



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОД АРМАВИР**

ПРИКАЗ

от 20.01.2023

№ 34

г. Армавир

Об организации работы по совершенствованию Муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования город Армавир

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 "Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров", приказами министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 15 июля 2022 года № 1653 «Об организации работы по совершенствованию Региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников», от 11 ноября 2022 года № 2766 «О внесении изменений в приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 15 июля 2022 года № 1653 «Об организации работы по совершенствованию Региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников», от 11 ноября 2022 года № 2768 «О внесении изменений в приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 24 марта 2022 года № 658 «Об утверждении положения о региональной системе мониторинга оценки качества дошкольного образования в Краснодарском крае», Методическими рекомендациями Федерального института оценки качества образования по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации, в целях формирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, совершенствования механизмов управления качеством муниципальной системы образования п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить Муниципальную систему обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования город Армавир (далее - Муниципальная система) в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

2. Директору муниципального казенного учреждения «Центр развития образования и оценки качества» О.В.Мартыновой:

1) организовать разработку муниципальных процессуальных документов в соответствии с целями, задачами и направлениями непрерывного профессионального развития педагогов по реализации Муниципальной системы на

2022-2026 годы;

2) организовать многовекторную систему повышения квалификации педагогических и руководящих работников, максимально приближенную к потребностям каждого педагога, предоставляющую доступ к современным методикам, технологиям, средствам и инструментам обучения и воспитания;

3) обеспечить организационно-технологическое и методическое сопровождение мероприятий в рамках реализации муниципальных программ, проектов, дорожных карт по повышению профессионального мастерства педагогических и руководящих работников образовательных организаций.

3. Контроль за выполнением данного приказа оставляю за собой.

4. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Начальник управления образования
администрации муниципального
образования город Армавир



Т.В.Мирчук

Проект подготовлен и внесён:
Начальником управления
образования администрации
муниципального образования
город Армавир



Т.В.Мирчук

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНА
приказом управления
образования администрации
муниципального образования
город Армавир
от 20.01.2023 № 34

Муниципальная система обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования город Армавир

1. Общие положения

Актуальность

Актуальные направления совершенствования Муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования город Армавир (далее – Муниципальная система) определены федеральным проектом «Современная школа» национального проекта «Образование», Региональной системой обеспечения профессионального развития педагогических работников и направлены на формирование единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. 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. Результатами профессионального развития педагогов являются профессиональные компетенции, знания, умения, ценностные ориентации, опыт, личностные качества и способности, необходимые для эффективного выполнения профессиональных задач.

Муниципальная система представляет систему актуальных мер и механизмов для обеспечения профессионального роста и развития педагогов, содействует реализации Региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Краснодарского края, определяет цели, задачи и направления совершенствования существующих форм научного и методического сопровождения повышения квалификации, переподготовки педагогических работников муниципального образования город Армавир.

Однако реальная образовательная практика показывает, что у педагогов недостаточно сформированы «гибкие компетенции», позволяющие обеспечить достижение обучающимися соответствующего качества образования. Выделенная проблема усугубляется тем, что педагоги зачастую недостаточно мотивированы к собственному непрерывному профессиональному развитию в части овладения компетенциями, связанными с личностными качествами и установками, социальными навыками, менеджерскими способностями.

Таким образом, потребность в обновлении муниципальной системы

профессионального развития педагогических работников продиктована, с одной стороны, новыми требованиями и задачами государственной политики в сфере образования, с другой - реалиями образовательной практики и особенностями муниципальной образовательной системы: значительное разнообразие образовательных организаций (городские и сельские, крупные и малокомплектные, с различными запросами на получение образования (гимназия, лицей, общеобразовательная школа), разветвленная сеть организаций дополнительного образования, сетевое взаимодействие с организациями высшего и среднего профессионального образования по обеспечению непрерывного профессионального образования, многовекторная направленность муниципальных программ развития профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников и расширения образовательных возможностей обучающихся.

Муниципальная система позволит более качественно выстраивать работу по организации профессионального развития педагогов, своевременно видеть изменения и принимать управленческие решения.

Нормативные основания

Муниципальная система разработана с учетом следующих документов:

Указ Президента РФ от 21 июля 2020 года № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года";

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

Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол № 16 от 24 декабря 2018 года);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

государственная программа Краснодарского края «Развитие образования», утвержденная постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 года № 939;

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» (в редакции от 20 августа 2021 года);

Распоряжение Минпросвещения России от 16 декабря 2020 года № Р-174 "Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров";

Распоряжение Минпросвещения России от 27 августа 2021 года № Р-201 "Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана";

"Паспорт национального проекта "Образование" (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 года № 16);

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года № 544н «Об утверждении профессионального стандарта

«Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

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

Обновленная Примерная рабочая программа воспитания для общеобразовательных организаций, разработанная в федеральном Институте изучения семьи, детства и воспитания Российской академии образования (одобрена на заседании Федерального учебно-методического объединения по общему образованию 24 июня 2022 года);

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

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

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

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

приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 15 июля 2022 года № 1653 «Об организации работы по совершенствованию Региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников»;

приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 11 ноября 2022 года № 2766 «О внесении изменений в приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 15 июля 2022 года № 1653 «Об организации работы по совершенствованию Региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников»;

приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 11 ноября 2022 года № 2768 «О внесении изменений в приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 24 марта 2022 года № 658 «Об утверждении положения о региональной системе мониторинга оценки качества дошкольного образования в Краснодарском крае»;

приказ управления образования администрации муниципального образования город Армавир от 26 августа 2021 года № 453 «Об утверждении системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

образовательных организаций муниципального образования город Армавир».

Принципы реализации Муниципальной 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 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 город Армавир с учетом выявления и анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций.

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

В соответствии с Региональной системой обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципальная система предусматривает также достижение следующих целей:

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

Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников

Цель - выявление и изучение профессиональных затруднений педагогических работников, определение направлений методического сопровождения педагогов муниципального образования город Армавир.

Достижение указанной цели предусматривает выполнение поставленных задач:

разработка/приобретение инструментов для проведения диагностических процедур;

проведение организационных и информационно-методических мероприятий по проведению диагностики;

проведение диагностики по выявлению профессиональных дефицитов;

обработка результатов и мониторинг профессиональных дефицитов, выявленных в результате диагностики.

Обоснование цели и задач. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 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.), а также низким уровнем владения современными педагогическими технологиями.

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

Реалистичность цели и задач. Дефицит профессиональных (педагогических) компетенций - отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, различные затруднения в реализации трудовых функций.

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

Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций - комплекс оценочных процедур, в том числе в электронном виде, проводимых МКУ «Центр развития образования и оценки качества» муниципального образования город Армавир, ГБУКК «Научно-методический центр», Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБОУ ИРО Краснодарского края и обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическим работником профессиональными компетенциями.

Работа по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников определена как одно из направлений работы центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБОУ ИРО Краснодарского края (далее – Центр,) в рамках реализации федерального и регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», целью которого является вхождение России в 10-ку стран по качеству образования.

Также работа по оценке профессиональных компетенций педагогических работников в крае возложена на ГБУКК «Научно-методический центр» (далее - ГБУКК НМЦ), где проводятся оценочные процедуры с применением современных измерительных средств, в том числе и представляемых федеральным оператором. Данные по результатам оценки передаются в ГБОУИРО Краснодарского края для разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, что составляет 10% от общей численности педагогических работников муниципального образования город Армавир. Данный количественный показатель установлен федеральным и региональным паспортом «Современная школа» национального проекта «Образования», как показатель эффективности деятельности Центра.

Центр также проводит оценку профессиональных компетенций педагогических работников общеобразовательных организаций –у участниц федерального проекта «500+».

На основе полученных результатов оценки профессиональных компетенций каждому педагогическому работнику муниципального образования город Армавир разрабатывается индивидуальная образовательная траектория, целью которой является восполнение выявленных дефицитов и повышение компетентности педагогического работника и, как следствие, повышение качества образования в общеобразовательной организации.

Адресная оценка и выявление профессиональных дефицитов педагогических работников муниципального образования город Армавир является базой систематизации, персонификации и адресности повышения квалификации с учетом индивидуальных потребностей в целях дальнейшего профессионального развития.

Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников

Обоснование цели и задач. Значимость для муниципальной системы образования установки целевого ориентира, связанного с совершенствованием предметных компетенций педагогических работников, определяется необходимостью восполнения у педагогических работников предметных дефицитов, совершенствования кадрового потенциала системы образования муниципального образования город Армавир. Предметные компетенции как

личностное образование современного педагога характеризуют его владение содержанием преподаваемого предмета и сверх него, умением решать учебные задачи любой сложности, видеть и устранять фактические ошибки обучающихся. Поэтому именно недостатки предметной подготовки современного педагога являются основным риском снижения качества образования обучающихся, и, как следствие, отнесения общеобразовательного учреждения в группу школ с низкими образовательными результатами, ограничивают способы трудовой деятельности педагога и сужают учебные возможности детей, не позволяя полноценно раскрыть перед ними содержание предмета и развить способности в данной предметной области.

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

Ответственность за совершенствование предметных компетенций современного педагога лежит, прежде всего, на самих педагогических работниках и представителях образовательных организаций муниципального образования город Армавир.

Способами публикации данного целевого ориентира, свидетельствующими о его постановке и реализации, являются:

- процедуры выявления уровня сформированности предметных компетенций педагогов, в том числе на основе результатов оценочных процедур;

- план работы по совершенствованию предметных компетенций, включающий мероприятия Института развития образования Краснодарского края, МКУ ЦРО и ОК муниципального образования город Армавир, методических объединений, педагогов - тьюторов, сообществ руководящих и педагогических работников и др.;

- реализация предметных концепций, обсуждение отдельных положений проектов предметных концепций, детализация требований ФГОС;

- отчеты о выполнении мероприятий плана работы по совершенствованию предметных компетенций;

- аналитические справки о результативности работы по совершенствованию предметных компетенции педагогических работников.

Направление работы по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников осуществляется в рамках реализации федерального и регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», целью которого является вхождение России в 10-ку стран по качеству образования. Помимо этого, общеобразовательные организации Краснодарского края являются участницами проекта «500+», целью которого обозначено обеспечить качественное образование для всех обучающихся, независимо от места их жительства, статуса родителей и других факторов, в том числе посредством повышения уровня овладения предметными компетенциями педагогическими работниками.

Оценка предметных компетенций педагогических работников Краснодарского края возложена на ГБУКК НМЦ, в части организации и проведения процедуры оценки предметных и методических компетенций по материалам ФГБУ ФИОКО.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБОУ ПРО Краснодарского края на основе полученных ре-

зультатов разрабатывает индивидуальные образовательные траектории для педагогических работников, прошедших процедуру оценки, результатом реализации которой является совершенствование методических и предметных компетенций педагогических работников и, как следствие, повышение среди обучающихся уровня освоения учебных предметов в общеобразовательной организации.

Реалистичность цели и задач. Достижимость целевого ориентира, связанного с совершенствованием предметных компетенций педагогических работников, определяется следующими ресурсами системы образования:

высококвалифицированным кадровым составом участников реализации Системы;

наличием в краевой системе образования сети методических и предметных сообществ;

накопленным в Краснодарском крае и муниципальном образовании город Армавир опытом выявления предметных дефицитов и совершенствования предметных компетенций педагогических работников;

гибкостью и мобильностью системы образования Краснодарского края в аспекте совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников.

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

результаты независимых оценочных процедур обучающихся муниципального образования город Армавир;

анализ отчетов, в том числе самообследования;

опрос;

тестирование;

данные, представленные в автоматической системе управления сферой образования Краснодарского края.

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

Цель: построить индивидуальные образовательные маршруты непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, разработанные на основе диагностики профессиональных дефицитов (минимальное значение в год 10% от общей численности педагогических работников муниципального образования город Армавир).

Достижение указанной цели предусматривает выполнение поставленных задач:

1) систематизация различных мероприятий, направленных на повышение профессиональных компетенций педагогов (семинаров, вебинаров, конференций и пр.), а также научно-методической литературы с учетом целесообразности их использования для устранения выявленных профессиональных дефицитов;

2) разработка и реализация оптимального многоуровневого проекта индивидуального образовательного маршрута педагогического работника (далее – ИОМ);

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

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

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

В ходе проектирования индивидуальный образовательный маршрут выявлен ряд подходов, используемых в их основе:

- 1) личностно-ориентированный;
- 2) рефлексивно-деятельностный;
- 3) системный.

Обоснование цели и задач. Профессиональные стандарты различных категорий педагогических работников, конкретизирующие их трудовые функции и ориентирующие педагогов на развитие своих профессиональных качеств, предоставляют педагогу 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 дополнительного профессионального образования.

Индивидуальный образовательный маршрут дает возможность определения пути решения проблем, развития профессиональных интересов и преодоления профессиональных затруднений, определения содержания деятельности педагога в контексте профессионального развития, планирования собственных действий по реализации цели, определение ожидаемых результатов, собственных достижений.

Индивидуальный образовательный маршрут ИОМ педагога – это личный, отличающийся характерными признаками путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы профессионального развития при осуществлении методического сопровождения.

Индивидуальный образовательный маршрут разрабатывается на основе профессиональных дефицитов педагога, выявленных в ходе:

обязательного тестирования на определение уровня профессиональных компетенций педагогов в специализированной программе «Автоматизированные технологии объективной и комплексной, мониторинговой оценки (диагностики) характеристик компетентности педагогических работников и руководителей

общеобразовательных организаций», в том числе удаленного (дистанционное), проводимого Центром непрерывной повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБОУ ИРО Краснодарского края (далее - ЦНППМПР ГБОУ ИРО Краснодарского края), при реализации программ дополнительного профессионального образования;

оценки предметных и методических компетенций педагогов, организатором которого является ГБУКК «Научно-методический центр»;

мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов педагогических работников общеобразовательных организаций муниципального образования город Армавир, проводимого МКУ «Центр развития образования и оценки качества» (далее – МКУ ЦРО и ОК).

Реалистичность цели и задач.

Деятельность МКУ ЦРО и ОК муниципального образования город Армавир позволяет оперативно реагировать как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических коллективов и отдельных педагогов, управленческих кадров, с учетом особенности их профессиональной деятельности, личностных характеристик, решаемых задач и поставленных целей.

Выводы, прогнозы и рекомендации для профессионального совершенствования педагогического работника, полученные по результатам анкетирования, тестирования, оценки предметных и методических компетенций с помощью современных технологий объективного оценивания профессионального потенциала и продуктивности деятельности педагогических работников образовательных организаций, анализируются и используются для разработки индивидуальных образовательных маршрутов. Своевременное выявление профессиональных затруднений педагогических работников и управленческих кадров дает возможность оказания непрерывной методической поддержки и тьюторского сопровождения педагогов при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, содержащих адресные рекомендации специалистов МКУ ЦРО и ОК, членов муниципального методического актива, муниципальных тьюторов, руководителей городских методических объединений.

Кроме того индивидуальный образовательный маршрут содержит личностный и школьный уровни реализации, которые разрабатываются педагогом самостоятельно и/или с администрацией и в рамках работы методических объединений образовательной организации.

Работа в рамках индивидуального образовательного маршрута носит циклический характер. В течение года ведется работа над устранением профессиональных дефицитов и по итогам реализации индивидуального образовательного маршрута проводится мониторинг профессионального роста педагогических работников, реализовавших в течение года запланированные в рамках своих индивидуальных образовательных маршрутов мероприятия. При необходимости производится корректировка индивидуального образовательного маршрута.

Цель № 4. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов

Обоснование цели и задач.

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

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

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

В связи с этим встает задача перед муниципальной системой образования:

1) проведения ежегодного мониторинга среди педагогов на предмет определения степени выраженности уровней профессионального выгорания; проведения профилактической работы по предупреждению профессионального выгорания среди педагогов;

анализ и отчет проведения мониторинга по выявлению школ с высоким уровнем профессионального выгорания педагогов и результатов профилактической работы.

Реалистичность цели и задач.

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

проведением в общеобразовательных организациях мониторинга среди педагогов на предмет определения степени выраженности уровней профессионального выгорания;

реализацией в общеобразовательных организациях профилактической работы по предупреждению профессионального выгорания среди педагогов.

Цель № 5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников

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

Задачи:

формирование методического актива;

вовлечение педагогов в экспертную деятельность;

организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;

анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов.

Обоснование цели и задач

Федеральным проектом «Современная школа» национального проекта «Образование» одним из результатов утверждено создание и функционирование единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

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 муниципальной системы образования.

Для муниципальной системы образования города Армавира важна выработка единых принципов сопровождения педагогических работников в процессе их профессионального роста, который является инструментом, обеспечивающим повышение качества образования в общеобразовательных организациях. С данной целью создана и внедрена муниципальная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников в соответствии с едиными требованиями к адресности, индивидуализации и непрерывности способствует объективному повышению профессионального мастерства педагогических работников и, как следствие, повышается качество образования в общеобразовательной организации.».

Значимость данного целевого ориентира определяется наличием в городе Армавира школ, показывающих низкие образовательными результатами и/или школ, функционирующих в сложных социальных условиях, школ-участниц федерального проекта «500+» (4 общеобразовательные организации), наличием профессиональных дефицитов у педагогических работников, наличием проблемы кадрового обеспечения в общеобразовательных организациях. Так же важным критерием, определяющим целевой ориентир, является возрастной состав педагогических работников: молодые педагоги со стажем работы от 1 года до 3-х лет в общеобразовательных организациях составляют 8,1% от общего количества педагогических работников, работающие пенсионеры – 24,6%.

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. 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.

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;

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 и сетевые сообщества педагогов являются действенным механизмом обновления содержания образования и одновременно эффективным средством профессионального развития педагогов.

В муниципальном образовании город Армавир сложился эффективный опыт организации методической работы и научно-методического сопровождения, однако новые вызовы системе образования, а вместе с тем и новые требования к профессиональной деятельности педагогов выдвигают на первый план задачу обновления содержания и организационной модели методической работы и научно-методического сопровождения, ориентиром для модернизации которых выступают флагманские государственные инициативы.

Обновленная система научно-методического сопровождения педагогических работников должна учитывать:

усиление значимости общественно-государственных форм совершенствования научно-методической деятельности, а также повышения квалификации с учетом участия социальных партнеров;

возможность реализации собственных моделей обеспечения профессионального развития педагогов, в том числе моделей организации методической деятельности;

особенности и возможности профессионального роста и его адресного научно-методического сопровождения;

переход от тематического способа формирования содержания курсов и

методической работы к проблемно-интерактивному, направленному на получение конкретного результата, улучшение качества образовательной деятельности.

Ключевым направлением совершенствования работы по научно-методическому сопровождению педагогических работников является обеспечение методической поддержки и помощи, максимально приближенных к потребностям каждого педагога, обеспечивающих им доступ к современным методикам, технологиям, средствам и инструментам обучения и воспитания.

Система профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров может быть построена только при участии наиболее квалифицированной части педагогического сообщества - методического актива. Деятельность методического актива должна быть направлена на:

- внедрение в процесс профессионального развития педагогических работников программы формирования компетенций с учетом задачи по развитию функциональной грамотности обучающихся;

- совершенствование предметных компетенций педагогических работников;

- организацию анализа и интерпретации результатов процедур оценки качества образования, формирование на их основе и последующую реализацию рекомендаций по совершенствованию методик преподавания;

- выстраивание индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;

- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;

- проведение профилактики профессионального выгорания;

- оказание поддержки молодым педагогам и реализация программ наставничества;

- оказание помощи учителям с низкими результатами обучения.

Успешность развития инновационных процессов муниципальной системы образования связана с модернизацией работы профессиональных объединений педагогов всех уровней. 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.

В системе общего образования в настоящий момент сложилась достаточно разветвленная сеть общественно-профессиональных сообществ педагогов, которые, с одной стороны, 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.

В муниципальном образовании город Армавир сложилась устойчивая многоплановая модель разноуровневой научно-методической работы по повышению качества образования, профессиональному развитию педагогов. Модель муниципальных методических структур представлена следующими единицами:

- городские методические объединения педагогических работников;

- Школа управленческого мастерства для руководящих работников образовательных организаций;

- муниципальный наставнический центр (методическое сопровождение подготовки кадрового резерва административных команд);

постоянно действующие, практико-ориентированные семинары;
проблемные творческие площадки, педагогические мастерские по актуальным направлениям развития муниципальной системы образования;
временные проектные команды для решения конкретных задач профессионального развития педагогических и руководящих работников.

В целях повышения эффективности работы муниципальных методических структур разработаны и введены в действие нормативные локальные акты, обусловленные целями, поставленными перед современной системой образования, направленными на обеспечение высокого качества российского образования, реализацию государственной, региональной и муниципальной политики в сфере образования.

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

Муниципальная методическая служба в городе Армавире представлена муниципальным казенным учреждением «Центр развития образования и оценки качества» (далее – МКУ ЦРО и ОК), который является центральным звеном научно-методического сопровождения деятельности педагогических работников и управленческих кадров. В рамках своих полномочий МКУ ЦРО и ОК осуществляет сопровождение педагогических и руководящих работников через организацию мероприятий, конкурсов, проведение мониторинговых исследований, аудитов, отчетов. Являясь краевой инновационной площадкой по теме «Трансформация системы методической работы на муниципальном уровне. Эффективные механизмы и траектории развития», муниципальная методическая служба обеспечивает разноуровневое, многоплановое методическое сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников.

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

Сетевое взаимодействие способствует инновационному развитию, обновлению содержания, форм и средств организации образовательного процесса, переносу инноваций в организацию образовательного процесса и управления образовательным учреждением, формированию готовности педагогов к активности в распространении и освоении инновационного опыта, развитию условий для роста профессиональной компетентности педагогов, социальным, культурным эффектам, влияющим на образовательные процессы.

Реалистичность цели и задач

Достижимость целевого ориентира, связанного с научно-методическим

сопровождением педагогических работников, определяется следующими ресурсами муниципальной системы образования:

высококвалифицированным кадровым составом участников реализации Муниципальной системы;

разработкой базового нормативного обеспечения;

созданием муниципальной инфраструктуры обеспечения научно-методического сопровождения педагогических работников;

наличием методического обеспечения научно-методического сопровождения педагогических работников: разработкой и использованием информационного обеспечения научно-методического сопровождения педагогических работников.

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

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

мониторинговые исследования эффективности деятельности муниципальных методических структур.

Одним из ресурсов, обеспечивающих достижимость данного целевого ориентира, является методический актив, формируемый из педагогов, успешно прошедших процедуру оценки предметных и методических компетенций, являющихся лидерами профессиональных сообществ, членами регионального методического актива.

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

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

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

высококвалифицированным кадровым составом участников реализации

Муниципальной системы;

наличием в муниципальной системе образования сети методических и предметных сообществ;

накопленным в муниципалитете опытом по выявлению победителей профессиональных конкурсов от муниципального до федерального уровней;

гибкостью и мобильностью муниципальной системы образования в аспекте вовлечения педагогов в экспертную деятельность.

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

результаты независимых оценочных процедур обучающихся;

анализ отчетов и нормативных актов по мероприятиям;

опрос;

тестирование;

данные, представленные в региональной системе «Сетевой город».

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

Для повышения достоверности экспертных оценок учитываются 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.

Достижимость целевого ориентира, связанного с организацией эффективного сетевого взаимодействия педагогов, определяется реализацией муниципальной программы развития и поддержки школьных методических объединений, планов работы городских методических объединений, организацией мероприятий в рамках иных муниципальных методических структур.

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

Результативность деятельности методических объединений определяется комплексным подходом, включающим в себя как количественные, так и качественные критерии (показатели), а также определяется следующими ресурсами муниципальной системы образования:

высококвалифицированным кадровым составом руководителей школьных и городских методических объединений;

разработанным и апробированным мониторингом изучения состояния и результатов деятельности школьных и городских методических объединений;

разработанной и реализуемой муниципальной программой поддержки и развития школьных методических объединений;

мониторинговым исследованием эффективности деятельности муниципальных методических структур.

Самостоятельным показателем реалистичности цели является реализация

следующих шагов:

стимулирование участия педагогов в сетевых сообществах; поощрение создания новых методических объединений, профессиональных сообществ педагогов;

разработка программы поддержки /дорожная карта методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;

разработка муниципальных программ развития профессиональных компетенций педагогических работников, обеспечивающих расширение ориентировочной основы их профессиональной деятельности, способствующих успешной творческой самореализации;

привлечение педагогов 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.;

поддержка через предоставление грантов;

популяризация деятельности общественно - профессиональных сообществ, заключение договоров о сетевом взаимодействии, разработка планов реализации сетевого взаимодействия, составление отчетов о выполнении планов реализации сетевого взаимодействия.

В рамках профессионального сообщества на муниципальном уровне 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 - это инструмент вертикального управления. Предметные профессиональные сообщества педагогов конструируют единое муниципальное предметное пространство и являются одним из механизмов сопровождения профессионального развития педагогов.

Для достижения специфических целей развития муниципальной и краевой образовательных систем дополнительного образования на базе МБУ ДО Центр детского (юношеского) научно-технического творчества и МБУ ДО Дворец детского и юношеского творчества созданы опорные зональные Центры, осуществляющие научно-методическое сопровождение деятельности педагогических работников и управленческих кадров организаций дополнительного образования.

С целью обмена лучшими педагогическими практиками, поиска эффективных подходов к решению задач приоритетных направлений системы образования на муниципальном уровне организована работа базовых школ, опорных центров: Центр цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» - в МАОУ-СОШ №№ 20, 25; Центр образования естественнонаучной и технологической направленностей «Точка роста» - в МБОУ ООШ № 16, базовая школа по внедрению дистанционного обучения – МАОУ СОШ № 18 с УИОП, опорная школа по преподаванию кубановедения – МАОУ СОШ № 7 им.Г.К.Жукова.

Основные показатели эффективности деятельности городских методических объединений:

доля образовательных организаций - участников методических объединений

педагогов - предметников в муниципалитете;

доля участия методических объединений в мониторинговых исследованиях, социологических опросах по вопросам развития образования;

динамика участия методических объединений в федеральных, региональных грантах, конкурсах, как количественная, так и качественная (наличие победителей, призеров и лауреатов);

степень участия методических объединений в разработке и организации конкурсов профессионального мастерства для педагогов, как в качестве наставников, тьюторов, так и членов жюри;

доля образовательных организаций, педагогических работников муниципалитета, получивших методическую и консультационную помощь методических объединений с учетом качественной динамики по отзывам педагогов;

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

степень участия методических объединений в разработке и организации конкурсов для обучающихся;

наличие сетевых информационных ресурсов методической поддержки педагогов - предметников;

доля привлеченных в качестве внешних экспертов из числа членов методических объединений к процедурам оценки качества образования общеобразовательной организации;

наличие положительных отзывов о работе методических объединений: органов государственной власти, общеобразовательных организаций, профессиональных сообществ, родительских общественных организаций, в том числе публикаций, передач в СМИ;

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

Основные показатели эффективности деятельности муниципальных методических структур

№ п/п	Критерии	Показатели
1.	Нормативно-правовое обеспечение деятельности муниципальных методических структур	Соответствие требованиям федеральной, региональной политики локальных актов, регламентирующих работу муниципальных методических структур
2.	Изучение профессиональных потребностей и дефицитов работников образования	Комплексный характер муниципального мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов работников образования, индивидуальных образовательных маршрутов по устранению выявленных профессиональных дефицитов
3.	Прогнозирование, планирование и организация повышения квалификации педагогических работников	Системная реализация плана-графика повышения квалификации педагогических работников и информации о его выполнении

4.	Прогнозирование, планирование и организация аттестации руководящих и педагогических работников	Системная реализация плана-графика аттестации руководящих работников, мониторингов по результатам аттестации педагогических работников
5.	Организация работы по актуальным направлениям развития системы образования	Реализация муниципальных проектов, программ повышения профессиональной компетентности педагогов, в том числе: в области организации работы с одаренными детьми; области организации работы предпрофильной подготовки, профильного обучения и профессиональной ориентации; в области организации работы проектной и исследовательской деятельности обучающихся; в области организации работы инклюзивных практик; в области воспитания обучающихся; в области формирования функциональной грамотности обучающихся; в области организации работы цифровизации образовательного процесса
6.	Развитие и поддержка школьных методических объединений	Комплексный характер муниципальной программы/проекта по развитию и сопровождению школьных методических объединений, мониторинг эффективности работы школьных методических объединений
7.	Сопровождение городских методических объединений учителей, организация сетевого взаимодействия	Своевременная реализация плана-графика заседаний городских методических объединений и анализ его выполнения
8.	Поддержка молодых педагогов и реализация программ наставничества	Своевременная реализация мероприятий муниципальной целевой модели наставничества, анализ ее реализации
9.	Сопровождение школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях	Комплексный характер и своевременная реализация муниципальной программы/ «дорожной карты», анализ ее реализации
10.	Разработка и издание методических материалов	Количество и качество методических материалов, значимых для муниципальной системы образования
11.	Организация работы по инновационному развитию системы образования	Результативность муниципальных, краевых, федеральных инновационных площадок
12.	Организация и результативность участия в профессиональных конкурсах	Результативность и положительная динамика муниципальных этапов профессиональных конкурсов и результативность участия в краевых конкурсах

**Цель № 6. Выявление кадровых потребностей
в образовательных организациях**

Обоснование цели и задач.

Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях Краснодарского края проводится на основе следующих документов: приказа Министерства просвещения РФ от 19.02.2021 г. 56 «О проведении мониторинга обеспеченности кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в субъектах РФ» и распоряжения главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 23.09.2020 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.

Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования город Армавир проводится в рамках реализации федеральных проектов «Современная школа» и «Цифровая образовательная среда» на основании следующих документов.

По данным ФИОКО четыре общеобразовательные организации муниципального образования город Армавир признаны школами с низкими результатами обучения. По результатам мониторинговых исследований 21,8% педагогов пенсионного возраста, 11,4% - молодых педагогов, 70% учителей имеют недельную нагрузку более 25 учебных часов.

Ежегодно в школах выявляется от 14 до 49 вакансий.

Реалистичность цели и задач.

1) В целях разрешения проблем с кадровым дефицитом в образовательных организациях проводится профориентационная работа с обучающимися старших классов на педагогические профессии, в том числе с привлечением учреждений среднего, высшего профессионального образования;

2) заключаются целевые договоры на педагогические специальности в Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Армавирский государственный педагогический университет», Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кубанский государственный университет»,

3) МКУ ЦРО и ОК организована целенаправленная работа по диагностике профессиональных затруднений педагогов и разработке индивидуальных образовательных маршрутов по развитию профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров. Проводится ежемесячный сбор данных о наличии вакансий в образовательных организациях.

Администрации образовательных организаций ведут целенаправленную работу по повышению профессионального мастерства педагогических работников, создают условия для их профессионального развития.

Самостоятельным показателем реалистичности проекта является наличие аппарата мониторинга его достижимости:

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

в) выявление количественных и качественных кадровых дефицитов каждой образовательной организации Краснодарского края и принятие управленческих решений.

Цель № 7. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях

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

Обоснование цели и задач.

Кадровый потенциал образовательной организации - величина не постоянная, так как его количественные и качественные характеристики меняются под воздействием как объективных факторов, так и управленческих решений. 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 педагога, Школа повышения профессионального мастерства, тренинги, творческие группы и т.п.);

условия для внедрения инноваций в практику работы образовательной организации, перехода к инновационному режиму;

мотивационная среда для вовлечения педагога в самостоятельную, 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 обучающимися;

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 в рамках городских методических объединений, желание педагога познавать и самореализовываться.

Реалистичность цели и задач.

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

совершенствование профессиональной подготовки педагогических кадров в

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

Цель .Ns 8. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

Цель - организация работы по обеспечению педагогических работников программами профессиональной переподготовки, в соответствии с их потребностями образовательными организациями.

Обоснование цели и задач.

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

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

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

Реалистичность цели и задач.

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

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

разработка программ осуществляется высококвалифицированным кадровым составом на основе выводов по результатам оценки профессиональных дефицитов педагогов (предметных, методических, цифровых, коммуникативных,

психолого-педагогических, и др.) для реализации единой системы, ориентированной на всестороннее сопровождение педагогов края, выстраивания адресной работы с ними;

продуктивным опытом краевой системы непрерывного повышения профессиональной компетентности 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 наличие аппарата для диагностирования ее достижимости:

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

2) проведение опережающего мониторинга потребности в профессиональной переподготовке;

3) доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности в общей доле прошедших профессиональную переподготовку.

Цель № 9.

Поддержка молодых педагогов /реализации программ наставничества педагогических работников

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

Для достижения указанной цели необходимо выполнить ряд задач:

создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий реализации наставничества в общеобразовательных организациях, для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения, взаимообогащения, личностного развития педагогических работников, самореализации и закрепления молодых/начинающих педагогов в профессии;

оказание помощи в реализации различных форм наставничества;

формирование единого научно-методического сопровождения педагогических работников;

развитие механизмов формирования персональной траектории профессионального развития педагогов;

увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров, путем формирования условий для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом.

Обоснование цели и задач.

Одним из ключевых направлений создания и функционирования системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и

дополнительного образования.

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты.

В муниципальном образовании разработана система (целевой модели) наставничества педагогических работников, целью которой является формирование организационно-методической основы для внедрения и последующего развития механизмов наставничества педагогических работников в образовательных организациях, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между педагогами.

Нормативно-правовую базу наставничества на федеральном и региональном уровнях обеспечивают:

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 7 июня 2021 года № 1895 (ред. от 9 ноября 2021 года) «Об утверждении плана мероприятий Краснодарского края по выполнению основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 14 марта 2022 г. № 545 «О реализации целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования на период 2022-2024 гг.»;

Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 16 марта 2022 г. № 570 «О создании региональной рабочей группы по вопросам реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях Краснодарского края».

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 края усилий всех субъектов по личностной, социальной, профессиональной поддержке «входа в профессию», включающая привлечение молодых специалистов и их закрепление в профессии, профилактику оттока молодых специалистов из образовательных организаций края; включение начинающих специалистов в систему наставничества, определение традиционных и инновационных способов наставнического сопровождения.

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

изучение состояния адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности;

изучение эффективности работы общеобразовательных организаций, в том числе по вопросам поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества;

объективное исследовательское уточнение дефицитов молодого педагога, понимание их многообразия и невозможности преодоления традиционными решениями;

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

мотивация молодых педагогов к активному участию в деятельности Сообщества молодых педагогов Кубани;

непрерывное повышение профессиональной компетентности молодых педагогов через организацию мероприятий, ориентированных на рост личностного потенциала и профессиональных компетенций молодых педагогов.

Способами публикации данного целевого ориентира, свидетельствующие о его постановке и реализации, являются отражение на сайте:

концептуальных документов управленческого цикла по целевому ориентиру (положение о наставничестве в общеобразовательной организации);

аналитических справок по итогам мониторингового исследования эффективности работы в рамках реализации целевой модели наставничества

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

информационных писем о проведении мониторингов, дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, профессиональных конкурсов, круглых столов, слетов для молодых педагогов;

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

Реалистичность цели и задач.

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

работников определяется следующими ресурсами системы образования:

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

осуществлением муниципальным казенным учреждением «Центр развития образования и оценки качества» деятельности по организационному, методическому, аналитическому сопровождению и мониторингу внедрения целевой модели наставничества в муниципальном образовании;

координацией программ наставничества в общеобразовательных организациях муниципального образования;

практикой выявления профессиональных дефицитов молодых педагогов и их восполнения путем разработки и реализации индивидуального образовательного маршрута в системе наставничества;

совершенствованием предметных компетенции молодых педагогов путем реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации для различных категорий молодых педагогов (учителей начальных классов, физики, химии, географии);

реализацией дополнительных профессиональных программ повышения квалификации для наставников молодых педагогов;

реализацией дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по организации наставнических программ в образовательной организации;

деятельностью регионального методического объединения, интегрирующего работу разноуровневых организованных структур; школьных методических объединений, профессиональных сообществ педагогов, включая функционирующее профессиональное сообщество молодых педагогов края с вовлечением 100 % молодых педагогов;

продуктивным опытом вовлечения молодых педагогов в конкурсное движение путем включения профессиональных конкурсов для начинающих специалистов в систему региональных профессиональных конкурсов.

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

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

мониторинга целевых показателей эффективности центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

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

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

Задачи:

- повышение квалификации по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся;

- повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС;

- повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды;
- повышение квалификации по актуальным вопросам, связанным с реализацией приоритетных федеральных программ.

Обоснование цели и задач.

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

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

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

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

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

В целях совершенствования функциональной грамотности у обучающихся для педагогических работников образовательных организаций организуются курсы повышения квалификации по дополнительным профессиональным программам как на базе ГБОУ ИРО Краснодарского края, так и на базе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России». Координацию деятельности по повышению квалификации педагогических работников и управленческих кадров по программам ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения РФ», формирования списков слушателей программ, осуществления оперативной коммуникации со слушателями, мониторинга их активности и успеваемости, а также осуществления работы в цифровой экосистеме дополнительного профессионального образования осуществляет МКУ ЦРО и ОК.

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

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

- 1) наличие нормативного акта, регулирующего повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных

программ;

2) проведение мониторинга потребности в повышении квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ;

3) доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

3. Муниципальные показатели

Наименование муниципальных показателей	Соответствие показателей обоснованной цели
<i>Показатели по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников</i>	
1. Наличие нормативного акта, регулирующего выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников
2. Наличие методического обоснования по выявлению профессиональных дефицитов (<i>Обоснование проведения диагностики по профессиональным компетенции и обеспечивающий выполнение трудовых функций и трудовых действий педагога</i>)	Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников
3. Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов.	Цель № 5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников
4. Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов, у которых выявлены профессиональные дефициты	Цель № 7. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях
	Цель № 8. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях
	Цель № 9. Поддержка молодых педагогов /реализация программ наставничества педагогических работников
<i>Показатели по совершенствованию предметных компетенции педагогических работников</i>	
1. Результаты независимых оценочных процедур обучающихся.	Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников
2. Анализ отчетов, в том числе самообследования.	Цель № 5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников
3. Опросы, тестирование.	Цель № 8. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности
4. Данные мониторинговых исследований, педагогической диагностики.	
<i>Показатели по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов</i>	
1. Наличие нормативного акта, регулирующего учет индивидуальных образовательных маршрутов	Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников
2. Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты совершенствования на основе диагностики профессиональных дефицитов.	Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников
3. Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты	Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников
	Цель № 4. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов
	Цель № 5. Осуществление научно-ме-

<p>профессионального роста <i>(из числа педагогов, у которых не выявлены профессиональные дефициты)</i></p>	<p>тодического сопровождения педагогических работников</p>	
	<p>Цель № 7. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях</p>	
	<p>Цель № 8. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности</p>	
	<p>Цель № 9. Поддержка молодых педагогов /реализация программ наставничества педагогических работников</p>	
<p><i>Показатели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях</i></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 и показатели стратегии кадровой политики на уровне МОУО и школы. 9. Средний возраст педагогических работников. 10. Совершенствование деятельности педагогических кадров в целях повышения качества образования; 11. Создание условий для успешной адаптации, закрепления в профессии и развития профессиональной компетентности выпускников педагогических специальностей организаций ВО и ПОО. 12. Создание системы поддержки молодых специалистов. 13. Обеспечение дальнейшего развития непрерывного педагогического образования и создание эффективной системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников по актуальным направлениям развития образования. 14. Переподготовка управленческих кадров. 15. Аттестация руководящих и педагогических работников. 16. Формирование и подготовка резерва управленческих кадров. 17. Разработка и реализация комплекса мер, направленного на повышение престижа профессии педагога.</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 № 5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p>	
	<p>Цель № 6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона</p>	
	<p>Цель № 7. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях</p>	
	<p>Цель № 8. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности</p>	
	<p>Цель № 9. Поддержка молодых педагогов /реализация программ наставничества педагогических работников</p>	
	<p><i>Показатели по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности</i></p>	

<p>1. Наличие нормативного акта, регулирующего осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности</p> <p>2. Проведение опережающего мониторинга потребности в профессиональной переподготовку.</p> <p>3. Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности и общей доле прошедших профессиональную переподготовку</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 по образовательным программам педагогической направленности
	Цель № 5. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях
	Цель № 7. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях
<i>Показатели по поддержке молодых педагогов /реализации программ наставничества педагогических работников</i>	
<p>1. Наличие нормативной базы, регулирующей поддержку молодых педагогов / реализацию программ наставничества педагогических работников</p> <p>2. Доля педагогов, участвующих в ассоциации /сообществе молодых педагогов Кубани</p> <p>3. Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемых (% от общего числа педагогов - молодых специалистов)</p> <p>4. Уровень удовлетворенности наставляемых из числа молодых педагогов участием в программах наставничества</p> <p>5. Уровень удовлетворенности наставников молодых педагогов участием в программах наставничества</p> <p>2. Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников</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. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов
	Цель № 5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников
	Цель № 6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях
	Цель № 7. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях
	Цель № 9. Поддержка молодых педагогов /реализация программ наставничества педагогических работников
<i>Показатели по организации повышения квалификации педагогических работников в реализации приоритетных федеральных программ</i>	
<p>1. Наличие нормативного акта /дорожной карты об организации работы по повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ;</p> <p>2. Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся.</p> <p>3. Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС.</p>	Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников
	Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников
	Цель № 5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников
	Цель № 6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона
	Цель № 7. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях
	Цель № 10. Организация повышения

4. Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды	квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------

4. Методы сбора и обработки информации

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

Описание методов сбора информации.

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

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

Мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

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

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

Мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

Анализ содержания информационных ресурсов, библиотек состоит в оценке созданного контента: актуальности и достаточности представленных медиаматериалов, 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. Кроме того, важным компонентом анализа является удобство использования информационных ресурсов и доступа к ним. Данный метод

сбора информации используется в рамках мониторинга по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов.

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

- мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

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

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

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

- мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

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

- мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

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

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

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

- мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных ор-

ганизациях региона.

Наблюдение за деятельностью и ее результатами носит непосредственный (прямой) характер и применяется, преимущественно, в отношении педагогов или администрации образовательных организаций. Наблюдение организуется и реализуется специалистами управления образования администрации муниципального образования город Армавир, МКУ ЦРО и ОК, администрацией 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 специалисты МКУ ЦРО и ОК, администрация эффективно работающих общеобразовательных организаций, а также наставники, муниципальные тьюторы. Экспертизе подвергаются разработанные документы (планы или программы работы, отчеты, результаты самообследования и др.), профессиональная деятельность и ее продукты, мероприятия и т.д. Данный метод сбора информации используется в рамках следующих видов мониторингов:

мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

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

мониторинг по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

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

мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.

Описание методов обработки информации

В рамках реализации Муниципальной 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 обозрения и распознавания виде всю изучаемую область и заключать в себе максимально полную информацию о ее объектах);

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

трансформации 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 на 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. Мониторинговые исследования муниципальных показателей

Целью мониторинга является изучение и отслеживание изменений в ко-

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

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

Система мониторингов 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 по образовательным программам педагогической направленности;
- 4) мониторинг по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- 5) мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона;
- 6) мониторинг по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;
- 7) мониторинг по оценке необходимости повышения квалификации педагогических работников в школах с низкими образовательными результатами н/или школах, функционирующих в сложных социальных условиях;
- 8) мониторинг по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ;
- 9) мониторинг показателей по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодёжи;
- 10) мониторинг показателей по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;
- 11) мониторинг показателей по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся;
- 12) мониторинг показателей по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования.

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 ме-

ханизмов 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 муниципалитета 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;

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 муниципальном уровне;

лингвистический, обеспечивающий однозначность толкования всеми участниками системы критериев, показателей и значений в области мониторинговых исследований;

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.

Мониторинг показателей по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников

Описание мониторинга показателей

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

выявление и изучение профессиональных затруднений педагогических работников, определение направлений методического сопровождения педагогов муниципального образования город Армавир.

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 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; 3}.

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 документационного обеспечения;
- г) *модель интерпретации данных*: {0; 1; 2, 3}.

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

- а) *оцениваемые параметры*: отношение численности педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов, к общей численности педагогических работников в субъекте;
- б) *единицы измерения параметров*: процент;
- в) *методы сбора данных*: анализ статистических данных ФСН 00-1 и оперативные данные ГБУКК НМЦ, ЦНППМ, общеобразовательных организаций муниципального образования город Армавир;
- г) *модель интерпретации данных*: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам;
- д) использование информационных систем: данные ФИСОКО, данные базы данных ГБУКК НМЦ.

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

- а) *оцениваемые параметры*: отношение численности педагогических работников, у которых выявлены профессиональные дефициты, к численности педагогов, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов;
- б) *единицы измерения параметров*: процент;
- в) *методы сбора данных*: анализ оперативных данных ГБУКК НМЦ, ЦНППМ, общеобразовательных организации муниципального образования город Армавир;
- г) *модель интерпретации данных*: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам;
- д) использование информационных систем: данные ФИСОКО, данные базы данных ГБУКК НМЦ.

Описание сводной таблицы мониторинга.

В сводную таблицу мониторинга включаются данные ФСН 00-1 муниципальных образований, оперативные данные ГБУКК НМЦ и ЦНППМ 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) ответственные субъекты: ИРО Краснодарского края, МКУ «Центр развития образования и оценки качества» муниципального образования город Армавир;

б) сроки проведения: ежегодно, ноябрь /апрель

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

б) *единицы измерения параметров*: процент;

в) *методы сбора данных*: анализ статистических данных ФОН ОО-1, оперативные данные ЦНППМ и МБУКК НМЦ, собеседование с администрацией ОО, анкетирование;

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

б) *единицы измерения параметров*: процент;

в) *методы сбора данных*: *оперативные данные* ЦНППМ; и МБУКК НМЦ, собеседование с администрацией ОО, анкетирование;

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 проведении мониторинга показателей.

Регламент организации мониторинга:

а) ответственные субъекты: МКУ ЦРО и ОК;

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 МКУ ЦРО и ОК.

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

Мониторинг показателей по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования город Армавир

Описание мониторинга показателей.

Целью мониторинга является выявление количественных и качественных кадровых дефицитов каждой образовательной организации муниципального образования город Армавир.

Характеристика показателей:

Количественно-качественный состав педагогов:

фактическое количество педагогических работников;

потребности в педагогических работниках;

уровни квалификации педагогических работников (по уровням образования);

уровни квалификации на основе стажа работы;

нагрузка педагогических работников;

средний возраст педагогических работников;

создание условий адаптации молодых педагогов.

Характеристика показателей.

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

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 Центра занятости населения;

г) *модель интерпретации данных:* значение по показателю.

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

а) *оцениваемые параметры:* наличие образования: СПО, ВПО; педпрофиль, непедagogический 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.

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, МОУО;

б) сроки проведения: до 20 февраля ежегодно;

в) длительность проведения: 30 дней;

г) ограничения проведения мониторинга: нет.

Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.

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

Мониторинг показателей по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

Описание мониторинга показателей

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

Показатели мониторинга:

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

Проведение опережающего мониторинга потребности в профессиональной переподготовке;

Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности в общей доле прошедших профессиональную переподготовку.

Характеристика показателей

Показатель № 1. Наличие нормативного акта, регулирующего осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

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. Проведение опережающего мониторинга потребности в профессиональной переподготовке.

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

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

б) *единицы измерения параметров:* процент;

в) *методы сбора данных:* анализ статистических данных ПК-1;

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

Описание сводной таблицы мониторинга

В сводную таблицу мониторинга включаются данные ПК-1.

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

Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.

Регламент организации мониторинга

а) ответственные субъекты: Министерство образования, науки и молодежной политики КК;

б) сроки проведения: ежегодно, март;

в) длительность проведения: в течение двух месяцев, после получения результатов 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.

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

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

Мониторинг показателей 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 региональном 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), 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;

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 молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (% от общего числа педагогов - молодых специалистов).

а) *оцениваемые параметры:* отношение численности педагогов-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общей численности педагогов-молодых специалистов муниципального образования;

б) *единицы измерения параметров:* процент;

в) *методы сбора данных:* аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте МКУ ЦРО и ОК;

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

Показатель № 3. Уровень удовлетворенности наставляемых, из числа молодых педагогов, участием в программах наставничества.

а) оцениваемые параметры: отношение численности наставляемых, из числа молодых педагогов, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общей численности наставляемых, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в регионе;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте МКУ ЦРО и ОК;

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

Показатель № 4. Уровень удовлетворенности наставников молодых педагогов участием в программах наставничества.

а) оцениваемые параметры: отношение численности наставников молодых педагогов, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общей численности наставников молодых педагогов, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в муниципальном образовании;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте МКУ ЦРО и ОК;

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

Показатель № 5. Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников.

а) оцениваемые параметры: отношение 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 ЦРО и ОК;

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), 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;

Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.

Регламент организации мониторинга:

- а) ответственные субъекты: МКУ ЦРО и ОК, общеобразовательные организации;
- б) сроки проведения: ежегодно, ноябрь;
- 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 показателей
по организации повышения квалификации педагогических работников
по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся**

Описание мониторинга показателей.

Целью мониторинга является получение объективной информации о педагогических работниках, осуществляющих профориентационную деятельность в образовательной организации.

Показатели мониторинга.

Наличие нормативной базы, регулирующей профориентационную деятельность/реализацию программ профессиональной ориентации обучающихся в образовательных организациях;

Доля педагогов, прошедших обучение по организации профориентационной работы в общеобразовательной организации;

Доля педагогов, принявших участие в разработке программы профориентации в соответствии с обновленными ФГОС;

Доля педагогов, принявших участие в конкурсе методических разработок профориентационной направленности.

Характеристика показателей.

Показатель № 1. Наличие нормативной базы, регулирующей профориентационную деятельность/реализацию программ профессиональной ориентации в общеобразовательных организациях.

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, прошедших обучение по организации профориентационной работы в общеобразовательной организации.

а) *оцениваемые параметры:* отношение числа педагогов, прошедших обучение по организации профориентационной работы в общеобразовательной организации, к общему количеству педагогов муниципального образования;

б) *единицы измерения параметров:* процент;

в) *методы сбора данных*: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте МКУ ЦРО и ОК;

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

Показатель № 3. Доля педагогов, принявших участие в разработке программ профориентации в соответствии с обновленными ФГОС.

а) *оцениваемые параметры*: отношение числа педагогов, участвующих в разработке программы профориентации в соответствии с обновленными ФГОС к общему количеству педагогов региона;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) *методы сбора данных*: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте МКУ ЦРО и ОК;

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

Показатель № 4. Доля педагогов, принявших участие в конкурсе методических разработок профориентационной направленности.

а) *оцениваемые параметры*: отношение численности педагогов, принявших участие в конкурсе методических разработок профориентационной направленности, к общей численности педагогов в регионе;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) *методы сбора данных*: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте МКУ ЦРО и ОК;

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 профориентационную деятельность/реализацию программ профессиональной ориентации обучающихся в образовательных организациях;

Доля педагогов, прошедших обучение по организации профориентационной работы в общеобразовательной организации;

Доля педагогов, принявших участие в разработке программы профориентации в соответствии с обновленными ФГОС;

Доля педагогов, принявших участие в конкурсе методических разработок профориентационной направленности.

Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.

Регламент организации мониторинга

а) ответственные субъекты: МКУ ЦРО и ОК, общеобразовательные организации;

б) сроки проведения: май;

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 реализации программ профориентационной направленности в образовательных организациях, в процессе

непрерывного повышения квалификации при реализации индивидуальных образовательных маршрутов, учитывающих выявленные профессиональные дефициты.

**Мониторинг показателей
по организации повышения квалификации педагогических работников
по вопросам оценки качества образования
в образовательной организации**

Описание мониторинга показателей.

Целью мониторинга является получение объективной информации о педагогических работниках, осуществляющих реализацию мер для оценки и повышения качества образования в образовательной организации.

Показатели мониторинга.

Показатель № 1.

муниципальные нормативные акты;
выявление затруднений обучающихся по результатам основного государственного экзамена, единого государственного экзамена, всероссийских проверочных работ (далее – оценочные процедуры);

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

б) единица измерения параметра: процент;

в) оцениваемые параметры: результаты участия обучающихся в оценочных процедурах;

г) метод сбора данных: аудит документационного обеспечения.

Показатель № 2.

Доля общеобразовательных организаций (далее – ОО), в которых управленческие команды принимают участие в научно-методическом обеспечении по подготовке к оценочным процедурам:

а) оцениваемые параметры: соотношение количества ОО, управленческие команды которых принимают участие в обучении, к общему количеству ОО муниципального образования город Армавир;

б) единица измерения параметра: процент;

в) метод сбора данных: систематизация и анализ полученной от ОО информации;

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

доля педагогов, прошедших обучение по ДПП ПК по подготовке школьных команд;

доля педагогов, принявших участие в разработке программы воспитания в соответствии с обновленными ФГОС.

Сведения о сроках проведения мониторинга показателя.

Регламент организации мониторинга:

а) ответственные субъекты: ГБОУ ИРО Краснодарского края, ЦНППМ, Управление образования, муниципальное казенное учреждение «Центр развития образования и оценки качества»;

б) сроки проведения: сентябрь – октябрь;

в) длительность проведения: 10 рабочих дней;

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

д) ограничение проведения мониторинга: нет.

Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.

Результаты мониторинга используются для оказания методической поддержки педагогических работников, участвующих в реализации программ профориентационной направленности в ОО, в процессе непрерывного повышения квалификации при реализации индивидуальных образовательных маршрутов, учитывающих выявленные профессиональные дефициты.

Мониторинг показателей по оценке необходимости повышения квалификации педагогических работников в школах с низкими образовательными результатами н/или школах, функционирующих в сложных социальных условиях

Описание мониторинга.

Цель мониторинга: содействие региональной образовательной политике в части совершенствования предметных и методических компетенций педагогических работников школ с низкими образовательными результатами, отслеживание текущего состояния организации повышения квалификации педагогических работников школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в сложных социальных условиях, обеспечение субъектов муниципальной образовательной системы актуальной, полной, достоверной и регулярно обновляемой информацией, необходимой для принятия управленческих решений на уровне муниципалитета, анализа и прогноза повышения качества образования в муниципальном образовании город Армавир.

Основными источниками и методами сбора информации при принятии управленческих решений по сопровождению школ с низкими образовательными результатами и/или школ, функционирующих в сложных социальных условиях, для мониторинга являются запросы, диагностические карты, анкетирование, таблицы.

В мониторинге принимают участие административные команды и учителя школ с низкими образовательными результатами и/или школ, функционирующих в сложных социальных условиях, преподающие учебные предметы, по которым проводятся мероприятия независимой оценки качества подготовки обучающихся.

В результате мониторинга повышения квалификации педагогических работников в школах с низкими образовательными результатами и/или школах, функционирующих в сложных социальных условиях, будут определены на региональном, муниципальном и школьном уровнях группы учителей, нуждающиеся в своевременном повышении квалификации.

Мониторинг состоит из двух частей:

I – общая информация об учителе.

II – показатели деятельности учителя по преподаванию учебных предметов ГИА для оценки предметных компетенций педагогического работника.

I часть:

1. Преподаваемый предмет (русский язык, математика, иностранный язык, информатика, физика, химия, биология, история, обществознание, география).

2. Краткое наименование организации (написание без пробелов: СОШ№2,

ООШ№5, гимназия№1, лицей№4).

3. ФИО учителя (полностью).

4. Образование по диплому.

5. Стаж педагогической работы (в полных годах).

6. Нагрузка недельная (в часах, вносится только цифру).

II – показатели деятельности учителя по преподаванию учебных предметов государственной итоговой аттестации для оценки предметных компетенций педагогического работника.

II часть:

7. Преподаваемый предмет (русский язык, математика, иностранный язык, информатика, физика, химия, биология, история, обществознание, география).

8. Краткое наименование организации (написание без пробелов: СОШ№2, ООШ№5, гимназия№1, лицей№4).

9. ФИО учителя (полностью).

10. Образование по диплому.

11. Стаж педагогической работы (в полных годах).

12. Нагрузка недельная (в часах, вносится только цифру).

III часть:

Оценка необходимости развития и совершенствования предметных компетенций педагогического работника в рамках системы повышения квалификации складывается из ряда показателей.

- 1) экспертная оценка уровня предметной компетенции учителя муниципальным сообществом;
- 2) оценка уровня предметной компетенции учителя на основании документа, устанавливающего квалификационную категорию (высшая, первая) педагогическому работнику;
- 3) преподавание учителем предмета на углубленном уровне в 5-11 классе за два последних учебных года.

Показатель № 1. Экспертная оценка уровня предметной компетенции учителя муниципальным сообществом

а) *оцениваемые параметры:* владение педагогом содержанием преподаваемого учебного предмета (знанием его основ, отсутствие фактических ошибок при преподавании предмета, умение решать задачи повышенной сложности и др.), которое проявляется при осуществлении профессиональной деятельности;

б) единицы измерения параметров: недостаточный уровень – 0 баллов, оптимальный – 1 балл, высокий – 2 балла;

в) методы сбора данных: экспертная оценка со стороны заместителя директора по учебной работе, школьного методиста или руководителя школьного методического объединения, специалиста территориальной методической службы или любого другого специалиста, посещающего учебные занятия педагога и осуществляющего профессиональное общение с ним;

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

Показатель № 2. Оценка уровня предметной компетенции учителя на основании документа, устанавливающего квалификационную категорию (высшая, первая) педагогическому работнику

а) *оцениваемые параметры:* наличие распорядительного акта об установлении педагогическому работнику квалификационной категории;

б) *единицы измерения параметров*: наличие документа, устанавливающего высшую квалификационную категорию педагогическому работнику – 2 балла, первую – 1 балл, отсутствие документа о квалификации, наличие соответствия – 0 баллов;

в) *методы сбора данных*: аудит распорядительного акта об установлении педагогическому работнику квалификационной категории;

г) *модель интерпретации данных*: значения по Показателю {0; 1; 2}.

Показатель № 3. Преподавание учителем предмета на углубленном уровне в 5-11 классе или группе за два последних учебных года

а) *оцениваемые параметры*: способность педагога преподавать учебный предмет на углубленном уровне;

б) *единицы измерения параметров*: если педагог преподавал учебный предмет на углубленном уровне 2 года – 2 балла; преподавал 1 год (любой из двух последних учебных годов) – 1 балл; учитель преподает в 5-9 классах, где не предполагается преподавание предмета на углубленном уровне по ФГОС ОО или ООП ОО и т.п. – «нет»;

в) *методы сбора данных*: аудит учебной нагрузки педагога за два последних учебных года;

г) *модель интерпретации данных*: значения по Показателю {0; 1; 2; нет}. Если педагогу поставлено значение «нет», то данный показатель не принимается в расчет и не влияет на итоговое значение уровня предметной компетенции.

Общее значение по показателям для определения уровня сформированности предметной компетенции педагога вычисляется суммарно из вышеуказанных показателей.

Организация мониторинга

Руководители школ с низкими образовательными результатами и/или школ, функционирующих в сложных социальных условиях, организуют заполнение книги 1 «Школа» в формате Excel

На муниципальном уровне полученные от руководителей школ с низкими образовательными результатами и/или школ, функционирующих в сложных социальных условиях, таблицы сводятся в единый файл в формате Excel (единый список всех учителей, преподающих каждый учебный предмет во всех школах муниципального образования город Армавир).

Степень необходимости развития и совершенствования предметных компетенций педагогических работников в школах с низкими образовательными результатами и/или школах, функционирующих в сложных социальных условиях, может проявляться на четырех уровнях:

- 1) системные дефициты, требующие восполнения;
- 2) локальные дефициты, рекомендуемые к восполнению;
- 3) несущественные предметные дефициты, восполняемые по желанию педагога;
- 4) отсутствие предметных дефицитов.

Регламент организации и реализации мониторинга:

ответственный субъект: МКУ «Центр развития образования и оценки качества».

Сроки проведения: один раз в год – апрель.

Длительность проведения мониторинга - не более одного месяца.

Способы систематизации данных: сводная форма Excel, аналитическая справка о необходимости совершенствования предметных и методических компетенций в

рамках системы повышения квалификации компетенций у педагогических работников в школах с низкими образовательными результатами.

Результаты мониторинга анализируются специалистами МКУ «Центр развития образования и оценки качества», рассматриваются на совещании административных команд общеобразовательных организаций с низкими образовательными результатами и/или школ, функционирующих в сложных социальных условиях, служат основанием для принятия управленческих решений на муниципальном и школьном уровнях.

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

Описание мониторинга показателей

Для проведения мониторинга по показателям необходима общая численность педагогических работников общеобразовательных организаций муниципального образования город Армавир, численность педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся, численность педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС, численность педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды.

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

Показатели мониторинга

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

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

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

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

Характеристика показателей.

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

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 педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности

обучающихся муниципалитета:

а) *оцениваемые параметры*: отношение числа педагогов, повысивших свою квалификацию по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся, к общему количеству педагогов муниципалитета ;

б) *единицы измерения параметров*: процент;

в) *методы сбора данных*: аналитическая справка по итогам прохождения курсов повышения квалификации на сайте МКУ «Центр развития образования и оценки качества» муниципального образования город Армавир;

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

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

а) *оцениваемые параметры*: отношение числа педагогов, повысивших свою квалификацию по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС. к общему количеству педагогов муниципалита;

б) *единицы измерения параметров*: процент;

в) *методы сбора данных*: аналитическая справка по итогам прохождения курсов повышения квалификации на сайте МКУ «Центр развития образования и оценки качества» муниципального образования город Армавир;

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

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

а) *оцениваемые параметры*: отношение числа педагогов, повысивших свою квалификацию по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды, к общему количеству педагогов муниципалитета

б) *единицы измерения параметров*: процент;

в) *методы сбора данных*: аналитическая справка по итогам прохождения курсов повышения квалификации на сайте МКУ «Центр развития образования и оценки качества» муниципального образования город Армавир;

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

Описание сводной таблицы мониторинга.

Сводная таблица мониторинга состоит из следующих полей:

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

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

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

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

Сведения о сроках проведения мониторинга показателей

Регламент организации мониторинга:

а) ответственные субъекты: ГБОУ ИРО Краснодарского края, МКУ «Центр развития образования и оценки качества» муниципального образования город

Армавир ;

- б) сроки проведения: ежегодно, январь
- 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

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

Мониторинг показателей по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодёжи

Описание мониторинга показателей.

Целью мониторинга является получение объективной информации о педагогических работниках, осуществляющих деятельность, связанную с выявлением, поддержкой и развитием способностей и талантов у детей и молодежи в образовательных организациях муниципального образования город Армавир.

Показатели мониторинга:

наличие нормативной базы, регулирующей работу с одаренными детьми, деятельность/реализацию программ выявления, поддержки и развития одаренных обучающихся в образовательных организациях;

доля педагогов, повысивших уровень профессиональных компетенций в области выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодёжи;

доля педагогов, принявших участие в реализации инновационных образовательных проектов по внедрению эффективных методик, технологий и учебных программ с одаренными детьми;

доля педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства по работе с одаренными детьми;

доля педагогов, принявших участие в конкурсе методических разработок по работе с одаренными детьми.

Характеристика показателей.

Показатель № 1. Наличие нормативной базы, регулирующей работу с одаренными детьми, деятельность/реализацию программ выявления, поддержки и развития одаренных обучающихся в образовательных организациях:

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, повысивших уровень профессиональных компетенций в области выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодёжи:

а) *оцениваемые параметры*: отношение числа педагогов, повысивших уровень профессиональных компетенций в области выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодёжи, к общему количеству педагогов муниципалитета;

б) *единицы измерения параметров*: процент;

в) *методы сбора данных*: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте МКУ «Центр развития образования и оценки качества» муниципального образования город Армавир;

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

Показатель № 3. Доля педагогов, принявших участие в реализации инновационных образовательных проектов по внедрению эффективных методик, технологий и учебных программ с одаренными детьми:

а) *оцениваемые параметры*: отношение числа педагогов, принявших участие в реализации инновационных образовательных проектов по внедрению эффективных методик, технологий и учебных программ с одаренными детьми, к общему количеству педагогов муниципалитета;

б) *единицы измерения параметров*: процент;

в) *методы сбора данных*: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте МКУ «Центр развития образования и оценки качества» муниципального образования город Армавир;

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

Показатель № 4. Доля педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства по работе с одаренными детьми.

а) *оцениваемые параметры*: отношение численности педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства по работе с одаренными детьми, к общей численности педагогов в муниципалитете;

б) *единицы измерения параметров*: процент;

в) *методы сбора данных*: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте МКУ «Центр развития образования и оценки качества» муниципального образования город Армавир;

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

Показатель № 5. Доля педагогов, принявших участие в конкурсе методических разработок по работе с одаренными детьми.

а) *оцениваемые параметры*: отношение численности педагогов, принявших участие в конкурсе методических разработок по работе с одаренными детьми, к общей численности педагогов в муниципалитете;

б) *единицы измерения параметров*: процент;

в) *методы сбора данных*: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте МКУ «Центр развития образования и оценки качества» муниципального образования город Армавир;

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 работу с одаренными детьми,

деятельность/реализацию программ выявления, поддержки и развития одаренных обучающихся в образовательных организациях;

доля педагогов, повысивших уровень профессиональных компетенций в области выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодёжи;

доля педагогов, принявших участие в реализации инновационных образовательных проектов по внедрению эффективных методик, технологий и учебных программ с одаренными детьми;

доля педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства по работе с одаренными детьми;

доля педагогов, принявших участие в конкурсе методических разработок по работе с одаренными детьми.

Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.

Регламент организации мониторинга:

а) ответственные субъекты: МКУ «Центр развития образования и оценки качества» муниципального образования город Армавир;

б) сроки проведения: апрель;

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, осуществляющих деятельность, связанную с выявлением, поддержкой и развитием способностей и талантов у детей и молодёжи в образовательных организациях муниципального образования город Армавир, в процессе непрерывного повышения квалификации при реализации индивидуальных образовательных маршрутов, учитывающих выявленные профессиональные дефициты.

Мониторинг показателей по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся

Описание мониторинга показателей.

Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о педагогических работниках, осуществляющих воспитательную деятельность в общеобразовательной организации.

Показатели мониторинга

Наличие нормативной базы, регулирующей воспитательную деятельность (реализацию программ воспитания) в общеобразовательных организациях;

Доля педагогов, прошедших обучение по ДПП ПК «Сопровождение проектирования рабочих программ воспитания в общеобразовательных организациях»;

Доля педагогов, принявших участие в разработке программы воспитания в соответствии с обновленными ФГОС;

Доля педагогов, являющихся организаторами-координаторами детско-взрослых сообществ, созданных для совместного решения с родителями

(законными представителями) воспитательных задач;

Доля педагогов, претендующих на должность Советника директора по воспитанию;

Доля педагогов, принявших участие в конкурсе методических разработок воспитательной направленности.

Характеристика показателей

Показатель № 1. Наличие нормативной базы, регулирующей воспитательную деятельность (реализацию программ воспитания) в общеобразовательных организациях.

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, прошедших обучение по ДПП ПК «Сопровождение проектирования рабочих программ воспитания в общеобразовательных организациях».

а) оцениваемые параметры: отношение числа педагогов, прошедших обучение по ДПП ПК «Сопровождение проектирования рабочих программ воспитания в образовательных организациях», к общему количеству педагогов в общеобразовательных организациях муниципального образования город Армавир;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте МКУ ЦРО и ОК;

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

Показатель № 3. Доля педагогов, принявших участие в разработке программы воспитания в соответствии с обновленными ФГОС.

а) оцениваемые параметры: отношение числа педагогов - тьюторов, участвующих в разработке программ воспитания в соответствии с обновленными ФГОС, к общему количеству педагогов в общеобразовательных организациях муниципального образования город Армавир;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте МКУ ЦРО и ОК;

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

Показатель № 4. Доля педагогов, являющихся организаторами-координаторами детско-взрослых сообществ, созданных для совместного решения с родителями (законными представителями) воспитательных задач.

а) оцениваемые параметры: отношение численности педагогов, являющихся организаторами-координаторами детско-взрослых сообществ, созданных для совместного решения с родителями (законными представителями) воспитательных задач, к общей численности педагогов в общеобразовательных организациях муниципального образования город Армавир;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: аналитические справки по итогам мониторинговых

исследований на сайте МКУ ЦРО и ОК:

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

Показатель № 5.

Доля педагогов, претендующих на должность Советника директора по воспитанию.

а) оцениваемые параметры: отношение численности педагогов, претендующих на должность Советника директора по воспитанию, к общей численности педагогов в общеобразовательных организациях муниципального образования город Армавир;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте МКУ ЦРО и ОК;

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

Показатель № 6. Доля педагогов, принявших участие в конкурсе методических разработок воспитательной направленности.

а) оцениваемые параметры: отношение количества педагогов, принявших участие в конкурсе методических разработок воспитательной направленности, к общему количеству педагогов в общеобразовательных организациях муниципального образования город Армавир;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте МКУ ЦРО и ОК;

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, регуливающей воспитательную деятельность (реализацию программ воспитания) в общеобразовательных организациях;

Доля педагогов, прошедших обучение по ДПП ПК «Сопровождение проектирования рабочих программ воспитания в общеобразовательных организациях»;

Доля педагогов, принявших участие в разработке программы воспитания в соответствии с обновленными ФГОС;

Доля педагогов, являющихся организаторами-координаторами детско-взрослых сообществ, созданных для совместного решения с родителями (законными представителями) воспитательных задач;

Доля педагогов, претендующих на должность Советника директора по воспитанию;

Доля педагогов, принявших участие в конкурсе методических разработок воспитательной направленности.

Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.

Регламент организации мониторинга

а) ответственные субъекты: Управление образования администрации муниципального образования город Армавир, Муниципальное казенное учреждение «Центр развития образования и оценки качества»;

б) сроки проведения: май;

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 реализации программ воспитания в общеобразовательных организациях, в процессе непрерывного повышения квалификации при реализации индивидуальных образовательных маршрутов, учитывающих выявленные профессиональные дефициты.

Мониторинг показателей по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования

Описание мониторинга показателей.

Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о педагогических работниках, осуществляющих повышение квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования.

Показатели мониторинга

Доля педагогов, прошедших обучение по ДПП ПК «Экспертиза региональной системы оценки качества дошкольного образования Краснодарского края»;

Доля педагогов, прошедших обучение по ДПП ПК «Процедуры и инструментальный мониторинг качества дошкольного образования Краснодарского края»;

Доля педагогов, планирующих обучение по ДПП ПК «Экспертиза региональной системы оценки качества дошкольного образования Краснодарского края» в следующем году;

Доля педагогов, планирующих обучение по ДПП ПК «Процедуры и инструментальный мониторинг качества дошкольного образования Краснодарского края» в следующем году.

Характеристика показателей

Показатель № 1. Доля педагогов, прошедших обучение по ДПП ПК «Экспертиза региональной системы оценки качества дошкольного образования Краснодарского края».

а) *оцениваемые параметры:* отношение числа педагогических работников, прошедших обучение по ДПП ПК «Экспертиза региональной системы оценки качества дошкольного образования Краснодарского края»;

б) *единицы измерения параметров:* процент;

в) *методы сбора данных:* аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте ГБОУ ИРО Краснодарского края;

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

Показатель № 2. Доля педагогов, прошедших обучение по ДПП ПК «Процедуры и инструментальный мониторинг качества дошкольного образования Краснодарского края».

а) *оцениваемые параметры:* отношение числа педагогических работников,

прошедших обучение по ДПП ПК «Процедуры и инструментарий мониторинга качества дошкольного образования Краснодарского края», к общему количеству педагогов региона;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте ГБОУ ИРО Краснодарского края;

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

Показатель № 3. Доля педагогов, планирующих обучение по ДПП ПК «Экспертиза региональной системы оценки качества дошкольного образования Краснодарского края» в следующем году.

а) оцениваемые параметры: отношение числа педагогических работников, планирующих обучение в следующем году по ДПП ПК «Экспертиза региональной системы оценки качества дошкольного образования Краснодарского края»;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте ГБОУ ИРО Краснодарского края;

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

Показатель № 4. Доля педагогов, планирующих обучение по ДПП ПК «Процедуры и инструментарий мониторинга качества дошкольного образования Краснодарского края» в следующем году.

а) оцениваемые параметры: отношение числа педагогических работников, планирующих обучение в следующем году по ДПП ПК «Процедуры и инструментарий мониторинга качества дошкольного образования Краснодарского края», к общему количеству педагогов региона;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте ГБОУ ИРО Краснодарского края;

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

Описание сводной таблицы мониторинга

Сводная таблица мониторинга состоит из следующих полей:

Доля педагогов, прошедших обучение по ДПП ПК «Экспертиза региональной системы оценки качества дошкольного образования Краснодарского края»;

Доля педагогов, прошедших обучение по ДПП ПК «Процедуры и инструментарий мониторинга качества дошкольного образования Краснодарского края»;

Доля педагогов, планирующих обучение по ДПП ПК «Экспертиза региональной системы оценки качества дошкольного образования Краснодарского края» в следующем году;

Доля педагогов, планирующих обучение по ДПП ПК «Процедуры и инструментарий мониторинга качества дошкольного образования Краснодарского края» в следующем году

Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.

Регламент организации мониторинга

а) ответственные субъекты: МКУ ЦРО и ОК

- б) сроки проведения: октябрь;
- 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 стратегического и тактического планирования работы по повышению квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования.

6. Анализ результатов мониторинга

Анализ результатов мониторинговых исследований муниципальных показателей предполагает:

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

Анализ результатов мониторинга показателей с использованием элементов кластеризации и представлением факторов, влияющих на результаты анализа, подлежит размещению на сайте МКУ «Центр развития образования и оценки качества». Использование элементов кластеризации при проведении анализа мониторинга показателей будет способствовать систематизации деятельности в отношении схожих проблем в ходе обеспечения профессионального развития педагогических работников; обеспечит более рациональное расходование ресурсов, и персонификацию видов помощи педагогам и выявление факторов, влияющих на результаты анализа, объективности и доказательности сформулированных выводов и адекватности принимаемых управленческих решений на всех уровнях муниципальной системы.

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;
- школьных методических объединений по совершенствованию методической работы и содействию педагогам в их профессиональном развитии, оказанию им адресной поддержки;
- муниципальных методических структур - 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, тематических подборок и др. Кроме того, существенное значение в данном аспекте

имеет разработку 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.

8. Меры, мероприятия

Проведение мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников в системе образования является ключевым компонентом деятельности муниципальной методической службы.

Меры и мероприятия по обеспечению профессионального развития педагогических работников определяются дорожной картой, включающей мероприятия краевого, муниципального уровней, а также уровня общеобразовательных организаций и учитывают специфику условий работы всех субъектов.

При разработке дорожной карты по обеспечению профессионального развития педагогических работников 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 обеспечение непрерывного повышения 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 обеспечению методического сопровождения работы школьных и городских методических объединений / профессиональных сообществ педагогов, в том числе в рамках развития сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета и региона.

9. Управленческие решения

Развитие муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в рамках содействия развитию региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников обеспечивается:

- продуктивным взаимодействием субъектов регионального, муниципального уровней и уровня образовательной организации;
- использованием современных методов научно-методического сопровождения, имеющих комплексный характер и реализуемых на основе опережающего

управления системой образования;
использованием ресурсов сетевого взаимодействия субъектов муниципальной системы образования;
опорой на продуктивный федеральный, региональный, муниципальный опыт сопровождения профессионального развития педагогов;
высоким инновационным потенциалом муниципальной системы образования.

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 не реже одного раз в год.

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

формирование устойчиво работающего кадрового корпуса муниципальной системы образования;

наличие кадрового управленческого резерва;

увеличение доли педагогических работников, имеющих квалификационные категории;

достижения педагогических работников и управленческих кадров в профессиональных конкурсах 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
образования администрации
муниципального образования
город Армавир



Т.В.Мирчук