направления педагогической деятельности.

Мониторинг должен обеспечивать выполнение следующих функций:

- сбор, обработка, анализ, хранение и передача информации о



- системе обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- формирование информационных баз данных для использования в целях координации деятельности в системе обеспечения профессионального развития педагогических работников;
  - информационное обеспечение управленческих решений в процессе профессионального развития педагогических работников;
  - предоставление по запросу в установленном порядке информационных ресурсов системы мониторинга;
  - обмен информацией между организациями, реализующими комплексный мониторинг;
  - формирование единого информационного пространства системы мониторинга на основе унификации и совместимости информационных, программных средств.

Эффективность получения данных мониторинга и их дальнейшего использования обеспечивается комплексом факторов:

- информационный, обеспечивающий полноту документальных данных о публикациях по мониторингам обеспечения профессионального развития педагогических работников, а также данных о результатах исследований в этой области;
- лингвистический, обеспечивающий однозначность толкования всеми участниками системы критериев, показателей и значений в области мониторинговых исследований и адекватность этих толкований взгляду на них российского и мирового образовательного сообщества;
- программно-технологический, обеспечивающий единообразие программно-технических решений для всех субъектов комплексного мониторинга и доступность информации о месторасположении данных и самих данных в случае наличия у пользователя соответствующей авторизации доступа;
- аналитический, обеспечивающий автоматизацию процессов обработки информации на основе параметризации заложенных в систему данных, т.е. возможность их обработки по различным наборам признаков;
- информационной безопасности обеспечивает защиту конфиденциальности и целостности информации.

### **Мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников**

#### **Описание мониторинга показателей.**

Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации об имеющихся профессиональных дефицитах педагогических работников.

#### **Показатели мониторинга:**

1. Наличие нормативного акта, регулирующего выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.

2. Наличие методического обоснования по выявлению профессиональных дефицитов.

3. Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов педагогических работников.

4. Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов педагогических работников, у которых выявлены профессиональные дефициты.

#### **Характеристика показателей.**

**Показатель № 1.** Наличие нормативного акта, регулирующего выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.

- *оцениваемые параметры:* отсутствие/наличие; полнота и качество нормативной базы;
- *единицы измерения параметров:* 1 – проявление показателя, 0 – отсутствие показателя;
- *методы сбора данных:* аудит документационного обеспечения, экспертиза;
- *модель интерпретации данных:* (0; 1).

**Показатель № 2.** Наличие методического обоснования по выявлению профессиональных дефицитов.

- *оцениваемые параметры:* отсутствие/наличие; полнота и качество методического обоснования;
- *единицы измерения параметров:* 1 – проявление показателя, 0 – отсутствие показателя;
- *методы сбора данных:* аудит документационного обеспечения, экспертиза;
- *модель интерпретации данных:* (0; 1).

**Показатель № 3.** Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов педагогических работников.

- *оцениваемые параметры:* отношение численности педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов, к общей численности педагогических работников;
- *единицы измерения параметров:* процент;
- *методы сбора данных:* анализ результатов деятельности, использование данных диагностики ЦНППМ;
- *модель интерпретации данных:* отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

**Показатель № 4.** Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов педагогических работников, у которых выявлены профессиональные дефициты.

- *оцениваемые параметры:* отношение численности педагогических работников, у которых выявлены профессиональные дефициты, к численности педагогов, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов;
- *единицы измерения параметров:* процент;

– *методы сбора данных*: анализ данных педагогической диагностики ЦНППМ;

– *модель интерпретации данных*: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

#### **Описание сводной таблицы мониторинга.**

В сводную таблицу мониторинга включаются оперативные данные общеобразовательных организаций, МБУ «ЦРО», результаты диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников в ЦНППМ.

Информация из сводной таблицы мониторинга является основой для формирования индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и планирования реализации региональных ДПП ПК.

#### **Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.**

Регламент организации мониторинга:

*Ответственный в МО Новокубанский район*: МБУ «ЦРО»

*Сроки проведения*: ежегодно, ноябрь;

*Способ систематизации данных*: формирование сводной таблицы мониторинга.

*Ограничения проведения мониторинга*: сроки проведения процедуры оценки компетенций.

#### **Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.**

Анализ результатов мониторинга служит основанием для разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников, направленных на устранение профессиональных дефицитов, и планирования реализации региональных ДПП ПК.

Результаты мониторинга используются для оказания адресной методической поддержки педагогических работников в процессе повышения их квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов, учитывающих выявленные профессиональные дефициты, и программ дополнительного образования.

### **Мониторинг по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов**

#### **Описание мониторинга показателей.**

Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о количестве разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов индивидуальных образовательных маршрутах и их реализации.

#### **Показатели мониторинга:**

1. Наличие нормативного акта, регулирующего учет индивидуальных образовательных маршрутов;

2. Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты совершенствования

профессионального мастерства педагогических работников, разработанные на основе диагностики профессиональных дефицитов.

3. Доля педагогических работников, принявших участие в мероприятиях, направленных на устранение профессиональных дефицитов в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

#### **Характеристика показателей.**

**Показатель № 1.** Наличие нормативного акта, регулирующего учет индивидуальных образовательных маршрутов.

– *оцениваемые параметры:* отсутствие/наличие; полнота и качество нормативной базы;

– *единицы измерения параметров:* 1 – проявление показателя, 0 – отсутствие показателя;

– *методы сбора данных:* аудит документационного обеспечения;

– *модель интерпретации данных:* (0; 1).

**Показатель № 2.** Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанные на основе диагностики профессиональных дефицитов.

– *оцениваемые параметры:* отношение численности педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанные на основе диагностики профессиональных дефицитов, к общей численности педагогических работников;

– *единицы измерения параметров:* процент;

– *методы сбора данных:* анализ результатов деятельности, использование данных диагностики ЦНППМ;

– *модель интерпретации данных:* отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

**Показатель № 3.** Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты профессионального роста (из числа педагогов, у которых не выявлены профессиональные дефициты).

– *оцениваемые параметры:* отношение численности педагогических работников, реализующих индивидуальные образовательные маршруты профессионального роста, к общей численности педагогических работников, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты;

– *единицы измерения параметров:* процент;

– *методы сбора данных:* анализ данных педагогической диагностики ЦНППМ;

– *модель интерпретации данных:* отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

#### **Описание сводной таблицы мониторинга.**

В сводную таблицу мониторинга включаются данные документарного аудита наличия индивидуальных образовательных маршрутов, направленных на устранение профессиональных дефицитов, а также на профессиональный

рост педагогических работников.

Информация из сводной таблицы мониторинга является основой для аналитической информации о реализации проекта «Современная школа».

#### **Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.**

Регламент организации мониторинга:

*Ответственный в МО Новокубанский район:* МБУ «ЦРО»

*Сроки проведения:* ежегодно, ноябрь.

*Длительность проведения:* в течение двух месяцев, после получения индивидуальных образовательных маршрутов диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников.

*Способ систематизации данных:* формирование сводной таблицы мониторинга.

*Ограничения проведения мониторинга:* сроки проведения процедуры оценки методических компетенций.

#### **Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.**

Анализ результатов мониторинга служит основанием для подготовки статистических данных по достижению показателей эффективности работы ЦНППМ.

Результаты мониторинга используются для оказания адресной методической помощи педагогическим работникам в процессе реализации индивидуальных образовательных маршрутов, направленных на ликвидацию выявленных профессиональных дефицитов.

### **Мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования**

#### **Описание мониторинга показателей.**

Целью мониторинга является выявление количественных и качественных кадровых дефицитов каждой образовательной организации муниципального образования Новокубанский район.

**Показатели мониторинга** определены приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 19 февраля 2020 года № 56 «О проведении мониторинга обеспеченности кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в субъектах Российской Федерации» и распоряжением Главы Администрации (губернатора) Краснодарского края от 23 сентября 2020 год. № 221-р «Об утверждении паспорта системы общего образования Краснодарского края, включающего региональный план мероприятий (дорожную карту) по кадровому обеспечению системы общего образования Краснодарского края».

Количественно-качественный состав педагогов:

- фактическое количество педагогических работников;
- потребности в педагогических работниках;
- уровни квалификации педагогических работников (по уровням образования);
- уровни квалификации на основе стажа работы;

- нагрузка педагогических работников;
- средний возраст педагогических работников;
- создание условий адаптации молодых педагогов.

#### **Характеристика показателей.**

**Показатель № 1.** Количество педагогических работников в школе в разрезе предметного содержания.

- *оцениваемые параметры:* наличие вакансий педагогов начальных классов, педагогов-предметников, педагогов-психологов и т.д.;
- *единицы измерения параметров:* доля от потребности в %;
- *методы сбора данных:* аудит штатного расписания, статистических данных;
- *модель интерпретации данных:* значение по показателю.

**Показатель № 2.** Потребность в педагогических работниках в разрезе предметов и уровней образования.

- *оцениваемые параметры:* количество ставок для реализации ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО;
- *единицы измерения параметров:* доля от общего количества в %;
- *методы сбора данных:* аудит документов, опрос руководителей общеобразовательных организаций, данные прогноза ЦЗН;
- *модель интерпретации данных:* значение по показателю.

**Показатель № 3.** Уровни квалификации педагогических работников.

- *оцениваемые параметры:* наличие образования: СПО, ВПО; педагогический профиль, непдагогический профиль;
- *единицы измерения параметров:* количество и доля от общего количества в %;
- *методы сбора данных:* аудит документов;
- *модель интерпретации данных:* значение по показателю.

**Показатель № 4.** Уровни квалификации работников (по стажу).

- *оцениваемые параметры:* стаж, наличие квалификации, прохождение курсов ПК или ПП;
- *единицы измерения параметров:* доля от общего количества работающих в ОО;
- *методы сбора данных:* аудит документов;
- *модель интерпретации данных:* значение по показателю.

**Показатель № 5.** Нагрузка педагогических работников.

- *оцениваемые параметры:* количество педагогов с конкретной нагрузкой, средняя нагрузка;
- *единицы измерения параметров:* часы и %;
- *методы сбора данных:* аудит локальных документов образовательных организаций;
- *модель интерпретации данных:* усредненные значения показателей.

**Показатель № 6.** Наличие организаций ДППО и ДПП ПК и ПП.

- *оцениваемые параметры:* наличие ДПП ПК, ДПП ПП;
- *единицы измерения параметров:* количество педагогов,

освоивших программы;

- *методы сбора данных*: аудит сайтов АНО ДПО, ВУЗов;
- *модель интерпретации данных*: значения по показателю.

#### **Описание сводной таблицы мониторинга.**

Сводная таблица заполняется в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 19 февраля 2020 года № 56 и распоряжением Главы Администрации (губернатора) Краснодарского края от 23 сентября 2020 года №221-р.

#### **Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.**

Регламент организации мониторинга:

*Ответственные в МО Новокубанский район*: МБУ «ЦРО», ОО.

*Сроки проведения*: ежегодно, до 20 февраля.

*Длительность проведения*: 30 дней.

*Способ систематизации данных*: автоматизированная система сбора и обработки.

*Ограничения проведения мониторинга*: нет.

#### **Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.**

Наличие школьных программ развития кадрового потенциала, непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на основе ИОМ.

### **Мониторинг по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности**

#### **Описание мониторинга показателей.**

Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о потребностях педагогических работников в профессиональной переподготовке по образовательным программам педагогической направленности.

#### **Показатели мониторинга:**

1. Наличие нормативной базы, регулирующей осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.
2. Проведение опережающего мониторинга потребности в профессиональной переподготовке.
3. Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности, в общей доле прошедших профессиональную переподготовку.

#### **Характеристика показателей.**

**Показатель № 1.** Наличие нормативной базы, регулирующей осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

- *оцениваемые параметры*: отсутствие/наличие; полнота и качество нормативной базы;
- *единицы измерения параметров*: 1 – проявление показателя,

0 – отсутствие показателя;

– *методы сбора данных*: аудит документационного обеспечения, опрос, анкетирование;

– *модель интерпретации данных*: (0; 1).

**Показатель № 2.** Проведение опережающего мониторинга потребности в профессиональной переподготовке.

– *оцениваемые параметры*: отсутствие/наличие; полнота и качество потребности в профессиональной переподготовке;

– *единицы измерения параметров*: 1 – проявление показателя, 0 – отсутствие показателя;

– *методы сбора данных*: аудит документационного обеспечения;

– *модель интерпретации данных*: (0; 1).

**Показатель № 3.** Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности, в общей доле прошедших профессиональную переподготовку.

– *оцениваемые параметры*: количество педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности, в общей доле прошедших профессиональную переподготовку;

– *единицы измерения параметров*: процент;

– *методы сбора данных*: анализ статистических данных ПК-1;

– *модель интерпретации данных*: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

#### **Описание сводной таблицы мониторинга.**

В сводную таблицу мониторинга включают данные ПК-1.

Информация из сводной таблицы мониторинга является основой для оценки востребованности в профессиональной переподготовке по образовательным программам педагогической направленности.

#### **Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.**

Регламент организации мониторинга:

*Ответственный в МО Новокубанский район*: МБУ «ЦРО»

*Сроки проведения*: ежегодно, март.

*Длительность проведения*: в течение двух месяцев, после получения результатов ПК-1.

*Способ систематизации данных*: формирование сводной таблицы мониторинга.

*Ограничения проведения мониторинга*: сроки проведения процедуры федеральным оператором.

#### **Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.**

Анализ результатов мониторинга служит основанием для реализации программ профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

Результаты мониторинга используются для оказания адресной помощи педагогическим работникам в процессе повышения их квалификации, получения дополнительного профессионального образования.



## **Мониторинг по поддержке молодых педагогов / реализации программ наставничества педагогических работников**

### **Описание мониторинга показателей.**

Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о реализации целевого показателя поддержки молодых педагогов/ реализации программ наставничества педагогических работников на муниципальном уровне.

#### **Показатели мониторинга.**

1. Наличие нормативной базы, регулирующей поддержку молодых педагогов/ реализацию программ наставничества педагогических работников.
2. Доля педагогов, участвующих в ассоциации/ сообществе молодых педагогов Кубани.
3. Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории муниципального образования Новокубанский район, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (% от общего числа педагогов – молодых специалистов).
4. Уровень удовлетворенности наставляемых, из числа молодых педагогов, участием в программах наставничества.
5. Уровень удовлетворенности наставников молодых педагогов участием в программах наставничества.
6. Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников.

#### **Характеристика показателей.**

**Показатель № 1.** Наличие нормативной базы, регулирующей поддержку молодых педагогов/ реализацию программ наставничества педагогических работников.

- *оцениваемые параметры:* отсутствие/наличие; полнота и качество нормативной базы;
- *единицы измерения параметров:* 1 – проявление показателя, 0 – отсутствие показателя;
- *методы сбора данных:* аудит документационного обеспечения, опрос, анкетирование;
- *модель интерпретации данных:* (0; 1).

**Показатель № 2.** Доля педагогов, участвующих в ассоциации /сообществе молодых педагогов Кубани.

- *оцениваемые параметры:* отношение числа педагогов-молодых специалистов, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Кубани, к общему количеству педагогов-молодых специалистов в муниципалитете;
- *единицы измерения параметров:* процент;
- *методы сбора данных:* анкетирование, опрос;
- *модель интерпретации данных:* отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

**Показатель № 3.** Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом

работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории муниципального образования Новокубанский район, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (% от общего числа педагогов – молодых специалистов).

– *оцениваемые параметры:* отношение численности педагогов-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории муниципального образования Новокубанский район, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общему количеству педагогов-молодых специалистов муниципального образования;

– *единицы измерения параметров:* процент;

– *методы сбора данных:* анкетирование, опрос, аналитические справки по итогам мониторинговых исследований;

– *модель интерпретации данных:* отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

**Показатель № 4.** Уровень удовлетворенности наставляемых, из числа молодых педагогов, участием в программах наставничества.

– *оцениваемые параметры:* отношение количества наставляемых, из числа молодых педагогов, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в муниципальном образовании;

– *единицы измерения параметров:* процент;

– *методы сбора данных:* аналитические справки по итогам мониторинговых исследований;

– *модель интерпретации данных:* отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

**Показатель № 5.** Уровень удовлетворенности наставников молодых педагогов участием в программах наставничества.

– *оцениваемые параметры:* отношение количества наставников молодых педагогов, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников молодых педагогов, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в муниципальном образовании;

– *единицы измерения параметров:* процент;

– *методы сбора данных:* аналитические справки по итогам мониторинговых исследований;

– *модель интерпретации данных:* отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

**Показатель № 6.** Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников.

– *оцениваемые параметры:* соотношение количества школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников, к общему количеству школ муниципального образования Новокубанский район;

– *единицы измерения параметров:* процент;

– *методы сбора данных:* аудит документационного обеспечения, анализ результатов деятельности;

– *модель интерпретации данных:* отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

### **Описание сводной таблицы мониторинга.**

Сводная таблица мониторинга состоит из следующих полей:

- наличие нормативной базы, регулирующей поддержку молодых педагогов/ реализацию программ наставничества педагогических работников;
- доля педагогов, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Кубани;
- доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории муниципального образования Новокубанский район, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (процент от общего числа педагогов – молодых специалистов);
- уровень удовлетворенности наставляемых, из числа молодых педагогов, участием в программах наставничества;
- уровень удовлетворенности наставников молодых педагогов участием в программах наставничества;
- доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников.

### **Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.**

Регламент организации мониторинга:

*Ответственный в МО Новокубанский район:* МБУ «ЦРО».

*Сроки проведения:* ежегодно, ноябрь.

*Длительность проведения:* 10 рабочих дней.

*Способ систематизации данных:* аналитическая справка по результатам мониторинга.

*Ограничения проведения мониторинга:* нет.

### **Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.**

Результаты мониторинга используются для оказания методической поддержки педагогических работников, участвующих в программах наставничества молодых педагогов в роли наставников и наставляемых, в процессе непрерывного повышения квалификации при реализации индивидуальных образовательных маршрутов, учитывающих выявленные профессиональные дефициты.

## **Мониторинг по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ**

### **Описание мониторинга показателей.**

Для проведения мониторинга по показателям необходима общая численность педагогических работников общеобразовательных организаций муниципального образования Новокубанский район, численность педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся, численность педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС, численность педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам,

связанным с внедрением цифровой образовательной среды.

Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о педагогических работниках, прошедших повышение квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

#### **Показатели мониторинга:**

1. Наличие нормативного акта/ дорожной карты об организации работы по повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

2. Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся.

3. Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС.

4. Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды.

#### **Характеристика показателей.**

**Показатель № 1.** Наличие нормативного акта/ дорожной карты об организации работы по повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

– *оцениваемые параметры:* отсутствие/наличие; полнота и качество нормативной базы;

– *единицы измерения параметров:* 1 – проявление показателя, 0 – отсутствие показателя;

– *метод сбора данных:* аудит документационного обеспечения, экспертиза;

– *модель интерпретации данных:* (0; 1);

**Показатель № 2.** Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся.

– *оцениваемые параметры:* отношение числа педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности, к общему количеству педагогов муниципального образования;

– *единицы измерения параметров:* процент;

– *методы сбора данных:* аналитическая справка по итогам прохождения курсов повышения квалификации;

– *модель интерпретации данных:* отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

**Показатель № 3.** Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС.

– *оцениваемые параметры:* отношение числа педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС, к общему количеству педагогов муниципального образования;

– *единицы измерения параметров:* процент;

- *методы сбора данных*: аналитическая справка по итогам прохождения курсов повышения квалификации;

- *модель интерпретации данных*: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

**Показатель № 4.** Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды.

- *оцениваемые параметры*: отношение числа педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды, к общему количеству педагогов муниципального образования;

- *единицы измерения параметров*: процент;

- *методы сбора данных*: аналитическая справка по итогам прохождения курсов повышения квалификации;

- *модель интерпретации данных*: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

**Описание сводной таблицы мониторинга.**

Сводная таблица мониторинга состоит из следующих полей:

- наличие нормативного акта/ дорожной карты об организации работы по повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ;

- доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся;

- доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС;

- доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды.

**Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.**

Регламент организации мониторинга:

*Ответственный в МО Новокубанский район*: МБУ «ЦРО».

*Сроки проведения*: ежегодно, ноябрь.

*Длительность проведения*: 10 рабочих дней.

*Способ систематизации данных*: аналитическая справка по результатам мониторинга.

*Ограничения проведения мониторинга*: нет.

**Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.**

Анализ результатов мониторинга служит основанием для оказания адресной методической поддержки педагогических работников в целях совершенствования компетенций в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

## **6. Анализ результатов мониторинга**

Анализ результатов мониторинга муниципальных показателей предполагает:

- определение степени проявления показателей обеспечения профессионального развития педагогических работников в муниципальном образовании Новокубанский район;
- оценку эффективности действий субъектов муниципальной системы образования по обеспечению профессионального развития педагогических работников;
- определение путей устранения выявленных недостатков по отслеживаемым показателям.

Анализ результатов мониторинга показателей с использованием элементов кластеризации и представлением факторов, влияющих на результаты анализа, подлежит размещению на сайте МБУ «Центр развития образования» муниципального образования Новокубанский район.

Использование элементов кластеризации при проведении анализа мониторинга показателей будет способствовать систематизации деятельности в отношении схожих проблем в ходе обеспечения профессионального развития педагогических работников. Обеспечит более рациональное расходование ресурсов, и персонификацию видов помощи педагогам и выявление факторов, влияющих на результаты анализа, объективности и доказательности сформулированных выводов и адекватности принимаемых управленческих решений на всех уровнях системы образования.

## **7. Адресные рекомендации по результатам мониторинга**

По результатам анализа проведенных мониторингов разрабатываются адресные рекомендации на уровне:

- педагогов – по улучшению качества профессиональной деятельности, построению профессиональных траекторий;
- методических объединений – по совершенствованию методической работы и содействию педагогам в их профессиональном развитии, оказанию им адресной поддержки.

Адресные рекомендации по итогам проведения анализа оформляются в виде информационных писем, регламентов, методических рекомендаций, программ, тематических подборок и др.

Субъект, подготовивший адресные рекомендации, – МБУ «ЦРО» осуществляет контроль качества и соблюдения сроков их исполнения, формулирует предложения для принятия управленческих решений.

## **8. Меры, мероприятия**

Проведение мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников в системе образования является ключевым

компонентом деятельности МБУ «Центр развития образования» муниципального образования Новокубанский район.

Меры и мероприятия по обеспечению профессионального развития педагогических работников определяются муниципальными программами повышения профессиональных компетенций педагогических работников. дорожными картами, включающими мероприятия муниципального уровня, а также уровня общеобразовательной организации.

При разработке дорожной карты по обеспечению профессионального развития педагогических работников ОО МО Новокубанский район предусматриваются:

- мероприятия по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;

- конкурсы профессионального мастерства педагогических работников; мероприятия, направленные на обновление дополнительных профессиональных программ;

- меры, направленные на привлечение в ОО лучших выпускников образовательных организаций среднего профессионального и высшего (педагогического) образования;

- меры, направленные на формирование механизма по привлечению высококвалифицированных специалистов в методический актив;

- меры, направленные на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества;

- мероприятия по методической помощи методическим объединениям и/или профессиональным сообществам педагогов, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне региона;

- мероприятия по методической работе с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся;

- принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях.

Структура дорожной карты по обеспечению профессионального развития педагогических работников ОО МО Новокубанский район включает не только сведения о мероприятиях, но и данные о сроках их проведения, а также ответственных лицах и участниках проводимых мероприятий. В дорожную карту, помимо традиционных мероприятий (разработка нормативного обеспечения, методических рекомендаций, мониторингов, вебинаров, семинаров, реализации программ повышения квалификации и др.), включаются ежемесячные отчеты, адресные стажировки, круглые столы и др.

## **9. Управленческие решения**

Развитие системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в муниципальном образовании Новокубанский

район обеспечивается:

- продуктивным взаимодействием субъектов муниципального уровня и уровня образовательной организации;
- использованием современных методов научно-методического сопровождения, имеющих комплексный характер и реализуемых на основе опережающего управления системой образования;
- использованием ресурсов сетевого взаимодействия субъектов муниципальной системы образования;
- опорой на продуктивный федеральный и краевой опыт сопровождения педагогических работников;
- высоким инновационным потенциалом системы образования Краснодарского края.

Управленческие решения по результатам анализа данных мониторингов оформляются через приказы, инструктивные письма. При опубликовании управленческого решения в виде соответствующего документа указываются сроки его исполнения, сведения об ответственных лицах и участниках, а также форма предоставляемого отчета.

## **10. Анализ эффективности принятых мер**

Анализ эффективности мер по обеспечению профессионального развития педагогических работников проводится не реже двух раз в год.

Ключевым показателем эффективности мер, принятых в процессе реализации муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников являются:

- формирование устойчиво работающего кадрового корпуса муниципальной системы образования;
- наличие кадрового управленческого резерва;
- увеличение доли педагогических работников, имеющих квалификационные категории;
- достижения педагогических работников и управленческих кадров в профессиональных конкурсах регионального и федерального уровней.

Анализ эффективности мер по обеспечению профессионального развития педагогических работников предусматривает указание сроков его исполнения, а также выявление проблем по итогам проведенного анализа.

Начальник  
управления образования



Д.Т.Кулиева