



Администрация Комсомольского муниципального района  
Хабаровского края  
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

24.06.2022 № 604  
г. Комсомольск-на-Амуре

Об утверждении Системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Комсомольского муниципального района

В соответствии с распоряжениями 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», от 4 февраля 2021 года № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров», регионального проекта «Педкластер27», с целью развития муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, совершенствования муниципальных механизмов управления качеством образования ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Систему обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Комсомольского муниципального района (далее – Систему) (приложение).

2. Консультанту управления образования Масютиной О.С.:

1) организовать разработку муниципальных процессуальных документов в соответствии с целями, задачами и направлениями непрерывного профессионального развития педагогов по реализации Системы на 2022-2025 годы;

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

3. Контроль за выполнением данного приказа оставляю за собой.

Начальник  
управления образования

Е.Б. Порвина

Приложение  
к приказу управления образования  
администрации Комсомольского  
муниципального  
района  
от 24.08.2022 № 604

**СИСТЕМА**  
**обеспечения профессионального развития**  
**педагогических работников образовательных организаций**  
**Комсомольского муниципального района**

**1. Общие положения**

**Актуальность.**

Повышение качества образования как глобальная мировая проблема становится чрезвычайно актуальной в настоящее время. Акценты ее решений имеют разнообразный характер и касаются нормативной базы, содержания

образования, технологий, условий, форм, видов взаимодействия, а также субъектов, среди которых существенное внимание сегодня уделяется педагогу, от мастерства которого во многом зависит качество работы региональной системы образования. Непрерывное профессиональное развитие педагога было и остается ключевой задачей, а организация системной работы по сопровождению его профессионального роста - устойчивым образовательным трендом, определяемым динамическими изменениями системы образования на всех ее уровнях.

Профессиональное развитие педагога представляет собой процесс и результат активного и целенаправленного взаимодействия педагога с субъектами образовательной системы, обеспечивающее расширение ориентировочной основы его профессиональной деятельности, способствующей успешной творческой самореализации.

Результатами профессионального развития педагогов являются профессиональные компетенции, знания, умения, ценностные ориентации, опыт, личностные качества и способности, необходимые для эффективного выполнения профессиональных задач.

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

Система позволит выстроить работу по профессиональному развитию педагогических работников на качественно новом уровне с учетом

содержательно-целевого и организационно-технологического аспектов краевой системы обеспечения профессионального развития педагогов, своевременно видеть изменения в муниципальной системе образования и принимать управленческие решения.

### **Нормативное обоснование.**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

2. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года";

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

4. Постановление Правительства РФ от 31.10.2018 № 1288 "Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации";

5. Приказ Министерства просвещения России от 27.06.2019 № 342 "Об организации проектной деятельности в Министерстве просвещения Российской Федерации";

6. 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;

7. Постановление Правительство Хабаровского края от 11 апреля 2019 года № 146-пр "Об организации проектной деятельности в Правительстве Хабаровского края";

7. Постановление Правительства Хабаровского края от 13.06.2018 № 215-пр "Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Хабаровского края на период до 2030 года";

8. Постановление Правительства Хабаровского края от 05.06.2012 № 177-пр "О государственной программе Хабаровского края «Развитие образования в Хабаровском крае»;

9. Распоряжение министерства образования и науки края от 25.12.2019 № 1765 "Об утверждении методологии системы оценки региональных механизмов управления качеством общего образования"

10. Распоряжение министерства образования и науки Хабаровского края от 20.11.2015 № 2452 "О создании педагогического кластера"

11. Распоряжение министерства образования и науки края от 29.06.2016 № 1197 "Об утверждении Положения о педагогическом образовательном кластере"

12. Распоряжение министерства образования и науки края от 25.11.2014 № 1946 "О координационном совете по модернизации педагогического образования"

13. Программа взаимодействия между министерством образования и науки Хабаровского края, образовательными организациями высшего образования, осуществляющими подготовку педагогических кадров (УГСН 44.00.00 "Образование и педагогические науки") и другими образовательными организациями Хабаровского края на 2021 - 2024 годы от 25 января 2021 года

### **Принципы реализации Системы.**

Муниципальная система обеспечения профессионального развития педагогических работников базируется на принципах: систематичности, уровневости, вариативности, сознательности субъектов, профессиональной ответственности, активности; соблюдения баланса традиций и инноваций в образовании; опоры на продуктивный опыт.

## **2. Целевые ориентиры**

Настоящая Система представляет собой комплекс мер, направленных на совершенствование профессионального мастерства педагогов, в том числе, мер, направленных на создание условий и формирование комплекса взаимосвязанных механизмов, обеспечивающих непрерывное профессиональное развитие педагогических работников с учетом выявления и анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций.

Основной целью Системы является реализация механизмов непрерывного педагогического образования в рамках требований стандарта профессиональной деятельности педагога. Обеспечение профессионального развития педагогических работников, создание и внедрение механизмов адресной поддержки педагогов, обеспечивающей совершенствование их профессионального мастерства как основного фактора повышения качества образования.

### **Реализация Системы предусматривает результаты (критерии достижений результата):**

1. Разработаны и внедрены механизмы непрерывного профессионального роста педагогических работников, включающих в том числе решения по вопросам построения адресных маршрутов профессионального роста педагогов, на основе выявленных профессиональных дефицитов, повышения роли муниципальных и школьных методических служб в непрерывном повышении профессионального мастерства педагогов
2. Создан пул профессиональных экспертов (тьюторов) по сопровождению педагогов, испытывающих затруднения
3. Проведены муниципальные мероприятия по повышению значимости педагогического труда, общественного статуса педагогической профессии,

снижения риска профессионального выгорания педагогических работников (не менее двух в год)

4.Общеобразовательные организации, реализуют целевую модель наставничества педагогических работников (не менее 10% школ, далее ежегодно увеличение охвата школ на 10%)

5. Доля педагогов, прошедших повышение квалификации в дистанционной форме без отрыва от основного места работы составила не менее 20%, от общего количества педагогов, прошедших повышение квалификации

6.Осуществлена переподготовка педагогов общеобразовательных организаций по образовательным программам педагогической направленности с учетом имеющейся потребности

7.Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации в форматах непрерывного образования на основе диагностики профессиональных дефицитов составила не менее 80%

8. Функционируют классы (группы) педагогической направленности

9.Организовано сетевое взаимодействие педагогов (районных профессиональных объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;

10.Сохранено число методических объединений/ профессиональных сообществ педагогов не ниже 2021 года.

**Ожидаемые индикаторы и показатели реализации<sup>1</sup>:**

№ п/п	Наименование показателя	2021	2022	2023
1.	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации в форматах непрерывного образования на основе диагностики профессиональных дефицитов	9 %	20%	30%
2.	Доля учителей государственных (муниципальных) общеобразовательных организаций, имеющих стаж педагогической работы до пяти лет, в общей численности учителей государственных (муниципальных) общеобразовательных организаций	не менее 15,5%	не менее 15,5%	не менее 15,5%
3.	Укомплектованность общеобразовательных организаций педагогическими кадрами, имеющими высшее образование	не менее 86,5%	не менее 86,5%	не менее 87%

<sup>1</sup> Показатель утвержден постановлением Правительства Хабаровского края от 05.06.2012 № 177-пр "О государственной программе Хабаровского края "Развитие образования в Хабаровском крае"

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

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и национальным проектом «Образование» Россия до 2024 года должна войти в 10 ведущих стран мира по качеству общего образования.

Важнейшим условием успешной модернизации образования является высокий уровень профессиональной педагогической культуры и компетентности педагогов, способных вести педагогическую деятельность в условиях современной образовательной среды.

Современный педагог, соответствующий требованиям профессионального стандарта (далее - ПС), должен быть готов к успешному выполнению определенных трудовых функций и трудовых действий в сфере построения образовательного процесса, в организации взаимодействия субъектов образовательного процесса, в сфере общения, при создании образовательной среды и использовании её возможностей и др. Как показывает практика, не все педагоги и не всегда в полной мере готовы к выполнению профессиональных трудовых функций и действий.

Высокий уровень требований к результатам образовательного процесса приводит к возникновению у педагогов различных затруднений (дефицитов), которые чаще всего являются следствием несформированности базовых компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, цифровых, оценочных, коммуникативных и др.).

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

### **Реалистичность цели.**

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

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

Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций - комплекс оценочных процедур, в том числе в электронном виде,

обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическим работником профессиональными компетенциями.

С целью выявления профессиональных дефицитов, разработки и последующей реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогические работники общеобразовательных организаций Комсомольского муниципального района принимают участие в федеральных и региональных мероприятиях по повышению профессионального мастерства педагогов:

в дистанционном тестировании в программе «Автоматизированные технологии объективной и комплексной, мониторинговой оценки (диагностики) характеристик компетентности педагогических работников и управленческих кадров», проводимых Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее - ЦНППМПР);

в оценке предметных и методических компетенций учителей, организованной ФГАУ ДПО «Академия Минпросвещения России», проводимой ГБУКК «Научно-методический центр»;

во всероссийских профессиональных олимпиадах для учителей («Команда большой страны», «ДНК-науки», «ПРОУТ»).

На муниципальном уровне диагностика профессиональных дефицитов проводится как в образовательных организациях, так и в рамках районной методической работы.

Используются следующие формы работы:

-анкетирование педагогических работников;  
-самоанализ образовательными организациями результатов диагностики и принятие организационно-педагогических мер по устранению выявленных дефицитов;

-разработка индивидуальных образовательных маршрутов и организация методического сопровождения педагогов по их реализации;

-обсуждение результатов педагогической диагностики в рамках заседаний районных профессиональных объединений учителей-предметников.

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

### **Обоснование цели.**

Значимость для муниципальной системы образования установки целевого ориентира, связанного с повышением профессионального мастерства педагогических работников, определяется необходимостью совершенствования кадрового потенциала, восполнения у педагогических работников предметных дефицитов.

Предметные компетенции как личностное образование современного педагога характеризуют его владение содержанием преподаваемого предмета, умением решать учебные задачи любой сложности, видеть и устранять фактические ошибки обучающихся. Поэтому именно недостатки предметной подготовки современного педагога являются основным риском снижения

качества образования обучающихся и, как следствие, отнесения общеобразовательного учреждения в группу школ с низкими образовательными результатами, ограничивают способы трудовой деятельности педагога и сужают учебные возможности детей, не позволяя полноценно раскрыть перед ними содержание предмета и развить способности в данной предметной области.

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

Ответственность за совершенствование предметных компетенций современного педагога лежит как на самих педагогических работниках и представителях образовательных организаций, так и на муниципальной методической службе, осуществляющей научно-методическое сопровождение повышения профессионального мастерства педагогов.

Способами реализации данного целевого ориентира являются:

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

- работа по совершенствованию предметных компетенций в рамках реализации муниципальных программ (проектов) повышения профессиональной компетенции педагогических работников, планов работы муниципальной методической службы, методических объединений, педагогов-тьюторов и др.;

- отчеты о выполнении мероприятий планов работы по совершенствованию предметных компетенций; аналитические справки о результативности работы по реализации муниципальных программ повышения профессиональных компетенций педагогических работников.

#### **Реалистичность цели.**

Достижимость целевого ориентира, связанного с повышением профессионального мастерства педагогических работников, определяется следующими ресурсами муниципальной системы образования:

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

- накопленным опытом выявления предметных дефицитов и совершенствования предметных компетенций педагогических работников;

- многоуровневой системой повышения квалификации педагогических работников рамках получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности участие во Всероссийской профессиональной олимпиаде для учителей с целью повышения статуса педагога.

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

- результаты независимых оценочных процедур обучающихся;



-анализ отчетов, в том числе самообследования;  
-тестирование в программе «Автоматизированные технологии объективной и комплексной мониторинговой оценки (диагностики) характеристик компетентности педагогических работников и управленческих кадров».

### **Цель № 3. Поддержка молодых педагогов / реализация программ наставничества педагогических работников.**

#### **Обоснование цели.**

Значимость для муниципальной системы образования установки целевого ориентира, связанного с поддержкой молодых педагогов, в том числе через реализацию программ наставничества педагогических работников, определяется необходимостью создания условий для успешной адаптации к специфике профессиональной деятельности и полноценной самореализации молодых кадров, для решения проблемы кадрового обеспечения путем привлечения к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование. Поддержка молодых педагогов определяется значимостью их профессиональной деятельности в достижении приоритетных национальных задач и обеспечения повышения качества образования, ускорения процесса внедрения в практику современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций.

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 в муниципалитете, выстраивание адресной работы с ними являются:

-изучение состояния адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности;

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

-определение наиболее эффективных моделей сопровождения (поддержки) молодых педагогов, основанных на выявленных дефицитах, с

последующим сопровождением реализации эффективных моделей на этапе апробации, внедрения и диссеминации;

- мотивация молодых педагогов к активному участию в деятельности Ассоциации молодых педагогов Хабаровского края;

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

Хабаровском крае, реализуются в рамках внедрения региональной методологии (целевой модели) наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования в Хабаровском крае, дорожной карты её реализации, утвержденной распоряжением министерства образования и науки

В 2020 г. для внедрения и сопровождения реализации региональной методологии наставничества создан центр профессионального самоопределения и наставничества на базе ХКИРО.

Создан информационный ресурс [nastavnik-khv.ru](http://nastavnik-khv.ru) как коммуникационная площадка для наставников и портал с основными данными о развитии системы наставничества в Хабаровском крае (базы (реестры) наставников и наставляемых, лучших практик наставничества в крае).

В рамках краевого проекта "Педкластер 27" создан краевой инновационный комплекс "Наставничество как механизм непрерывного педагогического образования.

#### **Реалистичность цели.**

Достижимость целевого ориентира, связанного с поддержкой молодых педагогов, осуществляется через систему наставничества и определяется следующими ресурсами муниципальной системы образования:

- утвержденными нормативными правовыми актами, регуливающими поддержку молодых педагогов/реализацию программ наставничества педагогических работников на муниципальном уровне и уровне образовательной организации;

- осуществлением организационного, методического, аналитического сопровождения и мониторинга внедрения Целевой модели наставничества на территории Комсомольского муниципального района;

- практикой выявления профессиональных дефицитов молодых педагогов и их восполнения путем разработки и реализации индивидуального образовательного маршрута в системе наставничества; реализацией муниципальных проектов «День наставника», «Сетевой профессиональный трек»;

- методическим сопровождением молодых педагогов в рамках районных профессиональных объединений и школьных методических объединений; проведением методических мероприятий по проектированию и реализации современных моделей наставничества с целью определения наиболее эффективных инструментов сопровождения (поддержки) молодых педагогов;

-продуктивным опытом вовлечения молодых педагогов в конкурсное движение.

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

- мониторинг достижения показателей эффективности реализации целевой модели наставничества;

- мониторинг эффективности работы школьных методических объединений с молодыми педагогами.

#### **Цель № 4. Поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне.**

##### **Обоснование цели.**

В системе общего образования в настоящий момент сложилась достаточно разветвленная сеть общественно-профессиональных сообществ педагогов: всероссийские и региональные предметные ассоциации (союзы), общественные движения, сетевые педагогические сообщества, клубы и другие. Вступая в них, педагоги ожидают также возможности профессионального роста и развития, общения с коллегами, обмена педагогическими инновациями, поддержки своих научно-методических разработок, организации профессиональной взаимопомощи и т.д.

Ценность организационного и экспертного потенциала профессионально-педагогических сообществ заключается в том, что:

- с одной стороны, они выступают как проводники инициатив федерального уровня по модернизации системы образования, по внедрению инноваций;

- с другой стороны - поставщики «обратной связи», адекватной оценочной информации о том, как на самом деле обстоят дела на местах и внедряются инновации; информации объективной, а не отформатированной в рамках регламентов.

Тенденция по активизации работы ассоциаций педагогов в том числе, в социальных сетях является объективным процессом, усиливающим свое влияние. Электронные коммуникации становятся средством объединения членов общественно-профессиональных сообществ, помогают решать профессиональные затруднения. А это означает в ближайшее время формирование настоящего профессионального сетевого сообщества, использующего информационные технологии.

Успешность развития инновационных процессов муниципальной системы образования связана с модернизацией работы профессиональных объединений педагогов всех уровней, в том числе повышением эффективности работы районных профессиональных объединений.

Районное профессиональное объединение педагогов рассматривается как основное структурное подразделение муниципальной методической службы, в рамках которого осуществляется повышение уровня профессиональных и методических компетенций педагогов, развитие их

творческого потенциала, организация взаимопомощи для обеспечения современных требований к обучению и воспитанию обучающихся.

В работе районных профессиональных объединений решаются следующие задачи:

- обеспечение профессионального, культурного, творческого роста педагогов; поиск новых образовательных практик, освоение нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности;

- организация экспериментальной, инновационной деятельности в рамках предмета или предметной области;

- создание атмосферы ответственности за конечные результаты труда;

- изучение и анализ состояния преподавания учебных предметов или группы предметов определенной образовательной области; оказание конкретной адресной помощи учителям на основании результатов диагностики профессиональных дефицитов;

- обобщение педагогического опыта, его трансляция и внедрение в практику работы образовательных организаций.

С использованием сетевых технологий профессиональные сообщества педагогов могут включаться в работу по решению таких важных государственных задач, как:

- развитие национальной системы учительского роста;

- деятельность органов власти по вопросам экспертизы учебников и учебно-методических материалов, разработке программ развития и нормативных актов, методических рекомендаций по совершенствованию содержания и технологий обучения;

- содержательное наполнение образовательной деятельности в соответствии с ФГОС (участие в разработке рекомендаций по реализации содержательной части конкретной предметной области, в оказании методической помощи педагогам, в распространении и внедрении передового педагогического опыта);

- разработка и реализация примерных основных образовательных программ;

- разработка и внедрение предметных концепций, обсуждение отдельных положений проектов предметных концепций, детализация требований ФГОС;

- работа с одаренными детьми и проведение предметных олимпиад и иных конкурсов; внедрение дистанционных творческих экзаменов (в режимах онлайн и офлайн) посредством обеспечения равных возможностей для всех участников независимо от географических, транспортных и социально-экономических факторов;

- взаимодействие между предметными ассоциациями и органами власти, ответственными за реализацию образовательной политики.

### **Реалистичность цели.**

Достижимость целевого ориентира, связанного с анализом результатов деятельности районных профессиональных 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 районных профессиональных объединений;

- разработанным и апробированным мониторингом изучения состояния и результатов деятельности районных профессиональных объединений;

- разработанной муниципальной программой поддержки и развития школьных методических объединений;

- разработанным и апробированным мониторингом изучения состояния работы школьных методических объединений.

Основные показатели эффективности деятельности районных профессиональных объединений муниципальной методической службы:

- доля образовательных организаций - участников районных профессиональных 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 районных профессиональных объединений с учетом качественной динамики по отзывам педагогов;

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

- степень участия районных профессиональных 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 районных профессиональных объединений к процедурам оценки качества образования общеобразовательной организации;

- наличие положительных отзывов о работе методических объединений: общеобразовательных организаций, профессиональных сообществ, родительских общественных организаций, в том числе публикаций, передач в СМИ; увеличение количества муниципальных мероприятий, транслирующих опыт на региональном, федеральном уровне.

**Цель № 5. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне.**

**Обоснование цели.**

В целях обеспечения глобальной конкурентоспособности российского образования и вхождения России в число 10 ведущих стран мира по качеству образования, важнейшую роль приобретают различные формы взаимодействия представителей профессионального сообщества. Непосредственным субъектом такого взаимодействия на уровне основного общего, среднего общего образования (с возможным подключением других уровней в перспективе) являются общественно-профессиональные сообщества педагогов, чаще всего объединяющие педагогов-предметников (предметные ассоциации, методические объединения, союзы и т.д.).

Под общественно-профессиональным сообществом следует понимать устойчивую группу людей из двух и более человек, которые регулярно вступают между собой в коммуникацию (лично или виртуально, посредством интернет-коммуникации и социальных сетей) с целью обмена опытом и практиками, выработки знаний и поиска новых, более эффективных подходов к решению поставленных перед ними профессиональных задач, а также для осуществления внутренней и внешней коммуникации с элементами управления системой образования на муниципальном уровне.

Общественно-профессиональное сообщество педагогов рассматривается в качестве эффективного механизма для развития группового взаимодействия педагогов и мощной стратегии улучшения, в первую очередь, школьного образования. В его основе лежит идея создания сообщества, в котором индивидуальные и групповые усилия в равной степени могут привести к успеху.

Участниками сообществ являются специалисты-профессионалы, отличающиеся соответствующими компетенциями, а самое главное, - желанием и способностью взять на себя ответственность за происходящие в профессиональной сфере изменения, участвовать в реализации государственной и региональной политики.

Общественно-профессиональные объединения для них - это площадка для профессионального диалога и взаимодействия, инструмент эффективной реализации профессионального и гражданского потенциала.

Профессиональные сообщества создают особую институциональную среду, через которую могут разрешаться противоречия в отношениях государства и сообщества, реализовываться отработка мер социальной политики в сфере образования, меняться параметры проводимых реформ.

Муниципальная методическая служба в своем развитии должна опережать существующую практику, реализуя принцип профессионального развития педагогов не вслед изменениям, а впереди них, т.е. в проактивном режиме.

Управление образования является центральным звеном научно-методического сопровождения деятельности педагогических работников и управленческих кадров.

В рамках своих полномочий осуществляет такое сопровождение через организацию мероприятий, проведение мониторингов и исследований, аудиты, конкурсы, отчеты.

Перспективным способом развития методической службы является ее сетевое взаимодействие. Переход к сетевым формам взаимодействия позволяет усиливать ресурс и методической службы, и организаций 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 методической службы способствует инновационному развитию, обновлению содержания, форм и средств организации образовательной деятельности, переносу инноваций в организацию образовательной деятельности и управления образовательным учреждением, формированию готовности педагогов к активности в распространении и освоении инновационного опыта, развитию условий для роста профессиональной компетентности педагогов.

#### **Реалистичность цели.**

В Комсомольском муниципальном районе сформирована комплексная многоуровневая сетевая модель.

Достижимость целевого ориентира, связанного с организацией эффективного сетевого взаимодействия педагогов, определяется следующими ресурсами муниципальной системы образования:

- районные профессиональные объединения, школьные методические объединения;
- муниципальные постоянно действующие семинары;
- проблемно-творческие группы;
- школа управленческого мастерства для руководителей образовательных организаций;
- школа управленческого мастерства для заместителей директоров по учебной, учебно-методической, воспитательной работе;
- муниципальный наставнический центр (методическое сопровождение подготовки кадрового резерва административных команд);
- организационно-методическая лаборатория по подготовке ответственных лиц, сопровождающих государственную итоговую аттестацию по программам основного общего и среднего общего образования.

Для повышения эффективности деятельности школьных методических объединений развивается единое научно-методическое пространство через сетевое партнерство и интеграцию деятельности разноуровневых организованных структур в рамках реализации муниципальной программы развития и поддержки школьных методических объединений.

Создаются условия для совершенствования технологий, методики и форм организации образовательной деятельности, развивается мотивация деятельности педагогов в профессиональных сообществах.

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

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;
- включение представителей общественно - профессиональных сообществ в состав советов и организационных структур;
- привлечение к разработке нормативно - правовой базы в сфере образования;
- привлечение к мониторинговым исследованиям, социологическим опросам;
- разработка технических заданий предметных олимпиад, конкурсов, рекомендаций и т.д.;
- экспертные обращения к общественно - профессиональным сообществам;
- механизмы согласования проектов/программ с общественно - профессиональными сообществами;
- популяризация деятельности общественно - профессиональных сообществ через СМИ (печатные, электронные, телевизионные);
- заключение договоров о сетевом взаимодействии; разработка планов реализации сетевого взаимодействия; составление отчетов о выполнении планов реализации сетевого взаимодействия.

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

### **Обоснование цели.**

Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях Комсомольского муниципального района проводится на основе следующих документов: приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 19 февраля 2021 года № 56 «О проведении мониторинга обеспеченности кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в субъектах Российской Федерации».

Кадровый дефицит является фактором снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности (количественные и качественные) каждой образовательной организации.

### **Реалистичность цели.**

В крае разработана кластерная модель развития регионального педагогического образования (распоряжение министерства образования и науки края



от 20 ноября 2015 г. № 2452 "О создании педагогического образовательного кластера").

Основная идея кластера состоит в объединении всех его субъектов в единое образовательное пространство, для которого характерна ориентация на инновационный опыт и лучшие традиции.

Цель – обеспечение системных изменений в подготовке квалифицированных педагогических кадров в условиях непрерывного педагогического образования (от допрофессиональной подготовки школьников к будущей педагогической деятельности до профессионального становления педагога-мастера).

В рамках кластера организовано сетевое взаимодействие образовательных организаций высшего, среднего профессионального образования, осуществляющих подготовку педагогических кадров, дополнительного профессионального и общего образования, органов управления образованием и методических служб. Разработан и реализуется краевой проект "Педкластер27".

Министерство образования и науки края проводит системный мониторинг кадровой потребности в образовательных организациях края на долгосрочную (до 10 лет), среднесрочную (от 1 года до 3 лет) и краткосрочную (до 1 года) перспективу.

На основании данных мониторинга министерством совместно с вузами проведена работа по корректировке перечня образовательных программ (профилей подготовки) бакалавров педагогического образования.

Ежегодно кадровый состав образовательных организаций района пополняется молодыми педагогами. Доля педагогов со стажем до 3-х лет составляет 6,7%. В школах организована системная работа по повышению профессионального мастерства педагогических работников, обеспечению условий для их профессионального развития.

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

#### **Обоснование цели.**

Система научно-методического сопровождения педагогических работников определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования структур и форм научного и методического обеспечения повышения квалификации, а также переподготовки педагогических работников в целях развития кадрового потенциала системы образования Российской Федерации.

Развитие российского образования, формирование модели современной школы требуют соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических работников вызовам времени, быстрой реакции на происходящие изменения, умений грамотно использовать те средства профессиональной деятельности, которые будут ключом к успеху в ближайшем будущем.

Научно-методическое сопровождение как самостоятельный процесс должно носить системный, многоаспектный и управляемый характер, реализовываться на всех уровнях системы образования и иметь атрибуты персонифицированного процесса. Кроме того, создание системы научно-методического сопровождения педагогических работников, направленной на удовлетворение их профессиональных и образовательных потребностей, обновление и обогащение интеллектуального потенциала общества должно стать логическим результатом реализации Национального проекта «Образование» в аспекте модернизации системы дополнительного профессионального образования.

Таким образом, актуальность создания муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников определяется значимостью их профессиональной деятельности в достижении приоритетных национальных задач и обеспечения повышения качества образования, необходимостью систематизации на уровне муниципалитета усилий всех субъектов образовательной системы в оказании им своевременной помощи и определении инновационных способов научно-методического сопровождения, отвечающих вызовам и целям современного образования. При этом важность обновления подходов к научно-методическому сопровождению педагогических работников на всех уровнях обусловлена масштабами, темпами и сущностью инновационных процессов в системе образования.

Основные направления научно-методического сопровождения педагогических работников определены Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 года № Р-76:

- сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов;
- информирование педагогических работников об инновационных формах обучения, диссеминация лучших педагогических практик;
- методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогам;
- организация сетевого взаимодействия педагогических работников, сопровождение деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию.

В Комсомольском муниципальном районе 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;

- необходимость применения особых форм работы с педагогическим сознанием и мотивационно-ценностной сферой, использованием интенсивных, интерактивных и рефлексивно-проектных способов профессионального взаимодействия.

#### **Реалистичность цели.**

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

- высококвалифицированным кадровым составом участников; 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 научно-методического сопровождения выступает разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута педагогического работника (ИОМ).

ИОМ представляет собой комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе, учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический потенциал или условия образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительных профессиональных программ (федерального и регионального уровня).

### 3. Муниципальные показатели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Наименование муниципальных показателей	Соответствие показателей обоснованной цели
1	2
<b>Показатели по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников</b>	
<p>1. Наличие нормативного акта, регулирующего выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</p> <p>2. Наличие методического обоснования по выявлению профессиональных дефицитов;</p> <p>3. Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов;</p> <p>4. Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов, у которых выявлены профессиональные дефициты.</p> <p>5. Уровень профессионально-технологической компетентности.</p> <p>6. Уровень профессионально-социальной компетентности.</p> <p>7. Уровень компетентности по решению профессионально значимых проблем.</p> <p>8. Уровень профессионально-коммуникативной компетентности.</p> <p>9. Уровень правовой компетентности педагогического работника.</p> <p>10. Уровень компетентности педагогического работника, определяемой его профессионально значимыми личностно-деловыми качествами и специальными способностями.</p> <p>11. Уровень знаний и умений в области нормативно-правовых основ системы образования и принципов образовательной политики в РФ.</p> <p>12. Уровень знаний и умений в теории управления общеобразовательной организацией.</p> <p>13. Уровень знаний и умений в финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации.</p> <p>14. Уровень знаний и умений по психолого-педагогическим основам образовательного процесса в общеобразовательной организации.</p> <p>15. Уровень знаний и умений делопроизводства в общеобразовательной организации.</p> <p>16. Сформированность управленческих умений: (гностические умения, проектировочные умения, конструктивные умения);</p>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</p> <p>Цель № 2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников</p> <p>Цель № 7. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p>

коммуникативные умения; организаторские умения: собственно-управленческие умения)	
<b>Показатели по поддержке молодых педагогов / реализации программ наставничества</b>	
<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 Хабаровского края.</p> <p>3. 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).</p> <p>4. Уровень удовлетворенности наставляемых из числа молодых педагогов участием в программах наставничества.</p> <p>5. Уровень удовлетворенности наставников молодых педагогов участием в программах наставничества.</p> <p>6. Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников.</p> <p>7. Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства.</p> <p>8. Доля индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных и реализованных для молодых педагогов в целях устранения выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников.</p>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.</p> <p>Цель № 2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников.</p> <p>Цель № 3. Поддержка молодых педагогов / реализация программ наставничества педагогических работников.</p> <p>Цель № 6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.</p> <p>Цель № 7. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.</p>
<b>Показатели по реализации сетевого взаимодействия педагогов, в том числе (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне</b>	
<p>1. Наличие нормативного акта, сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне.</p> <p>2. Доля педагогических работников, включенных в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне.</p> <p>3. Доля педагогических работников, принявших участие в работе школьных методических объединений.</p> <p>4. Доля образовательных организаций, педагогические работники которых включены в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов)</p> <p>5. Доля педагогических работников, принявших</p>	<p>Цель № 2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников.</p> <p>Цель № 4. Поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне</p> <p>Цель № 5. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне</p> <p>Цель № 7. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p>

участие в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровней сетевого взаимодействия.	
<b>Показатели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета</b>	
<p>Количественно-качественный состав педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-фактическое количество педагогических работников;</li> <li>-потребности в педагогических работниках;</li> <li>-уровни квалификации педагогических работников (по уровням образования);</li> <li>-уровни квалификации на основе стажа работы;</li> <li>-нагрузка педагогических работников;</li> <li>- средний возраст педагогических работников;</li> <li>-создание условий адаптации молодых педагогов.</li> </ul>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</p> <p>Цель № 2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников</p> <p>Цель № 6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета</p> <p>Цель № 7. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p>
<b>Показатели по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наличие нормативного акта, регулирующего разработку и учет индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ)</li> <li>2. Наличие ИОМ по результатам диагностики.</li> <li>3. Доля педагогических работников, для которых составлены ИОМ.</li> <li>4. Наличие утвержденного плана работы по наставничеству.</li> <li>5. Наличие партнерского соглашения между образовательными организациями по научно-методическому сопровождению.</li> </ol>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</p> <p>Цель № 2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников</p> <p>Цели №№ 4,5. Организация сетевого взаимодействия педагогов, в том числе методических объединений, профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне</p> <p>Цель № 7. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.</p>

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

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

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

**Аудит документационного обеспечения** предусматривает изучение имеющихся нормативных актов в отношении качества их исполнения и достаточности для решения имеющейся проблемы (т.е. полноты состава). Кроме того, немаловажным направлением аудита является установление непротиворечивости представленных документов, согласованность и преемственность их содержания. Аудит проводится, как правило, в отношении документов, размещенных на официальных сайтах (если их содержание не

имеет ограничений доступа): положения, приказы, распоряжения, отчеты, свидетельства и др. Аудит проводится в плановом режиме и включает фиксацию выявленных нарушений в протоколе. Данный метод используется в рамках всех видов мониторингов.

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

- мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

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

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

- мониторинг по реализации сетевого взаимодействия педагогов, в том числе мониторинг эффективности работы школьных методических объединений;

- мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования.

**Анкетирование** является широко распространенным методом сбора первичной информации и требует разработки анкеты, соответствующей теме мониторинга (о качестве проведенного мероприятия, состоянии того или иного направления работы образовательной организации, достаточности ресурсов, сформированности профессиональных компетенций, наличии профессиональных дефицитов и др.). Данный метод применяется в отношении всех субъектов системы образования, участвующих в реализации муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Традиционно высокий риск субъективности результатов анкетирования нейтрализуется за счет массовости его проведения и постановки вопросов, в искажении фактов по которым респонденты оказываются 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 реализации сетевого взаимодействия педагогов, в том числе мониторинг эффективности работы школьных методических объединений;

**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. 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 поддержке молодых педагогов /реализации программ наставничества педагогических работников;

-мониторинг по реализации сетевого взаимодействия педагогов, в том числе мониторинг эффективности работы школьных методических объединений;

**Наблюдение за деятельностью и ее результатами** носит непосредственный (прямой) характер и применяется, преимущественно, в отношении педагогов или администрации образовательных организаций. 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 муниципальной методической службы, 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 поддержке молодых педагогов /реализации программ наставничества педагогических работников;

-мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.

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

В рамках реализации Концепции 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 деления 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 установления совокупности явлений с данным качеством, что позволяет комплексно применить к ней технологический аппарат для обеспечения повышения качества функционирования;

**классификация** - это метод деления множества объектов по определенному основанию; данный метод позволяет представлять в надёжном и удобном для обозрения и распознавания виде всю изучаемую область и заключать в себе максимально полную информацию о ее объектах;

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

**трансформация отображения аналитических данных** - это метод изменения формы информации без изменения ее содержания; данный метод применяется при переводе полученных данных в табличный, графический, схематичный или текстовый формат для повышения удобства использования аналитического материала в ходе его обобщения или составления аналитического отчета;

**сопоставление** - метод сравнения объектов (явлений, идей, результатов мониторинга и т.д.), выделение в них общего и различного, с целью классификации и типологии; данный метод используется при определении

преимуществ субъектов мониторинга, выстраивании рейтингов по тому или иному параметру, формулировке заключений.

*К математическим методам обработки данных, применяемых в рамках проведения во всех мониторингах результативности обеспечения профессионального развития педагогических работников, относятся;*

**шкалирование** - метод упорядочения совокупности значений величины, которая служит основой для ее измерения; метод используется при проведении распределения данных в соответствии с введенными шкалами;

**ранжирование** - метод упорядочения данных по возрастанию или убыванию значений величин; данный метод применяется во всех мониторингах при установлении крайних и медианных значений проявления изучаемого показателя, позволяющих установить состояние систем и оценить объем мер по улучшению сложившейся ситуации;

**медиана** - метод определения среднего значения упорядоченной совокупности переменных; данный метод применяется во всех мониторингах при определении средних значений, несоответствие которым может интерпретироваться как недостаток или превышение среднего показателя;

**среднее арифметическое** - метод усреднения данных, определяемое как сумма всех значений множества, деленная их количество;

**расчет доли от общего числа** - метод вычисления процентного соотношения повторений зафиксированного события в общей совокупности событий данного класса.

#### **Использование информационных систем для сбора информации.**

Информационные системы обеспечивают сбор, хранение, обработку, поиск, передачу информации, помогают анализировать состояние контролируемого явления.

Сбор и обработка информации в рамках системы обеспечения профессионального развития педагогических работников осуществляется с использованием офисного программного обеспечения, средств интернет-коммуникаций, интернет-ресурсов, систем тестирования, аналитики и мониторинга, автоматизированной системы управления сферой образования и иных прикладных информационных технологий.

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

Целью мониторинга является изучение и отслеживание изменений в количественных и качественных показателях результативности обеспечения профессионального развития педагогических работников в процессе реализации комплекса мероприятий по их сопровождению, направленных на повышение качества информационного обеспечения управления, эффективности принятия управленческих решений на 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, применяемых при реализации Системы, включает:

1) мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

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

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

4) мониторинг по реализации сетевого взаимодействия педагогов, в том числе мониторинг эффективности работы школьных методических объединений;

5) мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.

Использование системы мониторингов призвано:

-обеспечить получение регулярной и достоверной информации об эффективности реализации мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников;

-обеспечить качество управленческих решений по повышению эффективности профессионального развития педагогических работников;

-способствовать выявлению, обоснованию и внедрению эффективных механизмов управления качеством образования через выявление факторов и

-эффективных механизмов, влияющих на интенсивность профессионального совершенствования.

Мониторинги реализуются на основе следующих принципов:

-целеполагания, который предусматривает включение в состав комплексного мониторинга показателей (индикаторов), соответствующих целям и задачам современной образовательной политики Российской Федерации;

-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, несаморегулируемую 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;

-лингвистический, обеспечивающий однозначность толкования всеми участниками системы критериев, показателей и значений в области мониторинговых исследований и адекватность этих толкований взгляду на них российского и мирового образовательного сообщества;

-программно-технологический, обеспечивающий единообразие программно-технических решений для всех субъектов комплексного мониторинга и доступность информации о месторасположении данных и самих данных в случае наличия у пользователя соответствующей авторизации доступа;

-аналитический, обеспечивающий автоматизацию процессов обработки информации на основе параметризации заложенных в систему данных, т.е. возможность их обработки по различным наборам признаков;

-информационной безопасности обеспечивает защиту конфиденциальности и целостности информации.

## **Мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников**

### **Описание мониторинга показателей.**

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

#### **Показатели мониторинга.**

Наличие нормативного акта, регулирующего выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;

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, экспертиза;

г) модель интерпретации данных: (0; 1).

**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, экспертиза;

г) модель интерпретации данных: (0; 1).

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

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

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: анкетирование, опрос, анализ результатов деятельности, использование данных педагогической диагностики ХК ИРО ЦНППМПР;

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

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

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

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: анкетирование, опрос, анализ результатов деятельности,

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

**Описание сводной таблицы мониторинга.**

В сводную таблицу мониторинга включаются оперативные данные общеобразовательных организаций, управления образования, результаты диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников.

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

**Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.**

Регламент организации мониторинга:

а) сроки проведения:

на федеральном уровне – в соответствии с планом мероприятий ФИОКО;

на региональном уровне - в соответствии с графиком проведения тестирования ЦНППМПР;

на муниципальном уровне - ежегодно;

б) способ систематизации данных: формирование сводной таблицы мониторинга;

в) ограничения проведения мониторинга: сроки проведения процедуры оценки компетенций.

**Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.**

Анализ результатов мониторинга служит основанием для разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников, направленных на устранение профессиональных дефицитов.

Результаты мониторинга используются для оказания адресной методической поддержки педагогических работников в процессе повышения их квалификации и педагогического мастерства при реализации

индивидуальных образовательных маршрутов, учитывающих выявленные профессиональные дефициты.

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

**Описание мониторинга показателей.**

Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о количестве разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов индивидуальных образовательных маршрутах и их реализации.

**Показатели мониторинга:**

наличие нормативного акта, регулирующего учет индивидуальных образовательных маршрутов;

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

доля педагогических работников, принявших участие в мероприятиях, направленных на устранение профессиональных дефицитов в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

**Характеристика показателей.**

**Показатель № 1.** Наличие нормативного акта, регулирующего учет индивидуальных образовательных маршрутов:

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

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

в) методы сбора данных: аудит документационного обеспечения, анкетирование, опрос, анализ результатов деятельности, экспертиза;

г) модель интерпретации данных: (0; 1).

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

диагностики профессиональных дефицитов:

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

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: аудит документационного обеспечения, анкетирование, опрос, анализ результатов деятельности, экспертиза;

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

**Показатель № 3.** Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты профессионального роста (из числа педагогов у которых не выявлены профессиональные дефициты):

а) оцениваемые параметры: количество педагогических работников, реализующих индивидуальные образовательные маршруты профессионального

роста от общего количества педагогических работников для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: аудит документационного обеспечения, анкетирование, опрос, анализ результатов деятельности, экспертиза;

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

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

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

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных аудит документационного обеспечения, анкетирование, опрос, анализ результатов деятельности, экспертиза;

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

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

В сводную таблицу мониторинга включаются данные документарного аудита наличия индивидуальных образовательных маршрутов, направленных на устранение профессиональных дефицитов, а также на профессиональный рост педагогических работников.

Информация из сводной таблицы мониторинга является основой для аналитической информации о реализации проекта «Современная школа».

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

Регламент организации мониторинга:

а) сроки проведения: ежегодно,

в) длительность проведения: в течение месяца;

г) способ систематизации данных: формирование сводной таблицы мониторинга;

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

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



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

### **Мониторинг по поддержке молодых педагогов /реализации программ наставничества педагогических работников**

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

Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о реализации целевого показателя поддержки молодых педагогов /реализации программ наставничества педагогических работников на муниципальном уровне.

Показатели мониторинга.

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

Доля педагогов, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Хабаровского края;

Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории Комсомольского района, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (% от общего числа педагогов – молодых специалистов);

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

Уровень удовлетворенности наставников молодых педагогов участием в программах наставничества;

Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников;

Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства;

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

#### **Характеристика показателей.**

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

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

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

в) методы сбора данных: аудит документационного обеспечения, опрос, анкетирование;

г) модель интерпретации данных: (0; 1).

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

а) оцениваемые параметры: отношение числа педагогов-молодых специалистов, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов края, к общему количеству педагогов-молодых специалистов муниципалитете;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: анкетирование, опрос;

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

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

а) оцениваемые параметры: отношение числа педагогов-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории района, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого к общему количеству педагогов-молодых специалистов региона;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: анкетирование, опрос, аналитические справки по итогам мониторинговых исследований;

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

**Показатель № 4.** Уровень удовлетворенности наставляемых, из числа молодых педагогов, участием в программах наставничества:

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

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: анкетирование, опрос,;

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

**Показатель № 5.** Уровень удовлетворенности наставников молодых педагогов участием в программах наставничества:

а) оцениваемые параметры: отношение количества наставников молодых педагогов, удовлетворенных участием в программах наставничества, к общему количеству наставников молодых педагогов, принявших участие в программах наставничества, реализуемых в регионе;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: анкетирование, опрос;

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

**Показатель № 6.** Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников:

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

б) единицы измерения параметров - процент;

в) методы сбора данных: аудит документационного обеспечения, анализ результатов деятельности;

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

**Показатель № 7.** Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства:

а) оцениваемые параметры: соотношение количества школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства, к общему количеству школ района;

б) единицы измерения параметров - процент;

в) методы сбора данных: аудит документационного обеспечения, анализ результатов деятельности;

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

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

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

б) единицы измерения параметров - процент;

в) методы сбора данных: аудит документационного обеспечения, анализ результатов деятельности; анкетирование;

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, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Хабаровского края;

доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории района, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (процент от общего числа педагогов - молодых специалистов);

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

уровень удовлетворенности наставников молодых педагогов участием в программах наставничества;

доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников;

доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства;

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

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

Регламент организации мониторинга:

а) сроки проведения: второе полугодие 2022 года;

в) длительность проведения: 10 рабочих дней;

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

д) ограничения проведения мониторинга: нет.

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

Результаты мониторинга используются для оказания методической поддержки педагогических работников, участвующих в программах наставничества молодых педагогов в роли наставников и наставляемых, в процессе непрерывного повышения квалификации при реализации индивидуальных образовательных маршрутов, учитывающих выявленные профессиональные дефициты.

### **Мониторинг по реализации сетевого взаимодействия педагогов, в том числе эффективности работы школьных методических объединений**

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

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

#### **Показатели мониторинга:**

наличие нормативного акта, регулирующего сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ), в том числе организацию работы школьных методических объединений на муниципальном уровне;

доля педагогических работников, включенных в сетевое взаимодействие педагогов, в том числе в работу школьных методических объединений на муниципальном уровне;

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

доля педагогических работников, принявших участие в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровней в рамках сетевого

взаимодействия (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов).

#### **Характеристика показателей.**

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

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

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

в) методы сбора данных: аудит документационного обеспечения, экспертиза;

г) модель интерпретации данных: (0; 1);

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

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

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: анкетирование, опрос, данные анализа работы городских методических структур;

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

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

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

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: анкетирование, опрос, данные анализа работы районных методических структур.

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

а) оцениваемые параметры: соотношение числа педагогических работников, принявших участие в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровней в рамках сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ

педагогов), к общему количеству педагогических работников муниципалитета;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: анкетирование.

### **Мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования** **Описание мониторинга показателей.**

Целью мониторинга является выявление количественных и качественных кадровых дефицитов каждой образовательной организации Комсомольского муниципального района.

Показатели мониторинга определены приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 19 февраля 2020 года № 56 «О проведении мониторинга обеспеченности кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в субъектах Российской Федерации».

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 СЗН;

г) модель интерпретации данных: значение по показателю.

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

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

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

в) методы сбора данных: аудит документов;

г) модель интерпретации данных: значение по показателю.

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

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

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

в) методы сбора данных: аудит документов;

г) модель интерпретации данных: значение по показателю.

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

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

б) единицы измерения параметров: часы и %;

в) методы сбора данных: аудит локальных документов образовательных организаций;

г) модель интерпретации данных: усредненные значения показателей.

**Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.**

Регламент организации мониторинга:

а) ответственные субъекты: общеобразовательная организация, управление образования;

б) сроки проведения: ежегодно;

в) длительность проведения: 30 дней;

г) способ систематизации данных: автоматизированная система сбора и обработки;

д) ограничения проведения мониторинга: нет.

**Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.**

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

## **6. Анализ результатов мониторинга**

Анализ результатов мониторинга муниципальных показателей предполагает:

-определение степени проявления показателей обеспечения профессионального развития педагогических работников в районе;

-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 управления образования.

Использование элементов кластеризации при проведении анализа мониторинга показателей будет способствовать систематизации деятельности в отношении схожих проблем в ходе обеспечения профессионального развития педагогических работников. Обеспечит более рациональное расходование ресурсов, и персонафикацию видов помощи педагогам и выявление факторов, влияющих на результаты анализа, объективности и доказательности сформулированных выводов и адекватности принимаемых управленческих решений на всех уровнях системы образования.

### **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;

районных профессиональных объединений - по совершенствованию методической работы и содействию педагогам в их профессиональном развитии, оказанию им адресной поддержки.

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

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

### **8. Меры, мероприятия.**

Проведение мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников в системе образования является ключевым компонентом деятельности управления образования Комсомольского муниципального района.

Меры и мероприятия по обеспечению профессионального развития педагогических работников определяются муниципальными программами повышения профессиональных компетенций педагогических работников, дорожными картами, включающими мероприятия муниципального уровня, а также уровня общеобразовательной организации.

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;

- мероприятия, направленные на обновление дополнительных профессиональных программ;



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

-мероприятия по методической помощи методическим объединениям и/или профессиональным сообществам педагогов, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне региона;

-мероприятия по методической работе с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся;

-принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях.

### **9. Управленческие решения.**

Развитие системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Комсомольском муниципальном районе обеспечивается:

-продуктивным взаимодействием субъектов муниципального уровня 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 и краевой опыт сопровождения педагогических работников.

Управленческие решения по результатам анализа данных мониторингов оформляются через приказы, 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 двух раз в год.

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

-формирование устойчиво работающего кадрового корпуса муниципальной системы образования;

-наличие кадрового управленческого резерва;

-увеличение доли педагогических работников, имеющих квалификационные категории;

-достижения педагогических работников и управленческих кадров в профессиональных конкурсах регионального и федерального уровней.

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