



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТБИЛИССКИЙ РАЙОН

П Р И К А З

от 18.01.2022

№ 18

ст-ца Тбилисская

**Об утверждении Положения о муниципальной системе обеспечения
профессионального развития педагогических работников
Тбилисского района**

В соответствии с приказом министерства образования, науки и молодёжной политики Краснодарского края от 3 августа 2021 года № 2524 «Об утверждении системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Краснодарском крае» в целях развития муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Тбилисского района на 2022-2024 годы (приложение).
2. МКУ «МЦ СДПО» организовать работу по внедрению системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Тбилисском районе.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на директора муниципального казенного учреждения «Методический центр в системе дополнительного педагогического образования» С.П. Фисунову.
4. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Начальник управления образованием



Н.Е. Плавко

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

приказом управления образованием
администрации муниципального
образования Тбилисский район
от 18.01.2022 № 18

ПОЛОЖЕНИЕ

о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Тбилисского района

1. Общее положение

Настоящее Положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Тбилисского района основывается на понимании целей, задач, тенденций развития образования, определяемых современной государственной образовательной политикой, создании условий для совершенствования профессиональной компетентности работников.

Новые вызовы и запросы к профессиональной деятельности педагогических работников свидетельствуют об объективном повышении ее сложности, о росте социальной ответственности за ее результаты, прежде всего, за успешную социализацию обучающихся и выпускников с разными образовательными потребностями и возможностями в быстро меняющемся мире. Соответственно, растут требования к квалификации педагогов, актуализируются процессы создания системы непрерывного профессионального развития с учетом происходящих в системе общего образования изменений. Актуальность разработки Положения обусловлена необходимостью обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров в условиях системных изменений в образовании.

Положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников разработано в соответствии с:

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

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»; национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по

Федерации «Развитие образования»; национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16;

распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных; федеральные проекты «Современная школа», «Цифровая образовательная среда», «Новые возможности для каждого» национального проекта «Образование»;

распоряжение от 4 февраля 2021 г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников основывается на следующих принципах:

принцип научности – выстраивание системы методической работы в соответствии с рекомендациями психолого-педагогической науки и с опорой на лучшие педагогические практики;

принцип субъектности – активное участие педагогов в инновационной образовательной деятельности на уровне образовательного учреждения, муниципалитета;

принцип дифференцированного подхода – учет индивидуальных особенностей каждой личности педагога и руководителя, его профессиональных дефицитов при планировании и организации методической работы в курсовой и межкурсовой периоды;

принцип открытости – способность к распространению и обобщению собственной профессиональной педагогической практики на разных образовательных уровнях;

принцип коллективности – мотивированное участие в профессиональном педагогическом сообществе (в том числе в сетевых сообществах);

принцип проектной команды – участие всех педагогов одного образовательного учреждения как единого целого в решении задач обеспечения качества образования, создании новых сущностей в образовании;

принцип преемственности, обеспечивающий механизм непрерывного развития методической работы и эффективность всех ее компонентов: целеполагания, ресурсов и условий обеспечения методического процесса, его содержания, организационных форм и контроля.

2. Цели и задачи муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Целями реализации Положения являются создание условий и формирование комплекса взаимосвязанных механизмов, обеспечивающих непрерывное профессиональное развитие педагогических работников Тбилисского района, с учетом выявления и анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций.

В рамках реализации Положения предполагается решение следующих задач:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- стимулирование профессионального роста педагогических работников;
- обеспечение эффективного повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников;
- по развитию кадрового потенциала общеобразовательной организации муниципалитета;
- поддержка молодых педагогов/реализации системы наставничества педагогических работников;
- построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников;
- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- выстраивание системы методического сопровождения педагогических работников;
- изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;
- организация сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне.

Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников

Обоснование цели. 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, 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 в полной мере готовы к

выполнению профессиональных трудовых функций и действий. Высокий уровень требований к результатам образовательного процесса приводит к возникновению у педагогов различных дефицитов, которые являются следствием несформированности предметных, методических, психолого-педагогических, цифровых, оценочных, коммуникативных и других компетенций.

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

Дефициты в профессиональной подготовке педагога, 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 компетенций и выявление профессиональных дефицитов педагогических работников является задачей муниципального казённого учреждения «Методический центр в системе дополнительного педагогического образования» и образовательного учреждения, в которой работает педагог. Осуществляется обязательное тестирование и анкетирование на определение уровня профессиональных компетенций педагогов, в том числе удаленное (дистанционное), при реализации программ дополнительного профессионального образования.

Цель № 2. Стимулирование профессионального роста педагогических работников

Обоснование цели. Повышение профессионального роста педагогов и формирование педагогического корпуса, соответствующего запросам современной жизни – необходимое условие модернизации системы образования. На фоне повышенного внимания к этой проблеме особую актуальность приобретает вопрос об устойчивой мотивации профессионального развития педагогов. Именно поэтому необходимо определить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в школе лучших учителей и пополнения образовательных учреждений новым поколением педагогов, способным работать в кризисных условиях. Важно побудить педагогических работников к продуктивной деятельности, создавая условия для удовлетворения их мотивов и потребностей. В последнее время в образовательной системе происходят положительные изменения, позволяющие педагогу раскрыть свой творческий потенциал, быть активным участником

инновационных процессов. Используя мотивацию как процесс побуждения педагога к деятельности для достижения как личностных целей, так и целей организации, ежегодно методическим центром проводятся конкурсы профессионального мастерства с целью стимулирования профессионального роста педагогов района.

Цель № 3. Обеспечение эффективного повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников

Обоснование цели. Развитие современного образования требует гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию, что делает необходимым постоянное участие педагогов в повышении квалификации.

Помощь педагогам непрерывно и систематически приобретать, совершенствовать и развивать свои компетенции на пути активного профессионального роста помогает повышение квалификации, курсовая подготовка педагогов.

Курсовая подготовка педагогических кадров проходит в соответствии с планом, сформированном на качественном анализе потребности педагогических работников образовательных организаций в курсовой подготовке и проводится в соответствии с планом-графиком по договору с ГБОУ ИРО Краснодарского края.

Цель № 4. По выявлению кадровых потребностей в общеобразовательных организация муниципалитета

Обоснование цели. Развитие современного образования требует гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию, что делает необходимым постоянное участие педагогов в повышении квалификации.

Получение объективной и актуальной информации (мониторинг) об обеспеченности кадрами, о прогнозируемой обеспеченности кадрами муниципальных общеобразовательных организаций Тбилисского района.

Разработка и реализация мер по увеличению числа педагогических работников, в том числе из числа молодых педагогов района, аттестующихся на высшую и первую квалификационные категории, повышающих квалификацию в различных формах, активно участвующих в научно-исследовательской деятельности.

Цель № 5. Поддержка молодых педагогов/реализации системы наставничества педагогических работников

Обоснование цели. Поддержкой молодых педагогов осуществляется через программу «Школа молодого педагога», в том числе и через реализацию программ наставничества педагогических работников.

Определяется необходимость 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 стандартов, современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий.

Контекстными факторами, обуславливающими создание единой системы, ориентированной на всестороннее сопровождение молодых педагогов района, выстраивание адресной работы с ними являются: изучение состояния адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности; изучение эффективности работы территориально-методических служб, в том числе по вопросам поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества; 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; 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.

Способами публикации данного целевого ориентира, свидетельствующими о его постановке и реализации, являются отражение на сайте: концептуальных документов управленческого цикла по целевому ориентиру (положение о сообществе молодых педагогов, положение о наставничестве в образовательной организации); аналитических справок по итогам мониторингового исследования эффективности работы территориальных методических служб; эффективности методической работы муниципалитета; аналитических справок по результатам мониторинга выявления профессиональных и личностных дефицитов молодых педагогов; информационных писем о проведении мониторингов, дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, профессиональных конкурсов, круглых столов, слетов для молодых педагогов; информационных писем о проведении дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, мероприятий по организации наставнического сопровождения молодых педагогов для муниципальных координаторов, руководителей образовательных организаций, педагогов-наставников.

Цель № 6». Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников

Обоснование цели. 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).

Цель № 7. Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников

Обоснование цели. Внедрение и использование современных цифровых образовательных технологий при реализации образовательных программ позволяют облегчить труд педагогов за счет цифровизации образовательного процесса, применять лучшие образовательные практики, а также обеспечить формирование и развитие качественных компетенций (знаний, умений и навыков) кадрового состава системы образования, в том числе в части применения современных инструментов электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Цель № 8. Вовлечение педагогов в экспертную деятельность

Обоснование цели. В последнее время 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 района, 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.

Для повышения достоверности экспертных оценок целесообразно учитывать следующие моменты:

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

2) в процессе экспертной оценки участвуют не менее двух независимых экспертов.

Цель № 9. Выстраивание системы методического сопровождения педагогических работников

Обоснование цели. 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.

Система методического сопровождения педагогических работников определяет методологические, организационные, содержательные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования структур и форм научного и методического обеспечения повышения квалификации, а также переподготовки педагогических работников.

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, необходимо-стью систематизации на уровне края усилий всех субъектов образовательной системы в оказании им своевременной помощи и определении инновационных способов научно-методического сопровождения, отвечающих вызовам и целям современного образования.

Цель № 10. Изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов

Обоснование цели. 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.

Основные показатели эффективности деятельности общественно-профессиональных сообществ, сетевого взаимодействия ТМС: доля образовательных организаций - участников общественно - профессиональных сообществ педагогов - предметников в регионе; доля членства общественно - профессиональных сообществ доля участия общественно - профессиональных сообществ в мониторинговых исследованиях, социологических опросах по вопросам развития образования; динамика участия общественно - профессиональных сообществ в федеральных, региональных грантах, конкурсах, как количественная, так и качественная (наличие победителей, призеров и лауреатов); степень участия общественно - профессиональных сообществ в разработке и организации конкурсов профессионального мастерства для педагогов, как в качестве наставников, тьюторов, так и членов жюри; доля образовательных организаций, педагогических работников региона (муниципалитета), получивших методическую и консультационную помощь в общественно - профессиональном сообществе, с учетом качественной динамики по отзывам педагогов; наличие сетевых информационных ресурсов методической поддержки педагогов - предметников; доля положительных

отзывов о работе информационного ресурса; количество подготовленных экспертов - консультантов из числа членов общественно - профессионального сообщества, признанных педагогическим сообществом.

Цель № 11. Организация сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне

Обоснование цели. 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, объединяющие педагогов-предметников.

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.

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.

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. Являясь частью системы образования, она призвана способствовать инновационным изменениям в соответствии с насущными потребностями педагогов.

Территориальные методические службы на муниципальном уровне являются центральным звеном научно-методического сопровождения деятельности педагогических работников и управленческих кадров.

Перспективным способом развития методических служб является сетевое взаимодействие, способствующее инновационному развитию, обновлению содержания, форм и средств организации образовательного процесса, переносу

инноваций в организацию образовательного процесса и управления образовательным учреждением, формированию готовности педагогов к активности в распространении и освоении инновационного опыта, развитию условий для роста профессиональной компетентности педагогов, социальным, культурным эффектам, влияющих на образовательные процессы.

3. Эффективные муниципальные показатели

Наименование муниципальных показателей	Соответствие показателей обоснованной цели
Показатели по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников	
1. Наличие методического обоснования по выявлению профессиональных дефицитов. 2. Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших диагностику профессиональных дефицитов. 3. Сведение о педагогах прошедших повышение квалификации по персонифицированным программам профессионального роста. 4. Уровень профессионально-технологической компетентности. 5. Уровень компетентности по решению профессионально значимых проблем. 6. Уровень компетентности педагогического работника, определяемая его профессионально значимыми личностно-деловыми качествами и специальными способностями. 7. Уровень знаний и умений в области нормативно-правовых основ системы образования.	Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников. Цель № 9. Выстраивание системы методического сопровождения педагогических работников.
Показатели по стимулированию профессионального роста педагогических работников	
1. Наличие нормативного акта, регулирующего стимулирование профессионального роста педагогических работников. 2. Проведение ежегодных муниципальных конкурсов.	Цель № 2. Стимулирование профессионального роста педагогических работников.

3. Предоставление бесплатных путёвок победителям и призёрам профессиональных конкурсов в центр отдыха. 4. Проведение тестирования, мониторингов результативности педагогических работников образовательных организаций.	
Показатели по обеспечению эффективного повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников	
1. Количество педагогических работников, необходимым курсы повышения квалификации по заявкам образовательных организаций Тбилисского района. 2. Число педагогических работников Тбилисского района, прошедшие обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам, учет выбора педагогическими работниками организаций дополнительного профессионального образования (перспективный план курсов повышения квалификации).	Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников. Цель № 3. Обеспечение эффективного повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников.
Показатели по выявлению кадровых потребностей в общеобразовательных организация муниципалитета	
1. Число ставок по штату. 2. Фактическая потребность в ставках. 3. Списочная численность работников на отчетную дату. 4. Число вакансий по должностям. 5. Прогнозируемая обеспеченность кадрами общеобразовательных организаций Тбилисского района. 6. Средний возраст педагогических работников. 7. Количество педагогических работников из числа молодых педагогов района, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории.	Цель № 2. Стимулирование профессионального роста педагогических работников. Цель № 9. Выстраивание системы методического сопровождения педагогических работников.
Показатели по поддержки молодых педагогов/реализации системы наставничества педагогических работников	
1. Наличие нормативной базы, регулирующей поддержку молодых педагогов / реализацию программ	Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.

наставничества педагогических работников. 2. Доля молодых педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах, от общего количества молодых педагогов. 3. Количество наставников молодых педагогов Тбилисского района. 4. Количество семинаров, вебинаров по развитию наставничества в районе; 5. Доля молодых педагогов, повысивших квалификацию от общего количества молодых педагогов. 6. Доля индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных и реализованных для молодых педагогов в целях устранения выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников. 7. Доля трудоустроившихся по проекту «Земский учитель».	Цель № 3. Обеспечение эффективного повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников. Цель № 5. Поддержка молодых педагогов/реализации системы наставничества педагогических работников. Цель № 6». Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников. Цель № 9. Выстраивание системы методического сопровождения педагогических работников.
Показатели Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников	
1. Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты совершенствования на основе диагностики профессиональных дефицитов. 3. Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты профессионального роста (из числа педагогов у которых не выявлены профессиональные дефициты). 4. Доля педагогических работников, принявших участи в мероприятиях, направленных на устранение профессиональных дефицитов в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов.	Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников. Цель № 3. Обеспечение эффективного повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников. Цель № 5. Поддержка молодых педагогов/реализации системы наставничества педагогических работников. Цель № 6». Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.
Показатели по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников	
1. Наличие высокоскоростного доступа к	Цель № 7. Развитие цифровой

сети «Интернет». 2. Информационная открытость образовательной организации (соответствие сайтов требованиям законодательства). 3. Обеспеченность учебных помещений мультимедийным оборудованием. 4. Кадровое обеспечение цифровой образовательной среды 5. Внутренние затраты на внедрение и использование цифровых технологий.	образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников. Цель № 10. Изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов. Цель № 11. Организация сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне.
Показатели по вовлечению педагогов в экспертную деятельность	
1. Наличие нормативного акта, регулирующего достижения педагогов в области экспертной деятельности. 2. Достижения педагогов и его, обучающихся по направлениям экспертной деятельности. 3. Численность педагогов, включённых в экспертную деятельность регионального, федерального уровней.	Цель № 8. Вовлечение педагогов в экспертную деятельность.
Показатели по развитию и поддержке методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов	
1. Сведения о научно-методических мероприятиях (конференциях, форумах, семинарах, круглых столах и др. формах работы по совершенствованию методической деятельности муниципальных методических служб и МО школ). 2. Сведения о числе педагогических работников, принимающих участие в научно-методических мероприятиях (конференции, форумы, семинары, круглые столы и др. 3. Число методических объединений и профессиональных сообществ педагогов Тбилисского района; 4. Число участников методических объединений и профессиональных сообществ педагогов Тбилисского района; 5. Число научно-методических мероприятий, организованных	Цель № 6». Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников. Цель № 9. Выстраивание системы методического сопровождения педагогических работников. Цель № 10. Изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов.

методическими объединениями и профессиональными сообществами педагогов Тбилисского района. 6. Сведения о количестве участников конкурсов профессионального мастерства педагогических работников в разрезе общеобразовательных организаций. 7. Сведения о количестве педагогических работников района/региона, участвующих в экспертной деятельности (в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования).	
Показатели по организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне	
1. Число научно-методических мероприятий, организованных в форме сетевого взаимодействия. 2. Доля педагогических работников, включённых в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном и региональном уровне.	Цель № 4. По выявлению кадровых потребностей в общеобразовательных организациях муниципалитета. Цель № 10. Изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов. Цель № 11. Организация сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне.

3. Неэффективные показатели и/или показателей с негативными последствиями

При проведении оценки механизмов управления качеством образования в Тбилисском районе выявлены неэффективные показатели, мониторинг которых не привел к совершенствованию системы образования. Кроме того, такие показатели стимулируют к необъективному оцениванию педагогов.

К неэффективным показателям относятся:

- использование результатов ГИА и ВПР как показателей квалификации педагогов;
- построение рейтингов по субъективным оценкам слушателей курсов повышения квалификации.

Таким образом, при проведении мониторингов по обеспечению

профессионального развития педагогических работников в муниципалитете используются только эффективные показатели, по реализации поставленных целей.

4. Мониторинг, методы сбора и обработки информации

Мониторинг обеспечения профессионального развития педагогических работников предполагает не только оценку успешности обучения, но и получение регулярной информации о соответствии социально-педагогической ситуации и личностным потребностям педагогических работников.

В соответствии с поставленными целями управленческий цикл предполагает реализацию следующих этапов:

1. Определяются муниципальные показатели – количественные или качественные оценки состояния системы профессионального развития педагогических работников.

2. Определяются методы сбора информации – источники получения информации.

3. Проводится мониторинг по установленным показателям для получения данных о состоянии системы профессионального развития педагогических работников Тбилисского района.

Мониторинг включает в себя сбор информации, обработку, систематизацию и хранение полученной информации с использованием информационных систем.

4. По результатам мониторинга осуществляется анализ полученной информации.

5. На основе результатов проведенного анализа разрабатываются адресные рекомендации. Анализ и рекомендации размещаются на официальном сайте управления образованием администрации муниципального образования Тбилисский район, направляются письмами в образовательные учреждения.

6. На основе результатов анализа данных, полученных в ходе проведения мониторинга, принимаются меры и управленческие решения, то есть осуществляются конкретные действия, направленные на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей.

7. По итогам принятия мер и управленческих решений проводится анализ эффективности принятых мер, по результатам которого формируются новые муниципальные цели, в соответствии с которыми определяются показатели и методы сбора информации, проводится мониторинг этих показателей, их анализ, разрабатываются адресные рекомендации и принимаются меры и управленческие решения, то есть выстраивается новый управленческий цикл.

С учетом указанных целей и задач обеспечения профессионального развития педагогических работников Тбилисского района определяются направления мониторинга:

- 1) мониторинг по организации выявления профессиональных

дефицитов педагогических работников;

2) мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета;

3) мониторинг по осуществлению методической поддержки молодых педагогов, по реализации системы наставничества;

4) мониторинг по развитию и поддержке методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне;

5) мониторинг по организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне;

6) мониторинг по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников.

В качестве методов сбора информации по показателям выступают: использование информационных систем, анализ результатов диагностических процедур профессиональных компетенций педагогических работников, учет численности педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, а также повысивших свою квалификационную категорию по итогам аттестации.

Основными методами сбора информации для мониторинга качества дополнительного профессионального образования являются:

- проведение диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников (тестирование, анализ отчетности результатов ВПР, ГИА);

- социологические опросы (анкетирование);

- анкетирование, тестирование руководителей, педагогических работников образовательных организаций Тбилисского района;

- запросы в муниципальные органы управления образования;

- ведение регистрационных списков участников мероприятий;

- ведение баз данных по экспертам;

- ведение баз данных по аттестуемым педагогическим работникам.

В качестве обработки информации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников используются следующее:

- информационная система сбора информации;

- количественный и качественный анализ полученной информации;

- информации в электронных базах данных;

- изучение документации, результатов мониторинговых исследований;

- опроса по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

- разработка адресных рекомендаций по итогам анализа результатов мониторинга;

- содействие в построении индивидуальных маршрутов профессионального развития и совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников образовательных организаций.

Источники данных, используемые для сбора информации муниципальной системы профессионального развития педагогических работников муниципального образования Тбилисский район:

- федеральная информационная система обеспечения проведения ГИА обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования;
- региональная информационная система обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования;
- федеральная информационная система оценки качества образования (база результатов Всероссийских проверочных работ);
- региональная и муниципальная информационная система проведения профессиональных педагогических конкурсов;
- муниципальная информационная система мониторинга индивидуальных достижений педагогических работников.

Методов сбора и обработки информации

№	Показатели мониторинга	Методы сбора и обработки информации
1.	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших диагностику профессиональных дефицитов	в %, проведение диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников; количественный и качественный анализ полученной информации; опроса по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников; разработка адресных рекомендаций по итогам анализа результатов мониторинга; таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрация информации по запросам
2.	По повышению квалификации по персонифицированным программам профессионального роста	ведение регистрационных списков участников мероприятий (мониторинг в Excel); изучение документации, результатов

		мониторинговых исследований
3.	По стимулированию профессионального роста педагогических работников	ведение регистрационных списков участников мероприятий (мониторинг в Excel); изучение документации, результатов мониторинговых исследований
4.	По выявлению кадровых потребностей в общеобразовательных организациях Тбилисского района	количественный и качественный анализ полученной информации, защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрация информации по запросов
5.	По учёту организаций, реализующих ДПО в которых педагогические работники муниципалитета проходят/проходили курсы По выявлению запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации профессионального развития: число педагогических работников Тбилисского района, прошедшие обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам	ведение регистрационных списков участников мероприятий (мониторинг в Excel); изучение документации, результатов мониторинговых исследований; количественный и качественный анализ полученной информации
6.	По выявлению кадровых потребностей в общеобразовательных организациях муниципалитета	защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрация информации по запросов
7.	По поддержке молодых педагогов/реализация системы наставничества педагогических работников	количественный и качественный анализ полученной информации, таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных
8.	По построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников	количественный и качественный анализ педагогических работников по индивидуальным образовательным маршрутам совершенствования

		профессиональных дефицитов; ведение регистрационных списков педагогических работников, принявших участие в мероприятиях по устранению профессиональных дефицитов
9.	По развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников	скорость подключения образовательной организации к сети «Интернет»; доступ к сети «Интернет» для работников и обучающихся по беспроводной технологии; мониторинг информации на официальном сайте образовательной организации; запросы по установленным формам
10.	По вовлечению педагогов в экспертную деятельность	количественный и качественный анализ вовлечения педагогов в экспертную деятельность; данные ГИА; доля обучающихся, успешно прошедших/неуспешно прошедших, принявших участие в оценочных процедурах
11.	По развитию и поддержке методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов	ведение регистрационных списков участников мероприятий (мониторинг в Excel); изучение документации, результатов мониторинговых исследований; количественный и качественный анализ полученной информации
12.	По организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне	анализ статистических данных; доля педагогических работников, включенных в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне

Использование информационных систем для сбора информации 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, интернет-ресурсов, систем тестирования, аналитики и мониторинга и иных прикладных информационных технологий.

5. Анализ результатов мониторинга

Анализ результатов мониторинга муниципальных показателей предполагает:

степень проявления показателей обеспечения профессионального развития педагогических работников в Тбилисском районе;

оценку эффективности действий муниципалитета по обеспечению профессионального развития педагогических работников;

определение путей устранения выявленных недостатков по исследуемым показателям.

На сайте управления образованием администрации муниципального образования Тбилисский район размещается анализ результатов мониторинга показателей с использованием различных методов и форм обработки информации. Анализ мониторинга показателей способствует систематизации деятельности педагогических работников, обеспечивает более рациональное расходование ресурсов, и персонафикацию 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 Тбилисского района.

По результатам мониторинга развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников формируется аналитическая справка о состоянии цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников с выводами и предложениями по дальнейшему развитию инфраструктуры электронного обучения.

6. Адресные рекомендации по результатам мониторинга

По результатам анализа проведенных мониторингов разрабатываются адресные рекомендации на уровне: педагогов - по улучшению качества профессиональной деятельности; построению индивидуальных маршрутов; методических объединений - по совершенствованию методической работы и содействию педагогам в их профессиональном развитии, оказанию им адресной поддержки; муниципальное казённое учреждение «Методический центр в системе дополнительного педагогического образования» - по разработке муниципальных «дорожных карт» реализации комплекса мер по повышению

качества образования в образовательных организациях.

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

7. Меры, мероприятия

Меры и мероприятия по обеспечению профессионального развития педагогических работников определяются дорожной картой, включающей мероприятия краевого, муниципального уровней, а также уровня общеобразовательной организации.

При разработке дорожной карты по обеспечению профессионального развития педагогических работников в Тбилисском районе 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 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 муниципалитета; 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.

В дорожную карту, помимо традиционных мероприятий включаются ежемесячные и ежегодные отчеты, круглые столы, семинары и др.

8. Управленческие решения

Развитие системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Тбилисском районе обеспечивается: продуктивным взаимодействием субъектов регионального, муниципального уровней и уровня образовательной организации; использованием современных методов научно-методического сопровождения, использованием ресурсов сетевого взаимодействия системы образования.

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

форма предоставляемого отчета.

9. 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 Краевого уровня.

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

Директор муниципального казённого
учреждения «Методический центр
в системе дополнительного
педагогического образования»



С.П. Фисунова