

Система обеспечения профессионального развития педагогических  
работников в муниципальном образовании Усть-Лабинский район

1. Общие положения

Актуальность.

Актуальность профессионального развития определяется значимостью профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечения качества образования. Актуальность обновления подходов к профессиональному развитию педагогических кадров на всех уровнях обусловлена масштабами, темпами и сущностью инновационных процессов в системе образования.

Приоритеты государственной политики формируют направленность и состав изменений условий деятельности образовательных организаций: от обновления содержания образования и внедрения современных технологий обучения до введения новых подходов и инструментария оценки качества образовательных результатов обучающихся, развития сетевого взаимодействия.

Поддержка педагога, способного решать задачи национальной образовательной политики, становится возможной только в ситуации построения единой, непрерывной и вариативной системы адресного методического сопровождения учителя на всех уровнях.

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 в муниципальном образовании Усть-Лабинский район (далее - Система) определяет цели, задачи и направления совершенствования существующих форм обеспечения профессионального развития и представляет систему актуальных мер и механизмов для обеспечения профессионального роста и развития педагогов.

Муниципальная система построена на основе региональной системы Краснодарского края, которая имеет опыт сопровождения профессионального развития педагогических работников и позволит более качественно выстроить работу, своевременно видеть изменения и принимать управленческие решения.

Нормативные основания.

Система разработана с учётом следующих документов:

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

Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президентом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому разви-

тию 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)»;

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 МОиМП КК от 03.02.2021 № 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

Муниципальная система обеспечения профессионального развития педагогических работников представляет собой комплекс мер, направленных на совершенствование профессионального мастерства педагогов,

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 Усть-Лабинском районе.

Реализация Системы предусматривает также достижение следующих целей:

- 1) выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- 2) повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- 3) поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;
- 4) поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников;
- 5) организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов);
- 6) выявление кадровых потребностей в образовательных организациях;
- 7) осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

**Цель № 1.** Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников образовательных организаций Усть-Лабинского района.

*Обоснование цели.* 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.

В последнее время в Усть-Лабинском районе отмечается тенденция по снижению качества образования, об этом свидетельствуют результаты оценочных процедур (ВПР, ОГЭ), что напрямую связано с готовностью педагогов 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 отправной точкой профессионального развития педагога.

**Цель № 2.** Повышение профессионального мастерства педагогических работников;

*Обоснование цели.* Предметные компетенции педагога характеризуют его владение содержанием преподаваемого предмета, умением решать учебные задачи любой сложности, видеть и устранять фактические ошибки обучающихся. Поэтому именно недостатки предметной подготовки современного педагога являются основным риском снижения качества образования обучающихся, и, как следствие, отнесения общеобразовательного учреждения в группу школ с низкими образовательными результатами.

Реализация данной цели предполагает участие как самих педагогических работников, представителей образовательных организаций, так субъектов муниципального и краевого уровней. Соответственно, муниципальная система призвана создавать условия для реализации цели: участие педагога в оценке предметных компетенций, направление на курсы повышения квалификации, организация обучающих и практико-ориентированных муниципальных мероприятий, обеспечение тьюторского сопровождения и др.

**Цель № 3.** Поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов.

*Обоснование цели.* Система профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров может быть построена только при участии наиболее квалифицированной части педагогического сообщества - методического актива. Поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов должна носить системный, многоаспектный характер, реализовываться на всех уровнях системы образования и направляться на удовлетворение профессиональных и образовательных потребностей педагогов. Созданная в муниципальном районе сеть общественно-профессиональных сообществ педагогов, даёт возможность профессионального роста и развития, общения с коллегами, обмена педагогическими инновациями, организации профессиональной взаимопомощи и т.д.

**Цель № 4.** Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников.

*Обоснование цели.* Необходимость создания условий для успешной адаптации к специфике профессиональной деятельности и полноценной самореализации молодых специалистов вызвана острой нехваткой молодых квалифицированных кадров или их уходом в первый год работы в образовательной организации. На сегодняшний день проблема нехватки молодых специалистов в сфере образования очень актуальна.

В школах 195 молодых педагогов, в дошкольных образовательных учреждениях 165, в дополнительном образовании 27. В прошлом учебном году в образовательные учреждения района вернулись по окончании вузов 15 молодых специалистов.

Поэтому необходимо сопровождение молодых педагогов на уровне организации и муниципалитета, которое обеспечит «безболезненный вход в профессию», закрепление в профессии, профилактику оттока молодых специалистов из образовательных организаций края.

**Цель № 5.** Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений и др.) на муниципальном уровне

*Обоснование цели.* В настоящее время широко используются различные формы взаимодействия представителей профессионального сообщества, в муниципальном образовании Усть-Лабинский район такими сообществами являются:

- районные методические объединения педагогов-предметников (РМО);
- РМО учителей начальных классов;
- РМО дошкольных работников;
- РМО специалистов (социальных педагогов, психологов, логопедов);
- сообщество тьюторов;

- Совет руководителей;
- Ассоциация молодых педагогов;

Взаимодействие педагогов осуществляется не только на муниципальном уровне, но и межмуниципальном. Это стало возможным благодаря участию МБУ «Центр развития образования» МО Усть-Лабинский район в краевом проекте «Движение вверх», который имеет статус Лидера сетевого взаимодействия и Краевого ресурсного центра общего образования.

**Цель № 6.** Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях Усть-Лабинского района.

*Обоснование цели.* Кадровый дефицит является фактором снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности (количественные и качественные) каждой образовательной организации. В образовательных организациях района работают 1523 педагогических работника, большая часть имеет высшее образование. Первую и высшую категорию имеют 58 % педагогов. Средний возраст педагогов от 45 до 55 лет.

В Усть-Лабинском районе ведется работа по восполнению профессиональных дефицитов педагогических работников, которые выявляются путем проведения опросов, анкетирования, тестирования, которое осуществляет Центр непрерывного повышения профессионального мастерства ГБОУ ИРО Краснодарского края. Управление образованием района собирает данные о наличии вакансий в образовательных организациях, определяют потребность в целевом обучении выпускников по педагогическим специальностям.

**Цель № 7.** Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

*Обоснование цели.* Система методического сопровождения педагогических работников определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования структур и форм методического обеспечения повышения профессионального уровня педагогов.

Методическое сопровождение должно носить системный, многоаспектный характер, реализовываться на всех уровнях системы образования и направляться на удовлетворение профессиональных и образовательных потребностей педагогов.

### 3. Соответствие муниципальной цели региональной цели

Региональный показатель МСОКО	Муниципальный показатель МСОКО	Мероприятие	Параметр/показатель/ единица изменения	Документ	Балл оценивания	
					план	факт
Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	Учет педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций: 1) Проведение опроса в гугл-форме. 2) Составление карт профессиональных затруднений. 3) Разработка и реализация ИОМ.	Доля учителей начальных классов, испытывающих трудности из числа прошедших опрос  Доля учителей математики, испытывающих трудности из числа прошедших диагностику (опрос)  Доля учителей русского языка, испытывающих трудности из числа прошедших диагностику (опрос)		3	
Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Повышение профессионального мастерства педагогических работников (учителей начальных классов, учителей – предметников)	Учёт педагогических работников, прошедших повышение квалификации.  Учет участия в обучающих мероприятиях:	Доля учителей, прошедших курсы повышения квалификации за год 0-10 % - низкий; 11-20 % - средний 21- 35% - высокий  Доля педагогов,		3	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Муниципальные семинары.</li> <li>- Педагогические лаборатории.</li> <li>- Мастер-классы.</li> </ul> <p>Учет участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: (Учитель года, Лучшие учителя России, Мой лучший урок, БиблиОскар).</p>	<p>участвующих в обучающих мероприятиях</p> <p>0-30 % - низкий; 31-70 % - средний 71- 100% - высокий</p> <p>Доля педагогов со стажем более 3 лет, участвующих в конкурсах</p> <p>0-2 % - низкий; 3-5 % - средний 6- 10% - высокий</p>			
Поддержка молодых педагогов. Реализация программ наставничества.	Поддержка молодых педагогов. Реализация программ наставничества.	Учет участия молодых педагогов в мероприятиях: муниципальный конкурс «Педагогический дебют», Слёт молодых педагогов «Территория 46», Фестиваль уроков «Я-наставник» Грантовый конкурс «Я-наставник»	<p>Доля педагогов со стажем менее 3 лет, участвующих в конкурсе, слете, фестивале</p> <p>0-10 % - низкий; 11-35 % - средний 36- 60% - высокий</p> <p>( % от общего числа молодых педагогов в районе)</p>		3	
Поддержка методических объединений и / или профессиональных сообществ	Поддержка методических объединений и / или профессиональных сообществ	Учет участия педагогов в заседаниях РМО, тьюторского клуба	<p>Доля педагогов, являющихся руководителями РМО, тьюторами, экспертами (не менее 10% от общего числа педагогов).</p> <p>Количество методических мероприятий</p>		3	

<p>Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений)</p>	<p>Организация сетевого взаимодействия. Трансляция опыта работы.</p>	<p>Учет участия педагогов в сетевых мероприятиях (конференциях, фестивалях)</p> <p>Трансляция опыта работы в рамках сетевого проекта «Движение вверх»</p>	<p>Количество педагогов, принявших участие</p> <p>Количество сетевых партнеров:</p> <p>ТМС Белореченский район ТМС Брюховецкий район ТМС Кореновский район ТМС Кавказский район ТМС Куцевский район ТМС Славянский район ТМС г-к Сочи ТМС Туапсинский район ТМС Тбилисский район</p> <p>Количество сетевых мероприятий</p>		3	
<p>Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях</p>	<p>Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях</p>	<p>Формирование кадрового резерва из числа педагогов-лидеров</p>			3	
<p>Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p>	<p>Осуществление методического сопровождения педагогических работников</p>	<p>Учет участия в конференциях.</p> <p>Тиражирование опыта педагогов (публикация статей)</p> <p>Рецензирование методического материала и разработок, публикаций для краевых изданий.</p>	<p>Количество выступлений (сертификаты)</p> <p>Количество публикаций в сборниках муниципального и краевого уровня.</p> <p>Количество выданных рецензий</p>			



#### **4. Методы сбора и обработки информации**

Для получения информации используются аналитико-статистические данные об образовательных результатах, отчеты, данные оценочных процедур, процедуры аттестации педагогических работников, опросов участников образовательных отношений, тестирований предметных и методических компетенций педагогических работников и др., полученные из разных источников (ОО, ТМС, ГБОУ ИРО Краснодарского края).

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

**Аудит документов** предусматривает изучение имеющихся нормативных актов в отношении качества их исполнения и достаточности для решения имеющейся проблемы (т.е. полноты состава). 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. 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.

**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 территориальной методической службы и др. в дистанционном режиме.

**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.).

**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 и др. В зависимости от модели мониторинга результаты анализа отражаются в отчете или фиксируются в принятой системе регистрации. Данный метод сбора информации используется в рамках всех видов мониторингов.

**Наблюдение за деятельностью и ее результатами** носит непосредствен-

ный (прямой) характер и применяется, преимущественно, в отношении педагогов или администрации образовательных организаций и реализуется методистами МБУ «ЦРО». Результаты наблюдения фиксируются в протоколах и служат основой для определения профессиональных дефицитов и принятия управленческих решений по их устранению на уровне края, муниципалитета или общеобразовательной организации. Данный метод сбора информации используется в рамках всех видов мониторингов.

**Экспертиза** состоит в оценке параметров определенных процессов или результатов на основе профессионального опыта специалиста, обладающего высоким уровнем профессионализма и авторитетом в данной области. В качестве экспертов в рамках обеспечения профессионального развития педагогических работников выступают специалисты УО, методисты МБУ «ЦРО», 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.

### **5. Мониторинг муниципальных показателей**

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

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

Система мониторингов, применяемых при реализации Системы, включает:

- 1) мониторинг показателей по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций;
- 2) мониторинг показателей по повышению профессионального мастерства педагогических работников;
- 3) мониторинг по поддержке молодых педагогов/реализации системы наставничества педагогических работников;
- 4) мониторинг показателей по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;
- 5) мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях района.

Использование системы мониторингов призвано: обеспечить получение регулярной и достоверной информации об эффективности реализации мероприятий по обеспечению профессионального разви-

тия 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.

Мониторинг должен обеспечивать выполнение следующих функций:

сбор, обработка, анализ, хранение и передача информации о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников в Усть-Лабинском районе;

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.

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

данные ФСН ОО-1

информация на официальных сайтах образовательных организаций,

информация ФИС ФРДО;

оперативные данные ГИА;

оперативные данные ФИОКО

### **Мониторинг показателей по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций**

#### **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;

Наличие методического обоснования по выявлению профессиональных дефицитов;

Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов педагогических работников;

Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выяв-

ления 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 документов.

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

а) оцениваемые параметры: отсутствие/наличие; полнота и качество методического обоснования;

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

в) методы сбора данных: аудит документов.

**Показатель № 1.** 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 районе;

б) единицы измерения параметров: процент;

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

**Показатель № 4.** 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; принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов;

б) единицы измерения параметров: процент;

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

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

В сводную таблицу мониторинга включаются данные ФСН ОО-1, муниципального образования, 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 и планирования разработки и реализации региональных дополнительных программ профессионального обучения.

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

Регламент организации мониторинга:

а) сведения, предоставленные ИРО Краснодарского края;

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 и планирования разработки и реализации региональных дополнительных программ профессионального обучения.

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

### **Мониторинг показателей по повышению профессионального мастерства педагогических работников**

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

Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о количестве разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов индивидуальных образовательных маршрутов 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 документов.

**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 субъекте;

б) единицы измерения параметров: процент;

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

**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 для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: оперативные данные ЦНППМ;

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 для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: оперативные данные ЦНППМ;

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, оперативные данные ЦНППМ 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».

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

Регламент организации мониторинга:

а) сведения, предоставленные ИРО Краснодарского края;

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.**

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

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

### **Мониторинг по 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 - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), Усть-Лабинского района, имеющих школьного и муниципального наставника (% 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;

#### **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;

**Показатель № 2.** Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), Усть-Лабинского района, имеющих школьного и муниципального наставника (% от общего числа педагогов - молодых специалистов):

- а) оцениваемые параметры: отношение числа педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет), к общему количеству педагогов-молодых специалистов района;
- б) единицы измерения параметров: процент;
- в) методы сбора данных: аналитические справки МБУ «ЦРО»;

**Показатель № 3.** 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 районе;
- б) единицы измерения параметров: процент;
- в) методы сбора данных: аналитические справки МБУ ЦРО;

**Показатель № 4** 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 районе;
- б) единицы измерения параметров: процент;
- в) методы сбора данных: аналитические справки МБУ ЦРО;

**Показатель № 6.** 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: информация УО, ЦРО;
- 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 педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), Усть-Лабинского района, имеющих школьного и муниципального наставника (% от общего числа педагогов - молодых специалистов);

Уровень удовлетворенности наставляемых из числа молодых педагогов участием в программах наставничества;

Уровень удовлетворенности наставников молодых педагогов участием в программах наставничества;



Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников;

**Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.**

Регламент организации мониторинга:

а) ответственные субъекты: УО, МБУ ЦРО;

б) *сроки проведения: октябрь;*

в) длительность проведения: месяц;

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 уровне;

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

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

**Характеристика показателей.**

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

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

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

ствии;

в) методы сбора данных: аудит документационного обеспечения;

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

а) оцениваемые параметры: соотношение числа педагогических работников, включенных в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне к общему количеству педагогических работников района;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: анализ статистических данных ФСН ОО-1, и оперативные данные ЦНППМ и УО, МБУ «ЦРО»;

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

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

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: анализ статистических данных ФСН ОО-1, и оперативные данные ЦНППМ, УО, МБУ «ЦРО».

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

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

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: анализ статистических данных ФСН ОО-1, и оперативные данные ЦНППМ, УО, МБУ «ЦРО».

**Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.**

Регламент организации мониторинга:

а) ответственные субъекты: УО, МБУ ЦРО;

б) *сроки проведения: октябрь;*

в) длительность проведения: месяц;

г) способ систематизации данных: аналитическая справка по результатам мониторинга;

д) ограничения проведения мониторинга: нет.

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

### **Описание мониторинга показателей.**

Целью мониторинга является выявление количественных и качественных кадровых дефицитов каждой образовательной организации Усть-Лабинского района.

**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.

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;

**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;

**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 количе

ства;

в) методы сбора данных: аудит документов;

**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;

**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;

**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, МОУО;

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:

1) Анализ результатов мониторинга показателей по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций с учетом элементов кластеризации;

2) Анализ результатов мониторинга показателей по повышению профессионального мастерства педагогических работников с учетом элементов кластеризации;

3) Анализ результатов мониторинга по поддержке молодых педагогов/реализации системы наставничества педагогических работников с учетом элементов кластеризации;

4) Анализ результатов мониторинга показателей по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне с учетом элементов

кластеризации;

5) Анализ результатов мониторинга по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях района с учетом элементов кластеризации.

Определение путей устранения выявленных недостатков по отслеживаемым показателям.

## **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;

УО и МБУ «ЦРО» - по разработке муниципальных «дорожных карт» 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, 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**

Меры и мероприятия по обеспечению профессионального развития педагогических работников определяются дорожной картой, включающей мероприятия всех уровней.

При разработке дорожной карты по обеспечению профессионального развития педагогических работников в Усть-Лабинском районе предусматриваются:

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

конкурсы профессионального мастерства педагогических работников (муниципальный этап);

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

методическая помощь методическим объединениям образовательных организаций, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне района; методическая работа с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся;

мероприятия, направленные на повышение качества научно-методического сопровождения педагогических работников;

меры, направленные на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях.

В дорожную карту, помимо традиционных мероприятий (разработка нормативного обеспечения, методических рекомендаций, мониторингов, вебинаров, семинаров и др.), включаются ежемесячные отчеты, круглые столы, педагогические лаборатории и др.

### **9. Управленческие решения**

Развитие системы профессионального развития педагогических работников в Усть-Лабинском районе обеспечивается:

продуктивным взаимодействием субъектов регионального, муниципального уровней и уровня образовательной организации;

использованием ресурсов сетевого взаимодействия субъектов муниципальной системы образования;

высоким инновационным потенциалом системы образования Усть-Лабинского района.

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**

Анализ эффективности мер по обеспечению профессионального развития педагогических работников *проводится ежегодно в декабре*.

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

формирование устойчиво работающего кадрового корпуса муниципальной системы образования;

наличие кадрового управленческого резерва;

увеличение доли педагогических работников, имеющих квалификационные категории;

достижения педагогических работников и управленческих кадров в профессиональных конкурсах Всероссийского уровня.

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

Начальник управления образованием  
администрации МО Усть-Лабинский район



А.А.Баженова