



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
СТАРОМИНСКИЙ РАЙОН**

**ПРИКАЗ**

«21» февраля 2022 года

№ 129

ст-ца Староминская

**Об утверждении системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Староминском районе**

В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации от 7 октября 2020 года № 2580-р в целях развития муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, **п р и к а з ы в а ю**:

1. Утвердить систему обеспечения профессионального развития педагогических работников в Староминском районе (далее - Система) согласно приложению к настоящему приказу.
2. Организовать работу по внедрению Системы в Староминском районе.
3. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на руководителя МКУ ДППО «РМК» Жердеву Ольгу Владимировну.
4. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Начальник управления  
образования администрации  
муниципального образования  
Староминский район

Н.В. Пазухина

Система  
обеспечения профессионального развития  
педагогических работников Староминского района

**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 муниципальной 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.

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Староминского района (далее — Система) определяет цели, задачи и направления совершенствования существующих форм научного и методического сопровождения повышения квалификации, переподготовки педагогических работников, представляет систему актуальных мер и механизмов для обеспечения профессионального роста и развития педагогов.

Система позволит более качественно выстроить работу, своевременно видеть изменения и принимать управленческие решения. Ее значение состоит в представлении содержательно-целевого и организационно-

объединений педагогов;

11. выявление кадровых потребностей в образовательных организациях;

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

Обоснование цели. 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» 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 (далее — ПС), 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.

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.

Диагностика профессиональных компетенций и выявление профессиональных дефицитов педагогических работников определяется в результате направления заявки на тестирование в Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов в структуре государственного бюджетного учреждения Краснодарского края «Научно-методический центр» (далее — ЦОПМКП).

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

Обоснование цели. Значимость для районной системы образования установки целевого ориентира, связанного с совершенствованием предметных компетенций 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 и сверх него, 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 краевой и районной системы образования.

Способами публикации данного целевого ориентира, свидетельствующими о его постановке и реализации, являются: процедуры выявления уровня сформированности предметных компетенций педагогов, в том числе на основе результатов оценочных процедур; план работы по совершенствованию предметных компетенций, включающий мероприятия Института развития образования Краснодарского края, МКУ ДПО «РМК» Староминского района, методических объединений ОО, педагогов тьюторов; отчеты о выполнении мероприятий плана работы по совершенствованию предметных компетенций; аналитические справки о результативности работы по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников.

Реалистичность цели. Достижимость целевого ориентира, связанного с совершенствованием предметных компетенций педагогических работников, определяется следующими ресурсами системы образования: высококвалифицированным кадровым составом участников реализации Системы;

Самостоятельным показателем реалистичности цели является наличие аппарата для диагностирования ее достижимости: результаты независимых оценочных процедур обучающихся; анализ отчетов, в том числе самообследования; опрос; тестирование;

**Цель № 3 Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников**

индивидуального образовательного маршрута разрабатываются педагогом самостоятельно и/или с администрацией образовательной организации, и/или с тьюторами ЦНППМПР.

#### **Цель № 4. Направление педагога на профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности**

Обоснование цели.

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.

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 работников, определяется следующими ресурсами системы образования:

1. проведение опережающего мониторинга потребности в профессиональной переподготовке;
2. доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности в общей доле прошедших профессиональную переподготовку.

#### **Цель № 5. 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 автоматизации (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

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

### **Цель 7. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов**

Обоснование цели.

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 впоследствии 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 встают задачи перед районной системой образования:

разработки рекомендаций по профилактике профессионального выгорания педагога;

Реалистичность цели.

Достижимость цели, связанной с проведением профилактической работы в данном направлении, определяется следующими ресурсами системы образования: проведение тренингов, круглых столов.

### **Цель № 8. Формирование методического актива**

Обоснование цели.

Система профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров может быть построена только при участии наиболее квалифицированной части педагогического сообщества — методического

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 стандартов, современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в систему общего образования.

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 района усилий всех структур по личностной, социальной, профессиональной поддержке «входа в профессию», включающая привлечение молодых специалистов и их закрепление в профессии, профилактику оттока молодых специалистов из образовательных организаций района; 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 края, выстраивание адресной работы с ними являются:

изучение состояния адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности; изучение эффективности работы территориально-методической службы, 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 на этапе апробации, внедрения и диссеминации.

Реалистичность цели. Достижимость целевого ориентира, связанного с поддержкой молодых педагогов, в том числе через реализацию программ наставничества педагогических работников.

## **Цель № 10. Анализ состояния и результатов деятельности районных методических объединений**

Обоснование цели.

на региональном, федеральном уровне; увеличение количества проектов на присвоение статуса краевой инновационной площадки, лидера сетевого взаимодействия, краевого ресурсного центра общего образования; увеличение количества участников сетевых сообществ; расширение тематики распространяемого опыта краевого ресурсного центра общего образования; увеличение доли образовательных организаций, участвующих в деятельности ресурсных центров общего образования.

### **Цель № 11. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях района**

Обоснование цели.

Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях проводится на основе следующих документов: приказа Министерства просвещения РФ от 19 февраля 2021 г. № 56 «О проведении мониторинга обеспеченности кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в субъектах РФ» и распоряжения главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 23 сентября 2020 г. № 22-р «Об утверждении паспорта системы общего образования Краснодарского края, включающего региональных 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.

В целях разрешения проблем с кадровым дефицитом в образовательных организациях в крае реализуется программа «Земский учитель». Муниципальные органы управления образования Староминского района регулярно собирают данные о наличии вакансий в образовательных организациях. Администрации образовательных организаций ведут целенаправленную работу по повышению профессионального мастерства педагогических работников, создают условия для их профессионального развития.

### **3. Муниципальные показатели**

Соответствие показателей обоснованной цели

Наименование муниципальных показателей	Соответствие показателей обоснованной цели
1. Показатели по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников	
1. Наличие нормативного акта, регулирующего выявление	Цель № 9. Осуществление научно методического сопровождения



<p>педагогического работника, определяемая его профессионально значимыми личностно-деловыми качествами специальными способностями.</p> <p>Уровень знаний и умений в области нормативно-правовых основ системы образован принципов образовательной политики в РФ.</p> <p>Уровень знаний и умений в теории управления общеобразовательной организацией.</p> <p>Уровень знаний и умений в финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации.</p> <p>Уровень знаний и умений по психолого педагогическим основам образовательного процесса в общеобразовательной организации.</p> <p>Уровень знаний и умений делопроизводства общеобразовательной организации.</p> <p>Сформированное управленческих умений: гностические умения, проектировочные умения конструктивные умения; коммуникативные умения; организаторские умения:</p>	<p>Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников.</p> <p>Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.</p> <p>Цель № 4. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.</p>
<p>3. Показатели по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствован профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе профессиональных</p>	
<p>Наличие нормативного акта, регулирующего учет индивидуальных образовательных маршрутов</p> <p>(Указываются реквизиты нормативного акта, а также ссылка на размещение данного акта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»).</p> <p>Доля педагогических работников, для</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</p>

	потенциала в образовательных организациях
5. Показатели по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наличие высокоскоростного доступа к сети «Интернет».</li> <li>2. Наличие центра обработки данных.</li> <li>3. Наличие высокоскоростного доступа к сети «Интернет».</li> <li>4. Наличие центра обработки данных.</li> <li>5. Наличие актуального положения об организации образовательного процесса с применением элементов электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.</li> <li>6. Наличие специальных программных средств для организации учебного процесса.</li> <li>7. Информационная открытость образовательной организации (соответствие сайтов требованиям законодательства).</li> <li>8. Обеспеченность обучающихся персональными ЭВМ (стационарными/мобильными/переносными компьютерами).</li> <li>9. Обеспеченность профессорско-преподавательского состава автоматизированными рабочими местами.</li> <li>10. Обеспеченность учебных помещений мультимедийным оборудованием.</li> <li>11. Кадровое обеспечение цифровой образовательной среды (доля ППС, повысившего компетенции в сфере информационных технологий).</li> <li>12. Внутренние затраты на внедрение и использование новых технологий.</li> </ol>	<p>Цель № 5. Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников</p> <p>Цель № 9. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p> <p>Цель № 11. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне</p>

<p>педагогов Кубани.</p> <p>3. Доля педагогов — молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории Краснодарского края, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого ( 4 от общего числа педагогов — молодых специалистов).</p> <p>4. Уровень удовлетворенности наставляемых из числа молодых педагогов участием в программах наставничества.</p> <p>5. Уровень удовлетворенности наставников молодых педагогов участием в программах наставничества.</p> <p>6. Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников. 7. Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства.</p> <p>8. Доля индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных и реализованных для молодых педагогов в целях устранения выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников.</p> <p>9. Доля трудоустроившихся по проекту «Земский учитель».</p>	<p>педагогов</p> <p>Цель 9. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p> <p>Цель № 10. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников</p> <p>Цель № 13. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона</p> <p>Цель № 14. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях</p>
<p>10. Показатели по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений)</p>	
<p>1 . Наличие нормативного акта, сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне</p>	<p>Цель № 5. Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников</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., полученные управлением образования администрации муниципального образования Староминский район, из разных источников.

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 развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников; мониторинг по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников; мониторинг по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений); мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

Мониторинг по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических

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 установлении 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

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 эффективных механизмов, влияющих на интенсивность профессионального совершенствования.

## 1. 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.	Единица измерения
Наличие нормативного акта, регулирующего выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	отсутствие/наличие; полнота и качество нормативной базы;
Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов педагогических работников; Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов педагогических работников, у которых выявлены профессиональные дефициты.	%

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

Показатели мониторинга	Единица
------------------------	---------

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	

#### 4. Мониторинг по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников

Показатели мониторинга	Единица измерения
наличие высокоскоростного доступа к сети «Интернет»; наличие актуального положения об организации образовательного процесса с применением элементов электронного обучения и дистанционных образовательных технологий; наличие специальных программных средств для организации учебного процесса; информационная открытость образовательной организации( соответствие сайтов требованиям законодательства);	отсутствие/наличие; полнота и качество нормативной базы;
обеспеченность обучающихся персональными (стационарными/мобильными/переносными компьютерами);	отсутствие/наличие
Беспроводной доступ к сети «Интернет»:	отсутствие/наличие
обучающие компьютерные программы по отдельным предметам или темам, пакеты программ по специальностям	да/нет
программы компьютерного тестирования, виртуальные тренажеры	да/нет
электронные версии справочников, энциклопедий, словарей	да/нет
электронные версии учебных пособий по отдельным предметам или темам	да/нет
Обеспеченность учебных помещений мультимедийным	% по

## **Мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях района**

Описание мониторинга показателей.

Целью мониторинга является выявление количественных и качественных кадровых дефицитов каждой образовательной организации Староминского района

Показатели мониторинга определены Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 19 февраля 2020 г. N256 «О проведении мониторинга обеспеченности кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в субъектах РФ» и Распоряжением Главы Администрации (губернатора) Краснодарского края от 23 сентября 2020 г. № 221-р «Об утверждении паспорта системы общего образования Краснодарского края, включающего региональный план мероприятий (дорожную карту)» по кадровому обеспечению системы общего образования Краснодарского края раздел 4. Региональный план мероприятий (дорожная карта) по кадровому обеспечению

Характеристика показателей:

Количественно-качественный состав педагогов: фактическое количество педагогических работников; потребности в педагогических работниках; уровни квалификации педагогов (по уровням образования); уровни квалификации на основе стажа работы; нагрузка педагогических работников; средний возраст педагогических работников; создание условий адаптации молодых педагогов.

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

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

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

- а) оцениваемые параметры: количество ставок для реализации ООП;
- б) единицы измерения параметров: доля от общего количества в %,
- в) методы сбора данных: аудит документов, опрос руководителей



непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на основе ИОМ.

## **6. Анализ результатов мониторинга**

Анализ результатов мониторинга региональных показателей предполагает:

определение степени проявления показателей обеспечения профессионального развития педагогических работников в Староминском районе; оценку эффективности действий субъектов региональной системы образования по обеспечению профессионального развития педагогических работников; определение путей устранения выявленных недостатков по отслеживаемым показателям.

На сайте управления образования администрации муниципального образования Староминский район размещается анализ результатов мониторинга показателей с использованием элементов кластеризации и представлением факторов, влияющих на результаты анализа. 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 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 Староминского района.

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

## **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; муниципальных органов управления образованием и территориальным методическим службам - по разработке муниципальных «дорожных карт» реализации комплекса мер по повышению качества образования в образовательных организациях, созданию условий реализации образовательных программ;

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 в Староминском районе 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, в том числе в муниципалитетах и общеобразовательных организациях, обладающих продуктивным опытом, круглые столы и др.

Мероприятия по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников включают: внедрение и развитие корпоративной информационно-телекоммуникационной инфраструктуры образовательных организаций, программных средств, а также развитие компетенций ППС в сфере информационных технологий (включая участие в стажировочных площадках, мастер-классах, курсах и т.д.).

#### **10. Управленческие решения**

Развитие системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Староминском районе обеспечивается:

продуктивным взаимодействием субъектов регионального, муниципального уровней и уровня образовательной организации; использованием современных методов научно-методического сопровождения, имеющих комплексный характер и реализуемых на основе опережающего управления системой образования Староминского района; использованием ресурсов сетевого взаимодействия субъектов краевой системы образования; опорой на продуктивный федеральный, краевой и муниципальный опыт сопровождения педагогических работников;

Управленческие решения по результатам анализа данных мониторингов оформляются через приказы, распоряжения, 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.

#### **11. Анализ эффективности принятых мер**

Анализ эффективности мер по обеспечению профессионального развития педагогических работников проводится один раз в год.