

## Положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Успенский район

### 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.

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

Система образования муниципального образования Успенский район имеет успешный опыт сопровождения профессионального развития педагогических работников, но в настоящее время становится очевидной потребность разработки и обоснования целостной системы обеспечения данного процесса, отражающей, с одной стороны, новые требования из задачи государственной политики в сфере образования, а с другой - особенности муниципальной образовательной системы по созданию условий для профессионального развития педагогов и генератора разработки практических приемов такого обеспечения. Система позволит более качественно выстроить работу, своевременно видеть изменения и принимать управленческие решения. Ее значение состоит в представлении содержательно-целевого и организационно-технологического аспектов муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогов, способствующей повышению кадрового потенциала системы образования Успенского района.

Нормативные основания.

Система разработана с учетом следующих документов:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 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 г.);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 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 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 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 г. № 10н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания»;

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации 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»;

Методические рекомендации для субъектов РФ 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 г. № 2163.

Методические рекомендации Федерального института оценки качества образования по подготовке к проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации 2021 года.

Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 3 августа 2021 года №2524 «Об утверждении системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Краснодарском крае».

### **Принципы реализации 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 муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Успенский район

Настоящая 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 муниципального образования Успенский район, с учетом выявления и анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций.

Основной **целью** 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 в муниципальном образовании Успенский район

Реализация Системы предусматривает также достижение следующих **целей**:

- 1) выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- 2) совершенствование предметных компетенций педагогических работников;
- 3) построение и реализация индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- 4) организация профессиональной переподготовки и повышения квалификации по образовательным программам педагогической направленности;
- 5) вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- 6) повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- 7) формирование методического актива;
- 8) осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников;
- 9) поддержка молодых педагогов /реализации программ наставничества педагогических работников;
- 10) организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;
- 11) поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;
- 12) 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.

**Реалистичность цели.** 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 осуществляется на базе Центра оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов в структуре государственного бюджетного учреждения Краснодарского края «Научно-методический центр» (далее - ЦОПМКП).

Также обязательное тестирование на определение уровня профессиональных компетенций педагогов, в том числе удаленное (дистанционное), проводится на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее - ЦНППМГР), являющегося структурным подразделением государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края (далее - ГБОУ ИРО Краснодарского края), при реализации программ дополнительного профессионального образования.

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

**Обоснование цели.** Значимость для муниципальной 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 муниципальной и краевой системы образования.

Ответственность за совершенствование предметных компетенций современного педагога лежит как на самих педагогических работниках и представителях образовательных организаций, так и на субъектах муниципального уровня.

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 МКУ ДПО «Методический кабинет», муниципальных и школьных 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.** Достижимость целевого ориентира, связанного с совершенствованием предметных компетенций педагогических работников, определяется следующими ресурсами системы образования:

высококвалифицированным кадровым составом участников реализации Системы; наличием в муниципальной системе образования методических и предметных сообществ;

накопленным в муниципальном образовании Успенский район опытом выявления предметных дефицитов совершенствования предметных компетенций педагогических работников;

гибкостью и мобильностью системы образования города Новороссийска 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;

опрос;

тестирование.

### **Цель № 3. Построение и реализация 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).

Каждый индивидуальный образовательный маршрут разрабатывается и реализуется одновременно на муниципальном и школьном уровне, что позволяет использовать все ресурсы системы образования для устранения профессиональных дефицитов педагогических работников.

#### **Реалистичность цели.**

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 педагог получает вместе с проектом индивидуального образовательного маршрута, в котором содержатся адресные рекомендации тьюторов, 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, и/или с тьюторами, и/или с муниципальными тьюторами.

## **Цель № 4. Осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации по образовательным программам педагогической направленности**

### **Обоснование цели.**

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.**

Педагогические работники участвуют в программах дополнительного профессионального образования, реализуемых на базе учреждений дополнительного профессионального образования, которые включают в себя обязательное тестирование на определение уровня профессиональных компетенций педагогов и руководителей общеобразовательных организаций.

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

Наличие в муниципальной системе программ дополнительного профессионального образования, разработанных 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, выстраивания адресной работы с ними;

продуктивным опытом муниципальной системы непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогов через организацию 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 проведение опережающего мониторинга потребности в профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических работников.

## **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 применения современных инструментов электронного обучения и

дистанционных образовательных технологий. При этом формируется базовая инфраструктура для достижения показателей «цифровой зрелости» сферы образования в рамках реализации национальной цели «Цифровая трансформация».

#### **Реалистичность цели.**

В рамках реализации национального проекта «Образование» и национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» реализуются мероприятия, направленные на создание и развитие информационно-телекоммуникационной инфраструктуры в регионах и современных цифровых сервисов как за счет бюджетных средств, так и внебюджетных источников, а также на формирование соответствующих правовых и экономических условий для развития отечественных IT-компаний. Таким образом, на сегодняшний день сформированы необходимые условия для развития цифровой образовательной среды основного и дополнительного образования.

### **Цель № 6. Вовлечение педагогов в экспертную деятельность**

#### **Обоснование цели.**

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:

Списочный состав педагогов, прошедших процедуру 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 муниципалитета, достигнувших высоких результатов по направлениям экспертной деятельности, в соответствии с муниципальными мероприятиями, педагогов-тьюторов и др., приказы о подведении итогов мероприятий; аналитические данные о результативности работы деятельности педагогов.

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

высококвалифицированным кадровым составом участников реализации Системы;

наличием в муниципальной системе образования сети методических и предметных сообществ;

накопленным в муниципальном образовании Успенский район опытом по выявлению участников профессиональных конкурсов, способных добиться высоких результатов от муниципального до федерального уровней;

гибкостью и мобильностью системы образования Успенского 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 муниципальной 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:

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 № 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 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 краевой системой образования:

1) проведения ежегодного мониторинга среди педагогов на предмет определения степени выраженности уровней профессионального выгорания и отдельных симптомов данного синдрома, с применением методики диагностики В.В. Бойко «Эмоциональное выгорание педагога», состоящей из 84 пунктов, группирующихся в 12 шкал, которые в свою очередь объединяются в три фактора, соответствующие трём выделенным фазам эмоционального выгорания;

2) разработки рекомендаций по профилактике профессионального выгорания педагога;

3) анализа и отчета проведения мониторинга по выявлению школ с высоким уровнем профессионального выгорания педагогов и результатов профилактической работы.

### **Реалистичность достижения цели:**

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:

- а) опережающий мониторинг (инструментарий);
- б) анализ исследования.

### **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 актива. Также формирование методического актива может быть рассмотрено как одно из условий развития единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и образовательных организаций.

Задачи, которые планируется решить в результате формирования методического актива:

**создать** в МО Успенский район экспертное сообщество, состоящее из квалифицированных педагогов с высоким уровнем методической компетентности;

**создать** условия для осуществления адресного формирования индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров.

#### **Реалистичность цели.**

Методический актив формируется из педагогов, успешно прошедших процедуру оценки методических компетенций, проводимой ФИОКО, педагогов, показавших высокие результаты профессиональной деятельности.

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.

### **Цель № 9. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников**

#### **Обоснование цели.**

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 муниципалитета 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 муниципальной 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 МО Успенский район 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 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.

#### **Реалистичность цели.**

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

высококвалифицированным кадровым составом участников реализации 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 является наличие аппарата для диагностирования ее достижимостью:

экспертная оценка качества научно-методических мероприятий;  
констатирующее наблюдение; анализ отчетной документации; опрос.

### **Цель № 10. Поддержка молодых педагогов, реализация программнаставничества педагогических работников**

**Обоснование цели.** 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 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 **муниципалитета** 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 МО Успенский район; 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 МО Успенский район, выстраивание адресной работы с ними являются:

изучение состояния адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности;

накопленный опыт работы МКУ ДПО «Методический кабинет» 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 МО Успенский район, основанных на выявленных дефицитах, с последующим сопровождением реализации эффективных моделей на этапе апробации, внедрения и диссеминации;

мотивация молодых педагогов к активному участию в мероприятиях, организуемых в рамках реализации муниципальной программы «Школа молодого специалиста», в деятельности Сообщества молодых педагогов МО Успенского района;

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 (муниципальной программы поддержки молодых педагогов, положение о сообществе молодых педагогов, положение о наставничестве в образовательной организации);

аналитических справок по итогам методической работы с молодыми педагогами;

аналитических справок по результатам мониторинга выявления профессиональных и личностных дефицитов молодых педагогов;

информационных писем о проведении мониторингов, профессиональных конкурсов, круглых столов, мероприятий для молодых педагогов;

информационных писем о проведении дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, мероприятий по организации наставнического сопровождения молодых педагогов для заместителей руководителей по научно-методической работе, руководителей образовательных организаций, педагогов-наставников.

**Реалистичность цели.** Достижимость целевого ориентира, связанного с поддержкой молодых педагогов, в том числе через реализацию программ наставничества педагогических работников, осуществляется через Сообщество молодых педагогов МО Успенский район и систему наставничества и определяется следующими ресурсами системы образования:

утвержденными нормативными правовыми актами, регулирующими поддержку молодых педагогов/реализацию программ наставничества педагогических работников на муниципальном и школьном уровнях;

осуществлением МКУ ДПО «Методический кабинет» деятельности по организационному, методическому, аналитическому сопровождению и мониторингу внедрения Целевой модели наставничества на территории муниципального образования МО Успенский район в статусе муниципального наставнического центра;

координацией программ наставничества в образовательных организациях МО Успенский район;

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 организации и проведения семинаров для отдельных категорий молодых педагогов (учителей начальных классов, физики, химии, географии);

организацией и проведением семинаров для наставников молодых педагогов;

организацией и проведением семинаров по организации наставнических программ в образовательной организации для заместителей руководителей по научно-методической работе;

деятельностью городских методических объединений, интегрирующих работу разноуровневых организованных структур: школьных методических объединений, профессиональных сообществ педагогов, включая функционирующее профессиональное сообщество молодых педагогов МО Успенский район с вовлечением 100 % молодых педагогов;

проведением методических мероприятий по проектированию и реализации современных тьюторских моделей наставничества с целью определения наиболее

эффективных инструментов сопровождения (поддержки) молодых педагогов, основанных на выявленных дефицитах, с последующим сопровождением реализации эффективных моделей на этапе апробации, внедрения и диссеминации;

продуктивным опытом вовлечения молодых педагогов в участие в профессиональных конкурсах для начинающих специалистов.

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

мониторинга достижения планируемых результатов (показателей эффективности) реализации целевой модели наставничества;

мониторинга эффективности методической работы (методического аудита) образовательных организаций.

### **Цель № 11. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ 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, 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 уровне регионов и федерального центра для обеспечения развития системы образования, ее реакции на современные вызовы и интеграцию инициатив, принимаемых на федеральном 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. Общественно-профессиональные сообщества могут являться как продуктом стихийной самоорганизации, так и быть инициированными государством для решения вопросов образования.

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 был и остается МКУ ДПО «Методический кабинет». Являясь частью системы образования, он призван способствовать инновационным изменениям в соответствии с насущными потребностями педагогов. Более того, МКУ ДПО «Методический кабинет» в своем развитии должен опережать существующую практику, реализуя принцип профессионального развития педагогов не вслед изменениям, а впереди них, т.е. в проактивном режиме.

МКУ ДПО «Методический кабинет» является центральным звеном научно-методического и методического сопровождения деятельности педагогических работников и управленческих кадров в муниципальном образовании Успенский район. В рамках своих полномочий он осуществляет такое сопровождение через организацию мероприятий, проведение мониторингов и исследований, аудиты, конкурсы, отчеты.

#### **Реалистичность цели.**

Достижимость целевого ориентира, связанного с организацией эффективного сетевого взаимодействия педагогов, определяется следующими ресурсами системы образования муниципального образования Успенский район: муниципальным сообществом молодых педагогов, муниципальными и школьными методическими объединениями.

В МО Успенском районе реализуется программа развития и поддержки школьных методических объединений; для повышения эффективности деятельности школьных методических объединений развивается единое научно-методическое пространство через сетевое партнерство и интеграцию деятельности разноуровневых **организованных** структур, работу городских методических объединений. Создаются условия для совершенствования технологий, методики и форм организации образовательной деятельности. Развивается мотивация деятельности педагогов в профессиональных сообществах.

На всех уровнях выстроены вертикали педагогических сообществ, объединенных целью совершенствования профессионального мастерства и отличающихся спецификой субъектов.

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

Многоуровневые профессиональные сообщества педагогов в муниципалитете - это инструмент вертикального управления. Предметные профессиональные сообщества педагогов конструируют единое муниципальное предметное пространство и являются одним из механизмов сопровождения профессионального развития педагогов.

Другой механизм профессионального развития педагогов, сложившийся в **муниципалитете**, - это профессиональные сети. Деятельность их направлена на решение **задач** модернизации образовательной практики (появление инновационных практик



достижения новых образовательных результатов, новых моделей организации образовательного процесса и т.д.) и предусматривает:

осуществление методической поддержки педагогических работников и управленческих кадров на местах;

создание среды для мотивации педагогов к непрерывному профессиональному развитию;

участие в экспертизе инновационных проектов, лучших педагогических практик, в их внедрении и распространении;

реализация программ наставничества.

В муниципальном образовании Успенский район также созданы структурные образования, обеспечивающие достижение специфических целей развития муниципальной образовательной системы и осуществляющие научно-методическое сопровождение деятельности педагогических работников и управленческих кадров. К числу таких образований в муниципальном образовании Успенский район относятся созданные и функционирующие муниципальный наставнический центр, муниципальный тьюторский консультационные пункты.

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, дорожной карты 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;
- юридические консультации;
- механизмы согласования проектов/программ с общественно - профессиональными сообществами;
- поддержка через предоставление грантов;
- формирование заказа на методическую поддержку образовательных организаций;
- популяризация деятельности общественно - профессиональных сообществ через СМИ (печатные, электронные, телевизионные);
- заключение договоров о сетевом взаимодействии; разработка планов реализации сетевого взаимодействия;
- составление отчетов о выполнении планов реализации сетевого взаимодействия.

## **Цель № 12. Анализ 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.

Анализ деятельности профессиональных сообществ педагогов (по различным направлениям) дает понимание, что сетевые сообщества педагогов - это инструменты:

взаимной оценки в конкурсах: это могут сделать лучшие педагоги, лучшие преподаватели, лучшие воспитатели, лучшие организаторы образовательной деятельности и специалисты проектного управления - «Лидеры российского образования»;

десубъективизации оценки, когда оценивающий эксперт назначается случайным образом на оценку результатов проекта, деятельности педагога/преподавателя, разработанного учебника и учебно-методического комплекта (УМК) из общего пула экспертов из числа членов профессионального сообщества с примерно одинаковым квалификационным профилем (что гарантирует отсутствие субъективизма и пристрастия в оценках);

межрегионального сотрудничества, когда проводятся экспертные и оценочные мероприятия в режиме «онлайн», эксперты из одного региона участвуют в обсуждении проблем в сфере образования, в оценке качества образования, в оценке результатов проектной деятельности в других регионах;

независимой оценки качества образования, результатов внедрения инноваций, реализованных проектов и разработанных информационных систем;

коллективной нейросети для разработки и обсуждения творческих заданий для аттестации, творческих экзаменов для педагогов, молодых специалистов в системе образования;

коллективной нейросети распространения и диссеминации передового педагогического опыта, в котором субъекты-операторы самостоятельно выбирают то, что нужно в данный момент и на перспективу из примеров работы своих коллег в других регионах;

диалога коллег, поддержания традиций наставничества и преемственности в профессиональном развитии молодых педагогов.

С использованием сетевых технологий общественно-профессиональные сообщества (предметные ассоциации) 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.**

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

высококвалифицированным кадровым составом профессионально-педагогических сообществ и/или методических объединений;

разработанным и апробированным мониторингом изучения состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ;

продуктивным опытом муниципальной системы образования с результативной деятельностью методических объединений и/или профессиональных сообществ.

Основные показатели эффективности деятельности общественно-профессиональных сообществ:

доля образовательных организаций - участников общественно - профессиональных сообществ педагогов - предметников в муниципалитете;

доля членства общественно - профессиональных сообществ в общественных советах органов муниципальной власти;

степень участия общественно - профессиональных сообществ в разработке нормативно - правовых актов по вопросам управления образованием муниципалитета с учетом их коллегиального мнения;

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 муниципалитета, получивших методическую и консультационную помощь в общественно - профессиональном сообществе, с учетом качественной динамики по отзывам педагогов;

количество (доля) экспертных заключений, подготовленных общественно - профессиональным сообществом в рамках компетенций (в рамках полномочий), повлиявших на результативность деятельности как отдельных педагогов, так и образовательных организаций;

количество и качество разработанных методических рекомендаций для педагогов - предметников (в рамках полномочий);

степень участия общественно - профессиональных сообществ в разработке и организации конкурсов для обучающихся;

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;

доля привлеченных в качестве внешних экспертов из числа членов общественно - профессионального сообщества к процедурам оценки качества образования общеобразовательной организации;

наличие положительных отзывов о работе общественно - профессионального сообщества: органов государственной власти, общеобразовательных организаций, профессиональных сообществ, родительских общественных организаций, в том числе публикаций, передач в СМИ о деятельности общественно - профессионального сообщества;

увеличение количества муниципальных мероприятий, транслирующих опыт на региональном, федеральном уровне;

увеличение количества проектов на присвоение статуса муниципальной инновационной площадки, краевой инновационной площадки;

увеличение количества участников сетевых сообществ;

увеличение доли образовательных организаций, участвующих в деятельности ресурсных центров общего образования.

### **Цель № 13. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования Успенский район**

#### **Обоснование цели.**

Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях Краснодарского края 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. № 221 -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. В муниципальном образовании Успенский район работают более 351 педагогических работников. Более 35% педагогических работников свыше 60 лет и имеют нагрузку от 26 до 36 часов в неделю. Ежегодно в школах муниципального образования Успенский район выявляется около 50 вакансий, педагогическая нагрузка на одного педагога составляет более 24 часов.

#### **Реалистичность цели.**

В целях разрешения проблем с кадровым дефицитом в образовательных организациях в муниципальном образовании Успенский район реализуется программа «Земский учитель». Подготовку по педагогическим специальностям ведёт Армавирский государственный педагогический университет. Ежегодно увеличивается количество молодых педагогов в школах. Управление образования администрации муниципального образования Успенский район регулярно собирает 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.

### **Цель №14. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях**

#### **Обоснование цели:**

Кадровый потенциал образовательной организации – величина не постоянная, 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, обменом 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 достижения цели:**

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.

### **3. Перечень показателей муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Успенский район**

#### **Соответствие показателей обоснованной цели**

Наименование муниципальных показателей	Соответствие показателей обоснованной цели
1	2
Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	
1. Наличие нормативного акта, регулирующего выявление профессиональных дефицитов	Цель №1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.

<p>педагогических работников (Указываются реквизиты нормативного акта, а также ссылка на размещение данного акта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»).</p> <p>2. Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов (общее количество педагогов, прошедших тестирование).</p> <p>3. Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов, у которых выявлены профессиональные дефициты (количество педагогов, у которых выявлены профдефициты).</p> <p>Сформированность управленческих умений: (гностические умения, проектировочные умения, конструктивные умения; коммуникативные умения; организаторские умения: собственно-управленческие умения).</p>	<p>Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.</p> <p>Цель №8. Формирование методического актива.</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>Показатели по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов</p>	
<p>1. Наличие нормативного акта, регулирующего учет индивидуальных образовательных маршрутов (Указываются реквизиты нормативного акта, а также ссылка на размещение данного акта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»).</p> <p>2. Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты совершенствования на основе диагностики профессиональных дефицитов.</p> <p>3. Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты профессионального роста (из числа педагогов у которых не выявлены профессиональные дефициты).</p> <p>4. Доля педагогических работников, принявших участие в мероприятиях, направленных на устранение профессиональных дефицитов в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов.</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.</p> <p>Цель № 4. Осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации по образовательным программам педагогической направленности.</p> <p>Цель № 6. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов.</p> <p>Цель № 8. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.</p> <p>Цель № 9. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников</p> <p>Цель №10. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне</p> <p>Цель № 14. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях</p>
<p>Показатели по осуществлению профессиональной переподготовки и повышению квалификации по образовательным программам педагогической направленности</p>	



<p>1. Проведение опережающего мониторинга потребности в профессиональные переподготовке и повышении квалификации;</p> <p>2. доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности от общего количества педагогов, нуждающихся в профессиональной переподготовке по данным опережающего мониторинга;</p> <p>3. доля педагогических работников, проходящих повышение квалификации не реже, чем один раз в три года по образовательным программам педагогической направленности от общей численности педагогов в образовательной организации.</p>	Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.
	Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников.
	Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников
	Цель № 4. Осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации по образовательным программам педагогической направленности
	Цель № 9. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников
	Цель № 13. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях МО Успенский район
	Цель № 14. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях
Показатели по вовлечению педагогов в экспертную деятельность	
<p>1. Наличие нормативного акта, регулирующего достижения педагогов в области экспертной деятельности.</p> <p>2. Численность педагогов, включенных в экспертную деятельность муниципального, регионального, федерального уровней.</p>	Цель № 6. Вовлечение педагогов в экспертную деятельность
	Цель № 8. Формирование методического актива
	Цель № 14. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях
Показатели по формированию методического актива	
<p>1. Наличие нормативного акта, регулирующего формирование методического актива (Указываются реквизиты нормативного акта, а также ссылка на размещение данного акта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»),</p> <p>2. Результат экспертной оценки методических компетенций педагогов в федеральной системе для включения в методический актив региона.</p> <p>3. Численность педагогов, включенных в методических актив Краснодарского края по учебному предмету к общему количеству педагогов по данному предмету в муниципальном образовании Успенский район</p> <p>4. Численность педагогов, включенных в методический актив МО Успенский район по учебному предмету, к общему количеству педагогов по данному предмету в муниципальном образовании Успенский район</p>	Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников
	Цель № 8. Формирование методического актива
	Цель № 9. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников
	Цель № 12. Анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов
	Цель № 14. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях

Показатели по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников

<p>1. Наличие нормативной базы, регулирующей поддержку молодых педагогов / реализацию программ наставничества педагогических работников (Указываются реквизиты нормативного акта, а также ссылка на размещение данного акта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»).</p>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</p>
<p>2. Доля педагогов, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Кубани.</p>	<p>Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников</p>
<p>3. Доля педагогов, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов МО Успенский район.</p>	<p>Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников</p>
<p>4. Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории муниципального образования город Новороссийск, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (% от общего числа педагогов - молодых специалистов).</p>	<p>Цель № 7. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов</p>
<p>5. Уровень удовлетворенности наставляемых из числа молодых педагогов участием в программах наставничества.</p>	<p>Цель № 9. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p>
<p>6. Уровень удовлетворенности наставников молодых педагогов участием в программах наставничества.</p>	<p>Цель № 10. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников</p>
<p>7. Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников.</p>	<p>Цель № 13. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях МО Успенский район</p>
<p>8. Доля индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных и реализованных для молодых педагогов в целях устранения выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников.</p>	<p>Цель № 14. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях</p>

Показатели по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне

<p>1. Наличие нормативного акта, сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне (Указываются реквизиты нормативного акта, а также ссылка на размещение данного акта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»).</p>	<p>Цель № 5. Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников</p>
<p>2. Доля педагогических работников включенных в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном и региональном уровне.</p>	<p>Цель № 9. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p>
<p>3. Доля образовательных организаций, педагогические работники которых включены в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ пе-</p>	<p>Цель № 11. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне</p>
	<p>Цель № 12. Анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов</p>
	<p>Цель № 13. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона</p>

<p>дагогов) на муниципальном и региональном уровне 4. Доля педагогических работников, принявших участие в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровня в рамках сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов).</p>	<p>Цель № 14. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях</p>
<p>Показатели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях Мо Успенский район</p>	
<p>1. Наличие ИОМ по результатам диагностики. 2. Наличие утвержденного плана работы по наставничеству. 3. Наличие партнерского соглашения между образовательными организациями по научно-методическому сопровождению. 4. Число ставок по штату. 5. Фактическая потребность в ставках. 6. Списочная численность работников. 7. Число вакансий по должностям. 8. Наличие стратегии кадровой политики на уровне управления образования, школы. 9. Средний возраст педагогических работников 10. Наличие методической службы</p>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников Цель №9. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников Цель № 13. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях МО Успенский район</p>
	<p>Цель № 14. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях</p>

#### 4. Методы сбора и обработки информации в муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Успенский район

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 МКУ ДПО «Методический кабинет» муниципального образования Успенский 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 поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;

мониторинг по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне;

мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

**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, представителем МКУ «Центр развития образования» 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;

мониторинг по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне.

**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 не заинтересованными. 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 и повышению квалификации по образовательным программам педагогической направленности;

мониторинг по вовлечению педагогов в экспертную деятельность;

мониторинг по формированию методического актива; мониторинг по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;

мониторинг по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;

мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях Успенского района.

**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 субъектов образовательной системы муниципального образования Успенский район и др. 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 и повышению квалификации по образовательным программам педагогической направленности;

мониторинг по вовлечению педагогов в экспертную деятельность;

мониторинг по формированию методического актива;

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

мониторинг по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;

мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях Успенского района

**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 МКУ ДПО «Методический кабинет», администрации образовательных организаций или школьных методических служб. 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 представители МКУ ДПО «Методический кабинет», 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 и повышения квалификации по образовательным программам педагогической направленности;

мониторинг по вовлечению педагогов в экспертную деятельность;

мониторинг по формированию методического актива;

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

мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях МО Успенский район.

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

В рамках реализации Системы 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 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 обзора 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, и иных прикладных информационных технологий.

## **5. Мониторинг показателей в муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Успенский район**

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, уровней шкал, методов сбора данных и моделей их интерпретации.

Система мониторингов, применяемых при реализации 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 осуществлению профессиональной переподготовки и повышению квалификации по образовательным программам педагогической направленности;
- 4) мониторинг по вовлечению педагогов в экспертную деятельность;

- 5) мониторинг по формированию методического актива;
- 6) мониторинг по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- 7) мониторинг по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;
- 8) мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях Успенского района.

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 и принимаемых общественно-профессиональным сообществом муниципального образования Успенский район в качестве значимых;

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, не саморегулируемую 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 в муниципальном



образовании Успенский район;

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 на федеральном и региональном уровне. Вся информация планируется накапливать в электронном виде на сайте МКУ ДПО «Методический кабинет»;

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.

Организационно-техническое и научно-методическое сопровождение мониторингов осуществляется с привлечением организаций в установленном законодательством Российской Федерации порядке, в том числе МКУ ДПО «Методический кабинет» и образовательных организаций.

Основными источниками информации при проведении мониторингов и последующем принятии управленческих решений по обеспечению профессионального развития педагогических работников, являются:

для мониторинга по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников: муниципальные нормативные акты, методическое обоснование направлений, задач, форм и методов выявления профессиональных дефицитов, общая численность педагогических работников в соответствии с данными ФСН ОО-1 (сумма строк 07, 28, 29, 33-39), численность педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов (данные ЦОПМКП и ЦНППМПР);

для мониторинга по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов: региональные

нормативные акты, общая численность педагогических работников в соответствии с данными ФСН ОО-1 (сумма строк 07, 28, 29, 33-39), численность педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты (данные ЦНПМ ПР), численность педагогических работников, принявших участие в мероприятиях, направленных на устранение профессиональных дефицитов в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов (данные образовательных организаций);

для мониторинга по осуществлению профессиональной переподготовки и повышения квалификации по образовательным программам педагогической направленности: данные образовательных организаций по запросам, информация на официальных сайтах образовательных организаций;

для мониторинга по вовлечению педагогов в экспертную деятельность: муниципальные нормативные акты, региональные нормативные акты, результаты участия обучающихся в оценочных процедурах оценки (данные ГИА), подтверждающих достижения педагогов в области экспертной деятельности. Достижения педагогов и их обучающихся по направлениям экспертной деятельности. Численность педагогов, включенных в экспертную деятельность муниципального, регионального, федерального уровней;

для мониторинга по формированию методического актива: региональные нормативные акты, муниципальные нормативные акты, результаты участия в процедуре оценки методических компетенций педагогов (данные ФИОКО), общая численность педагогических работников по предметам в соответствии с данными ФСН ОО-1;

для мониторинга по поддержке молодых педагогов / реализации программ наставничества педагогических работников: муниципальные нормативные акты, региональные нормативные акты; аналитические отчеты по итогам мониторинговых исследований на сайте МКУ ДПО «Методический кабинет»; муниципального образования Успенский район;

для мониторинга по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне: муниципальные нормативные акты, региональные нормативные акты, общая численность педагогических работников в соответствии с данными ФСН ОО-1 (сумма строк 07, 28, 29, 33-39), общее количество образовательных организаций в соответствии с данными ФСН ОО-1, численность педагогических работников, включенных в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном и муниципальном уровне (данные образовательных организаций);

для мониторинга по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях Успенского района: муниципальные нормативные акты, общее количество образовательных организаций в соответствии с данными ФСН ОО-1, общая численность педагогических работников по предметам в соответствии с данными ФСН ОО-1, данные мониторинга и прогноза кадровой потребности муниципалитета ЦЗН.

### **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.**

Наличие нормативного акта, регулирующего выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;

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

### **Характеристика показателей.**

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

а) оцениваемые параметры: отсутствие/наличие; полнота и качество нормативной базы;

б) единицы измерения параметров: 1 - проявление показателя, 0 - отсутствие;

в) методы сбора данных: аудит документационного обеспечения;

г) модель интерпретации данных: {0; 1; 2}.

**Показатель № 2.** Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов педагогических работников:

а) оцениваемые параметры: количество педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов от общего количества педагогических работников в образовательной организации;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: анализ статистических данных ФСН ОО-1, и данные ЦОПМКП и ЦНППМПР;

г) модель интерпретации данных: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

**Показатель № 3.** Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов педагогических работников, у которых выявлены профессиональные дефициты:

а) оцениваемые параметры: количество педагогических работников, у которых выявлены профессиональные дефициты от количества педагогов ОО; принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: анализ данных ЦОПМКП и ЦНППМПР;

г) модель интерпретации данных: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

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

В сводную таблицу мониторинга включаются данные ФСН ОО-1, образовательных организаций, оперативные данные ЦОПМКП и ЦНППМПР и результаты диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников.

Информация из сводной таблицы мониторинга является основой для формирования индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников.

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

Регламент организации мониторинга:

а) ответственные субъекты: МКУ ДПО «Методический кабинет» МО Успенский район;

б) сроки проведения: ежегодно, ноябрь;

в) длительность проведения: в течение двух месяцев после получения результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников;

г) способ систематизации данных: формирование сводной таблицы мониторинга;  
д) 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.

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.

### **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:**

наличие нормативного акта, регулирующего учет **индивидуальных** образовательных маршрутов;

доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанные на основе диагностики профессиональных дефицитов;

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:

а) оцениваемые параметры: отсутствие/наличие; полнота и качество нормативной базы;

б) единицы измерения параметров: 1 - проявление показателя, 0 - отсутствие;

в) методы сбора данных: аудит документационного обеспечения;

г) модель интерпретации данных: {0; 1; 2}.

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

а) оцениваемые параметры: количество педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанные на основе диагностики профессиональных дефицитов от общего количества педагогических работников в образовательной организации;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: анализ статистических данных ФСН ОО-1, данные ЦНППМ, данные образовательных организаций;

г) 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):

а) оцениваемые параметры: количество педагогических работников, реализующих индивидуальные образовательные маршруты профессионального роста от общего количества педагогических работников ОО, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: данные ЦНППМ, данные образовательных организаций;

г) модель интерпретации данных: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

**Показатель № 4.** Доля педагогических работников, принявших участие в мероприятиях, направленных на устранение профессиональных дефицитов в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов:

а) оцениваемые параметры: количество педагогических работников, реализующих индивидуальные образовательные маршруты от общего количества педагогических работников ОО, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: данные ЦНППМ, данные образовательных организаций;

г) модель интерпретации данных: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

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

В сводную таблицу мониторинга включаются данные ФСН ОО-1, данные ЦНППМ, данные образовательных организаций и количество 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» в муниципальном образовании Успенский район.

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

Регламент организации мониторинга:

- а) ответственные субъекты: МКУ ДПО «Методический кабинет» МО Успенский район;
- б) сроки проведения: ежегодно, ноябрь;
- в) длительность проведения: в течение двух месяцев, после получения индивидуальных образовательных маршрутов диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников;
- г) способ систематизации данных: формирование сводной таблицы мониторинга;
- д) ограничения проведения мониторинга: сроки проведения процедуры оценки методических компетенций.

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

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

### **Мониторинг по осуществлению профессиональной переподготовки и повышению квалификации по образовательным программам педагогической направленности**

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

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

#### **Показатели мониторинга:**

проведение опережающего мониторинга потребности в профессиональной переподготовке;

доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности от общего количества педагогов, нуждающихся в профессиональной переподготовке по данным опережающего мониторинга;

доля педагогических работников, проходящих повышение квалификации не реже, чем один раз в три года по образовательным программам педагогической направленности от общей численности педагогов в образовательной организации.

#### **Характеристика показателей.**

**Показатель № 1.** Проведение опережающего мониторинга потребности в профессиональной переподготовке и повышении квалификации:

а) оцениваемые параметры: отсутствие/наличие; полнота и качество потребности в профессиональной переподготовке;

б) единицы измерения параметров: 1 - проявление показателя, 0 - отсутствие;

в) методы сбора данных: аудит документационного обеспечения;

г) модель интерпретации данных: {0; 1; 2}.

**Показатель № 2.** Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической

направленности от общего количества педагогов ОО, нуждающихся в профессиональной переподготовке по данным опережающего мониторинга:

а) оцениваемые параметры: количество педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности от общего количества педагогов ОО, нуждающихся в профессиональной переподготовке по данным опережающего мониторинга;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: данные образовательных организаций;

г) модель интерпретации данных: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

**Показатель № 3.** доля педагогических работников, проходящих повышение квалификации не реже, чем один раз в три года по образовательным программам педагогической направленности от общей численности педагогов в образовательной организации:

а) доля педагогических работников, проходящих повышение квалификации не реже, чем один раз в три года по образовательным программам педагогической направленности от общей численности педагогов в образовательной организации;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: данные образовательных организаций;

г) модель интерпретации данных: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

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

В сводную таблицу мониторинга включаются данные по результатам мониторинга образовательных организаций, данные ПК-1.

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

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

Регламент организации мониторинга:

а) ответственные субъекты: МКУ ДПО «Методический кабинет» МО успенский район;

б) сроки проведения: ежегодно, март;

в) длительность проведения: в течение двух месяцев после сбора сведений ПК-1;

г) способ систематизации данных: формирование сводной таблицы мониторинга;

д) ограничения проведения мониторинга: сроки проведения процедуры федеральным оператором.

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

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

### **Мониторинг по вовлечению педагогов в экспертную деятельность**

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

Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации по вовлечению педагогов в экспертную деятельность.

### **показатели мониторинга:**

муниципальные нормативные акты;  
результаты участия обучающихся в оценочных процедурах (данные ГИА);  
численность педагогов, включенных в экспертную деятельность  
муниципального, регионального, федерального уровней.

### **Характеристика показателей.**

#### **Показатель № 1:**

Наличие нормативного акта, регулирующего вовлечение педагогов в экспертную деятельность:

- а) оцениваемые параметры: отсутствие/наличие; полнота и качество нормативной базы;
- б) единицы измерения параметров: штуки;
- в) методы сбора данных: аудит документационного обеспечения;
- г) модель интерпретации данных: нормативный документ.

#### **Показатель № 2.**

Численность педагогов, включенных в экспертную деятельность регионального, федерального уровней:

- а) оцениваемые параметры: численность педагогов - экспертов, включенных в экспертную деятельность муниципального, регионального, федерального уровней;
- б) единицы измерения параметров: численность педагогов-экспертов (чел.);
- в) методы сбора данных: данные ФСН ОО-1, информация от образовательных организаций;
- г) модель интерпретации данных: соотношение числа педагогов-экспертов к общему количеству педагогов, вовлеченных в экспертную деятельность.

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

В сводную таблицу мониторинга включаются данные ФСН ОО-1, образовательных организаций, результаты процедуры оценки по вовлечению педагогов в экспертную деятельность в разрезе муниципального образования.

Информация из сводной таблицы мониторинга является основой для формирования численного состава педагогов, вовлеченных в экспертную деятельность.

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

- а) ответственные субъекты: МКУ ДПО «Методический кабинет»  
МО Успенский район;
- б) сроки проведения: ежегодно, ноябрь;
- в) длительность проведения: в течение двух месяцев, после получения результатов нормативного акта о списочном составе педагогов, вовлеченных в экспертную деятельность;
- г) способ систематизации данных: формирование сводной таблицы мониторинга;
- д) ограничения проведения мониторинга: сроки проведения оценочных процедур.

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

Анализ результатов мониторинга служит основанием для формирования списочного педагогов, вовлеченных в экспертную деятельность.

Результаты мониторинга используются для определения целевых показателей развития системы образования муниципального образования город Новороссийск.



## Мониторинг по повышению профессионального мастерства педагогических работников на муниципальном уровне

### Описание мониторинга показателей.

Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о повышении профессионального мастерства педагогических работников на муниципальном уровне.

### Показатели мониторинга:

Наличие нормативных актов, регулирующих мероприятия по повышению профессионального мастерства педагогических работников (приказы об аттестации руководителей и педагогических работников, о проведении профессиональных конкурсов на муниципальном уровне, документов о поощрении лучших педагогических работников

Доля педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию

Доля педагогических работников, принявших участие в профессиональных конкурсах муниципального, регионального и федерального уровня

Доля педагогических работников, принявших участие в проектной деятельности на муниципальном, региональном и федеральном уровнях

### Характеристика показателей.

**Показатель № 1.** Наличие нормативных актов, регулирующих мероприятия по повышению профессионального мастерства педагогических работников (приказы об аттестации руководителей и педагогических работников, о проведении профессиональных конкурсов на муниципальном уровне, документов о поощрении лучших педагогических работников

а) оцениваемые параметры: отсутствие/наличие; полнота и качество нормативной базы;

б) единицы измерения параметров: 1 - проявление показателя, 0 - отсутствие;

в) методы сбора данных: аудит документационного обеспечения;

г) модель интерпретации данных: {0; 1; 2}.

**Показатель № 2.** Доля педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационную категорию:

а) оцениваемые параметры: соотношение числа педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории к общему количеству педагогических работников образовательной организации;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: анализ статистических данных ФСН ОО-1 и данные образовательных организаций;

г) модель интерпретации данных: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

**Показатель № 3** Доля педагогических работников, принявших участие в профессиональных конкурсах муниципального, регионального и федерального уровня

а) оцениваемые параметры: соотношение числа педагогических работников, принявших участие в профессиональных конкурсах муниципального, регионального и федерального уровня, к общему количеству педагогических работников образовательной организации;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: анализ статистических данных ФСН ОО-1, и данные образовательных организаций.

**Показатель № 4.** Доля педагогических работников, принявших участие в проектной деятельности на муниципальном, региональном и федеральном уровнях:

а) оцениваемые параметры: соотношение числа педагогических работников, принявших участие в проектной деятельности муниципального, регионального и федерального уровня в рамках сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов), к общему количеству педагогических работников образовательной организации;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: анализ статистических данных ФСН ОО-1, и данные образовательных организаций.

### **Мониторинг по формированию методического актива.**

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

Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о методической компетентности педагогов и численности методического актива.

#### **Показатели мониторинга.**

Наличие нормативного акта, регулирующего формирование методического актива;

Результат экспертной оценки методических компетенций педагогов в федеральной системе для включения в методический актив региона, муниципального образования город Новороссийск;

Численность педагогов, включенных в методический актив Краснодарского края по учебному предмету к общему количеству педагогов по данному предмету в муниципальном образовании Успенский район.

Численность педагогов, включенных в методический актив города Новороссийска по учебному предмету, к общему количеству педагогов по данному предмету в муниципальном образовании Успенский район.

#### **Характеристика показателей.**

**Показатель № 1.** Наличие нормативного акта, регулирующего формирование методического актива:

а) оцениваемые параметры: отсутствие/наличие; полнота и качество нормативной базы;

б) единицы измерения параметров: штуки;

в) методы сбора данных: аудит документационного обеспечения;

г) модель интерпретации данных: нормативный документ.

**Показатель № 2.** Результат экспертной оценки методических компетенций педагогов в федеральной системе для включения в методический актив региона, муниципального образования Успенский район:

а) оцениваемые параметры: уровень методических компетенций педагогов.

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: экспертная оценка ФИОКО;

г) модель интерпретации данных: доля педагогов, успешно прошедших/неуспешно прошедших процедуру оценки методических компетенций от общего количества педагогов, принявших участие в процедуре оценки методических компетенций.

**Показатель № 3.** Численность педагогов, включенных в методический актив Краснодарского края по учебному предмету, к общему количеству педагогов по данному предмету в муниципальном образовании Успенский район:

а) оцениваемые параметры: численность педагогов-тьюторов системы образования Успенского района по предмету, участвующая в оказании предметной и методической помощи педагогам-предметникам в регионе;

б) единицы измерения параметров: численность педагогов-тьюторов (чел.);

в) методы сбора данных: данные ФСН ОО-1, информация из региональных документов;

г) модель интерпретации данных: соотношение числа членов методического актива по учебному предмету к общему количеству педагогов по данному предмету.

**Показатель № 4.** Численность педагогов, включенных в методический актив города Новороссийска по учебному предмету, к общему количеству педагогов по данному предмету в муниципальном образовании Успенский район:

а) оцениваемые параметры: численность педагогов-тьюторов по предмету, необходимая для оказания предметной и методической помощи педагогам-предметникам в муниципальном образовании Успенский район;

б) единицы измерения параметров: численность педагогов-тьюторов (чел.);

в) методы сбора данных: данные ФСН ОО-1, информация от образовательных организаций, информация МКУ ДПО «Методический кабинет»;

г) модель интерпретации данных: соотношение числа членов методического актива по учебному предмету к общему количеству педагогов по данному предмету.

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

В сводную таблицу мониторинга включаются данные ФСН ОО-1, образовательных организаций, результаты процедуры оценки методических компетенций педагогов, численность имеющихся педагогов-тьюторов в разрезе муниципального образования.

Информация из сводной таблицы мониторинга является основой для формирования методического актива муниципального образования Успенский район.

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

Регламент организации мониторинга:

а) ответственные субъекты: МКУ ДПО «Методический кабинет» МО Успенский район;

б) сроки проведения: ежегодно, ноябрь;

в) длительность проведения: в течение двух месяцев, после получения результатов процедуры оценки методических компетенций и обучения тьюторов по соответствующей ДПП ПК;

г) способ систематизации данных: формирование сводной таблицы мониторинга;

д) ограничения проведения мониторинга: сроки проведения процедуры оценки методических компетенций.

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

Анализ результатов мониторинга служит основанием для формирования численности методического актива на муниципальном уровне.

Результаты мониторинга используются для определения необходимой численности методического актива по предметам в разрезе муниципального образования для оказания адресной предметной и методической помощи педагогам в целях устранения имеющихся профессиональных дефицитов, повышения уровня квалификации, тьюторского сопровождения педагогов.

## 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.

Наличие нормативной базы, регулирующей поддержку молодых педагогов / реализацию программ наставничества педагогических работников;

Доля педагогов системы образования муниципального образования город Новороссийск, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Кубани;

Доля педагогов системы образования муниципального образования город Новороссийск, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Новороссийска;

Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории муниципального образования Успенский район, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (% 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;

Доля индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных и реализованных для молодых педагогов в целях устранения выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников.

#### Характеристика показателей.

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

а) оцениваемые параметры: отсутствие/наличие; полнота и качество нормативной базы;

б) единицы измерения параметров: 1 - проявление показателя, 0 - отсутствие;

в) методы сбора данных: аудит документационного обеспечения;

г) модель интерпретации данных: {0; 1}.

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

а) оцениваемые параметры: отношение числа педагогов-молодых специалистов, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Кубани, к общему количеству педагогов-молодых специалистов в системе образования города Новороссийска;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований МКУ ДПО «Методический кабинет»;

г) модель интерпретации данных: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

**Показатель № 3.** Доля педагогов, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Успенского района:

а) оцениваемые параметры: отношение числа педагогов-молодых специалистов, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Кубани, к общему количеству педагогов-молодых специалистов в системе образования Успенского района;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований МКУ ДПО «Методический кабинет»;

г) модель интерпретации данных: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

**Показатель № 4.** Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории муниципального образования Успенский район, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (% от общего числа педагогов - молодых специалистов):

а) оцениваемые параметры: отношение числа педагогов-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории муниципального образования город Новороссийск, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого к общему количеству педагогов-молодых специалистов системы образования МО Успенский район;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: данные образовательных организаций, аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте Управления образованием в разделе МКУ ДПО «Методический кабинет»;

г) модель интерпретации данных: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

**Показатель № 5.** Уровень удовлетворенности наставляемых, из числа молодых педагогов, участием в программах наставничества:

а) 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 МО Успенский район;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте МКУ ДПО «Методический кабинет»;

г) модель интерпретации данных: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

**Показатель № 6.** Уровень удовлетворенности наставников молодых педагогов участием в программах наставничества:

а) 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 МО Успенский район;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте МКУ ДПО «Методический кабинет»;

г) модель интерпретации данных: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

**Показатель № 7.** Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников:

а) оцениваемые параметры: соотношение количества школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников к общему количеству школ региона;

б) единицы измерения параметров - процент;

в) методы сбора данных: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте МКУ ДПО «Методический кабинет»;

г) модель интерпретации данных: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

**Показатель № 8.** Доля **индивидуальных** образовательных маршрутов, **разработанных** и реализованных для молодых педагогов в целях устранения выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников:

а) оцениваемые параметры: соотношение количества индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных и реализованных для молодых педагогов в целях устранения выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников, к общему количеству индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных и реализованных для педагогов;

б) единицы измерения параметров - процент;

в) методы сбора данных: данные образовательных организаций, **данные ЦНППМ ПР**;

г) **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 молодых педагогов муниципального образования Успенский район, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Кубани;

доля молодых педагогов муниципального образования Успенский район, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Успенского района;

доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории муниципального образования Успенский 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;

доля индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных и реализованных для молодых педагогов в целях устранения выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников.

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

Регламент организации мониторинга:

а) ответственные субъекты: МКУ ДПО «Методический кабинет» МО Успенский район;

- б) сроки проведения: ежегодно второе полугодие года;
- в) длительность проведения: 10 рабочих дней;
- г) способ систематизации данных: аналитическая справка по результатам мониторинга;
- д) 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 реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне**

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

Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне.

#### **Показатели мониторинга:**

наличие нормативного акта, сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;

доля педагогических работников, включенных в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном и региональном уровнях;

доля образовательных организаций, педагогические работники которых включены в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном и региональном уровнях;

доля педагогических работников, принявших участие в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровня в рамках сетевого взаимодействия (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов).

#### **Характеристика показателей.**

**Показатель № 1.** Наличие нормативного акта, сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне:

- а) оцениваемые параметры: отсутствие/наличие; полнота и качество нормативной базы;
- б) единицы измерения параметров: 1 - проявление показателя, 0 - отсутствие;
- в) методы сбора данных: аудит документационного обеспечения;
- г) модель интерпретации данных: {0; 1; 2}.

**Показатель № 2.** Доля педагогических работников, включенных в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном и региональном уровнях:

- а) оцениваемые параметры: соотношение числа педагогических работников, включенных в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном и региональном уровнях к общему количеству педагогических работников образовательной организации;

- б) единицы измерения параметров: процент;
- в) методы сбора данных: анализ статистических данных ФСН ОО-1 и данные образовательных организаций;
- г) модель интерпретации данных: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

**Показатель № 3.** Доля образовательных организаций, педагогические работники которых включены в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном и региональном уровнях:

а) оцениваемые параметры: соотношение числа образовательных организаций, педагоги которых включены в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном и региональном уровнях, к общему количеству образовательных организаций Успенского района;

- б) единицы измерения параметров: процент;
- в) методы сбора данных: анализ статистических данных ФСН ОО-1 и данные образовательных организаций.

**Показатель № 4.** Доля педагогических работников, принявших участие в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровня в рамках сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов):

а) оцениваемые параметры: соотношение числа педагогических работников, принявших участие в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровня в рамках сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов), к общему количеству педагогических работников образовательной организации;

- б) единицы измерения параметров: процент;
- в) методы сбора данных: анализ статистических данных ФСН ОО-1, и данные образовательных организаций.

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

### **Описание мониторинга показателей.**

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

**Показатели мониторинга** определены Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 19 февраля 2020 г. №56 «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:**

- 1 группа. 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.

2 группа. Условия непрерывного педагогического образования в МО Успенский

3 организаций район: наличие классов психолого-педагогической направленности на базе общеобразовательных;

наличие муниципальной методической службы.

Характеристика показателей.

**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 %;

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 НОО, ООП ООО, ООП СОО;

б) единицы измерения параметров: доля от общего количества в %;

в) методы сбора данных: аудит документов, опрос руководителей общеобразовательных организаций, данные прогноза ЦЗН;

г) модель интерпретации данных: значение по показателю.

**Показатель № 3.** Уровни квалификации педагогических работников (по подсистемам):

а) оцениваемые параметры: наличие образования: СПО, ВПО; педагогический профиль, непедагогический профиль;

б) единицы измерения параметров: количество и доля от общего количества;

в) методы сбора данных: аудит документов;

г) модель интерпретации данных: значение по показателю.

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

а) оцениваемые параметры: стаж, наличие квалификации, прохождение курсов ПК или ПП;

б) единицы измерения параметров: доля от общего количества работающих в ОО;

в) методы сбора данных: аудит документов;

г) модель интерпретации данных: значение по показателю.

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

а) оцениваемые параметры: количество педагогов с конкретной нагрузкой, средняя нагрузка;

б) единицы измерения параметров: часы и %;

в) методы сбора данных: аудит локальных документов;

г) модель интерпретации данных: усредненные значения показателей.

**Показатель № 6.** Наличие муниципальной методической службы:

а) оцениваемые параметры: наличие, отсутствие;

б) единицы измерения параметров: количество;

- в) методы сбора данных: аудит документов;
- г) модель интерпретации данных: значение по показателю.

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

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

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

Регламент организации мониторинга:

- а) ответственные субъекты: общеобразовательная организация, управление образования;
- б) сроки проведения: до 20 февраля ежегодно;
- в) длительность проведения: 30 дней;
- г) способ систематизации данных: автоматизированная система сбора и обработки;
- д) 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.

### **6. Анализ результатов мониторинга**

Анализ результатов мониторинга муниципальных показателей предполагает определение степени проявления показателей обеспечения профессионального развития педагогических работников в муниципальном образовании город Новороссийск;

оценку эффективности действий субъектов муниципальной системы образования по обеспечению профессионального развития педагогических работников;

определение путей устранения выявленных недостатков по отслеживаемым показателям.

На сайте МКУ ДПО «Методический кабинет» 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 Успенского района.

### **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;

Управления образования администрации муниципального образования Успенский район и МКУ ДПО «Методический кабинет» - по разработке муниципальной «дорожной карты» реализации комплекса мер по повышению качества образования в образовательных организациях, созданию условий реализации образовательных программ;

Адресные рекомендации по итогам проведения анализа оформляются в виде информационных писем, регламентов, методических рекомендаций, программ, тематических подборок и др. Кроме того, существенное значение в данном аспекте имеет разработка с учетом анализа результатов мониторинга показателей и публикация для субъектов обеспечения профессионального развития педагогических работников:

адресных рекомендаций;

рекомендаций по использованию успешных практик;

методических и иных материалов.

Субъектом, подготовившим адресные рекомендации, осуществляется контроль качества и соблюдения сроков их исполнения, формулируются предложения для принятия управленческих решений.

## **8. Меры, мероприятия муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Успенский район**

Проведение мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников в системе образования является ключевым компонентом деятельности МКУ ДПО «Методический кабинет» муниципального образования Успенский район.

Меры и мероприятия по обеспечению профессионального развития педагогических работников определяются дорожной картой, включающей мероприятия муниципального уровня и уровня общеобразовательной организации, и учитывают специфику условий работы всех субъектов.

При разработке дорожной карты по обеспечению профессионального развития педагогических работников в муниципальном образовании Успенский 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;

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

меры, направленные на организацию профессиональных стажировок (в том числе на базе организаций среднего профессионального (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 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.

Структура дорожной карты по обеспечению профессионального развития педагогических работников в муниципальном образовании Успенский 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 и др.), включаются ежемесячные отчеты, адресные стажировки, в том числе в общеобразовательных организациях, обладающих продуктивным опытом, круглые столы и др.

### **9. Управленческие решения муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Успенский район**

Развитие системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в муниципальном образовании Успенский район регионального, муниципального уровней и уровня образовательной организации;

использованием современных методов научно-методического сопровождения, имеющих комплексный характер и реализуемых на основе опережающего управления системой образования Успенского района;

использованием ресурсов сетевого взаимодействия субъектов муниципальной системы образования;

опорой на продуктивный федеральный, краевой и муниципальный опыт сопровождения педагогических работников;

высоким инновационным потенциалом системы образования муниципального образования Успенский район.

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.

### **10. Анализ эффективности принятых мер муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Успенский район**

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

Ключевым показателем эффективности мер, принятых в процессе реализации краевой 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 и Всероссийского уровня.

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

### **Условные обозначения**

ОО - образовательная организация

ПОО - профессиональные образовательные организации

ОВО - образовательные организации высшего образования

УО - управление образования

МКУ ДПО «Методический кабинет» МО Успенский район;

ГБОУ ИРО Краснодарского края - государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края

ЦНППМ ПР - Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, являющийся структурным подразделением государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края

ЦОПМКП - Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов в структуре государственного бюджетного учреждения Краснодарского края «Научно-методический центр»