



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
СЕВЕРСКИЙ РАЙОН

П Р И К А З

от 30.12.2016 г.

станция Северская

№ 1216

**Об утверждении концепции системы обеспечения  
профессионального развития педагогических работников  
муниципального образования Северский район**

В целях создания и реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Северский район п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Концепцию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Северский район (Приложение).

2. Контроль за исполнением данного приказа возложить на заместителя начальника управления образования Е.В. Бут.

Начальник управления образования

Л.В.Мазько



ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к приказу управления образования  
администрации муниципального  
образования Северский район  
от 30.12.2020 № 1206

**КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА И РАЗВИТИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ СЕВЕРСКИЙ РАЙОН**

## Содержание

1.	Общие положения Концепции .....	3
2.	Целевая составляющая Концепции .....	5
3.	Содержание Концепции .....	12
4.	Мониторинги муниципальных показателей в системе обеспечения профессионального образования педагогических работников .....	15
5.	Адресные рекомендации по результатам мониторинга.....	25
6.	Управленческие решения.....	27

## 1. Общие положения Концепции

**Актуальность Концепции.** Концепция системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Северский район (далее – Концепция) является стратегическим документом по реализации основных положений федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование». В содержание Концепции заложена интеграция учительского роста и профессионального развития педагогов в соответствии с требованиями профессионального стандарта и модернизации педагогического образования.

Профессиональный стандарт педагога задаёт высокие требования к профессиональной компетентности. Это требует повышения квалификации педагога, но не в традиционном понимании приращения у него профессиональных знаний, умений и навыков, а расширение профессионального пространства педагога как показателя его профессиональной компетентности.

Разработка Концепции вызвана необходимостью обеспечения непрерывного характера профессионального развития педагогических кадров в условиях системных изменений в образовании Российской Федерации.

Система профессионального роста и развития должна развиваться в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

В рамках проекта необходимо обеспечить введение персонифицированного повышения квалификации педагогов, развитие профессиональных педагогических сообществ, активное использование цифровых технологий.

Разработка и реализация программ повышения квалификации педагогов должна производиться с учетом актуальной ситуации с качеством образования в муниципальном образовании Северский район, с учетом мониторингов профессиональных дефицитов и потребностей, а так же развитием сети образовательных учреждений, работающих в направлении реализации задач профессионального мастерства педагогов.

Муниципальная система обеспечения профессионального роста и развития педагогических работников состоит из следующих направлений:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- поддержка молодых педагогов и реализация программ наставничества;
- поддержка методических объединений и профессиональных сообществ педагогов и организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета;
- осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

**Нормативные основания Концепции.** Концепция разработана в соответствии со следующими нормативными актами системы образования:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ
- паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол № 16 от 24.12.2018);
- Закон Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» от 16.07.2013г. № 2770-КЗ;
- Государственная программа «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства РФ от 26.12.2017г. № 1642.

**Принципы реализации Концепции.** Концепция развития системы обеспечения профессионального роста и развития педагогических работников муниципального образования Северский район базируется на принципах:

- профессиональной ответственности;
- сознательности участников;
- опоры на инновационный опыт;
- систематичности;
- вариативности.

**Цели концепции.** Создание условий для эффективного обеспечения профессионального развития работников системы образования, формирование и развитие кадрового потенциала а так же, создание широких возможностей для приобретения необходимых компетенций на протяжении всей трудовой деятельности, формирование базы данных о состоянии педагогического контингента в муниципальном образовании.

Достижение цели включает в себя, решение ряда задач:

- 1.Выявление и устранение профессиональных дефицитов в деятельности педагогов МО Северский район;
- 2.Выявление изменений в педагогическом сообществе, происходящих в ходе роста педагогического мастерства учителя как профессионала;
3. Создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых специалистов;
- 4.Организация сетевых форм взаимодействия педагогов (методические объединения, профессиональные сообщества, сетевое инновационное проектирование);
- 5.Создание модели научно-методического сопровождения педагогических работников, обеспечивающей повышение квалификации и непрерывное развитие их профессионального мастерства.

## **2. Целевая составляющая концепции**

### **Цель № 1. Устранение профессиональных дефицитов педагогических работников МО Северский район**

**Обоснование цели.** Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников МО Северский район определяется необходимостью принятия мер по устранению данной проблемы.

Профессиональный дефицит педагога – это отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций, вызывающих типичные затруднения в реализации определённых направлений педагогической деятельности.

До сегодняшнего момента выявление профессиональных дефицитов осуществлялось точечно, что не давало ясной картины происходящего на местах и, соответственно, не вело к принятию комплексных мер по преодолению причин дефицитов педагогических кадров в школах района.

В связи с этим возникла необходимость применения мониторингов, способствующих выявлению компетентностных дефицитов, анализ результатов которых, позволил бы планировать мероприятия по устранению решению конкретных задач с учетом потребностей образовательных организаций.

Постановка данной цели является отражением ее в процессуальных документах разработанных УО МО Северский район, а так же ее публикация на сайте в виде:

- приказа «Об утверждении Положения о мониторинге профессиональных дефицитов педагогических работников в образовательных организациях муниципального образования Северский район»;
- информационные письма о проведении мониторинга;
- отчет о результатах мониторинга.

**Реалистичность цели.** Достижимость цели, связанной с выявлением профессиональных дефицитов педагогических работников МО Северский район, определяется следующими ресурсами:

- квалифицированными кадрами, входящими в состав участников реализации Концепции;
- разработанным и апробированным диагностическим инструментом (мониторингом) выявляющим профессиональные дефициты педагогов;
- наработанным опытом преодоления профессиональных дефицитов педагогических работников муниципалитета.

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

**Обоснование цели.** Значимость повышения профессионального мастерства педагогических работников в муниципальном образовании определяется необходимостью улучшения качества кадров в образовательных организациях муниципалитета.

Обеспечение профессиональными кадрами образовательных организаций муниципального образования предвосхищает повышение качества образования, образовательных результатов, предоставление качественных образовательных услуг, обеспечение реальных возможностей педагогов, развивать профессиональные компетенции согласно образовательных стандартов.

Содержание работы по повышению профессионального мастерства педагогов зависит от конкретных условий и строится на основе диагностирования проблем педагогов, которые решаются с помощью системы мероприятий, способствующих реализации выявленных потребностей, и включает в себя:

- мониторинг муниципальных показателей профессионального мастерства педагогов и качества научно-методического сопровождения педагогических работников;

- сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов;

- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;

- стимулирование участия педагогических работников в деятельности объединений педагогов, способствующих профессиональному развитию, с учетом конкретной ситуации в образовательной организации для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой уровень.

Цель отражена в процессуальных документах:

- приказа «Об утверждении Положения о повышении профессионального мастерства педагогических работников в образовательных организациях муниципального образования Северский район»;

- описания мониторинга профессиональных дефицитов педагогических работников;

- информационные письма о проведении мониторинга;

- отчет о результатах мониторинга.

**Реалистичность цели.** Достижимость цели связанной с повышением профессионального мастерства педагогов определяется следующими ресурсами муниципальной системы образования:

- разработанным и апробированным мониторингом выявления профессионального мастерства педагогов;

- формирование карты запросов педагогических работников на оказание помощи в профессиональном развитии, с учетом конкретной ситуации в образовательной организации для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень.

– наличие сопровождения педагогов в форме дистанционных сетевых и очных мероприятий, мотивирующих работников образования (конкурсы, проекты, тренинги, конференции, семинары, вебинары, видеоконференции, обсуждение проблем на форумах, консультации, различные актуальные разовые мероприятия).

Самостоятельным показателем реалистичности цели является наличие анализа деятельности образовательных организаций в сфере повышения профессионального мастерства педагогов, является анализ результатов мониторинга профессионального мастерства педагогов.

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

**Обоснование цели.** Значимость для муниципальной системы образования создания эффективной системы поддержки молодых педагогов, через реализацию программ наставничества и сопровождения профессионального становления учителя определяется необходимостью пополнения педагогических коллективов компетентными молодыми кадрами.

При разработке программы были определены основные векторы деятельности в рамках преодоления профессиональных дефицитов молодых педагогов, были сформированы ключевые целевые и содержательные линии гибкой модели муниципального пространства методической поддержки и сопровождения молодых педагогов с учетом выявленных профессиональных дефицитов в области предметных, методических и коммуникативных компетенций.

Организация работы с молодыми педагогами и реализацией программы наставничества педагогических работников:

– диагностика уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;

– развитие профессионального сообщества молодых педагогов;

– создание условий, обеспечивающих осознанную потребность молодого педагога в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую освоение способов самообразования и саморазвития;

– организация методического сопровождения молодых педагогов наставниками и специалистами информационно-методического центра наставниками в образовательных учреждениях;

– координация деятельности молодых педагогов, с помощью анализа качества работы с целью создания индивидуальных образовательных маршрутов, обеспечивающих высокие результаты в развитии личности через повышение профессиональной компетентности;

– создание системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых специалистов.

**Реалистичность цели.** Цель достигается следующими ресурсами муниципальной системы образования:



- квалифицированными кадрами;
- дорожными картами и планами работы с молодыми педагогами методистов образовательных организаций и МКУ «ИМЦ»;
- организацией проектов «Школа наставника», «Школа молодого учителя».

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

**Обоснование цели.** Значимость для муниципальной системы образования поддержки методических объединений, определяется необходимостью непрерывного совершенствования уровня профессионального мастерства педагогов, их компетентности в соответствии с требованиями ФГОС, а так же создания условий для повышения качества образования обучающихся в муниципальном образовании.

Муниципальный уровень поддержки методических объединений определяет условия деятельности в пределах муниципалитета. В муниципальном образовании Северский район действуют районные методические объединения учителей начальных классов, учителей-предметников, классных руководителей на базе образовательных организаций.

Для поддержки школьных методических объединений в информационно-методическом центре Северского района создана методическая служба поддержки, ориентированная на:

- анализ деятельности школьных методических объединений в рамках мониторинга деятельности школьных методических служб
- изучение педагогическими работниками опыта инновационной деятельности образовательных организаций;
- развитие профессионально-педагогических компетенций педагогов;
- диссеминацию инновационного опыта педагогов
- обобщение материалов по направлению педагогической деятельности
- создание условий для самообразования педагогических кадров, проведение методической работы, по сопровождению учителей.

Методические объединения школьных учителей-предметников являются общественными объединениями и создаются с целью организации широкого профессионального обсуждения теоретических и практических вопросов преподавания в школе, общественной экспертизы учебно-методических и контрольно-измерительных материалов по предметам, участия в инновационных направлениях деятельности, повышения квалификации учителей предметников. Ассоциации педагогов объединяют учителей-предметников для решения конкретных задач, связанных с повышением эффективности и качества работы в своей предметной области.

Сетевые сообщества являются одной из приоритетных форм взаимодействия педагогических кадров образовательного учреждения. Развитие системы образования через методическую сеть, обеспечивает открытость достижений педагогов, стимулирует их активность в распространении и освоении

инновационного опыта, создает благоприятные условия для непрерывного образования педагогов, роста их профессиональной компетентности.

Показателями здесь могут выступать:

- доля педагогов включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов;

- количество методических объединений и профессиональных сообществ педагогов в муниципальном образовании.

Создание и поддержка ШМО и сетевых сообществ педагогов муниципального образования Северский район призвана решить проблему функционирования и активного развития муниципальной системы образования.

**Реалистичность цели.** Достижимость цели связанной с поддержкой методических объединений и сетевого взаимодействия педагогов на муниципальном уровне, определяется следующими ресурсами муниципальной системы образования:

- квалифицированным кадровым составом;
- разработанным и апробированным мониторингом;
- продуктивным педагогическим опытом сетевого взаимодействия и работы школьных методических объединений;
- опытом сетевого взаимодействия методических объединений и профессиональных сообществ.

Показателем реалистичности цели является наличие аппарата для диагностики ее достижимости, являются:

- результаты мониторинга деятельности школьных методических объединений;
- результаты мониторинга сетевых профессиональных сообществ педагогов.

## **Цель № 5 Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета**

**Обоснование цели.** Значимость для муниципальной системы образования целевого ориентира, связанного с выявлением кадровых потребностей в образовательных организациях определяется необходимостью обоснованной выработки способов идентификации такого рода потребностей и разработки управленческих механизмов воздействия на создающуюся ситуацию.

Содержание работ по выявлению кадровых потребностей включает в себя:

- выявление кадровых потребностей в педагогических работниках в образовательных организациях муниципалитета;
- обозначение организаций имеющих наибольшие потребности в кадрах;
- разработать систему мер для преодоления кадрового голода в образовательных организациях муниципалитета.

**Реалистичность цели.** Достижимость цели связанной с выявлением кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета определяется следующими ресурсами муниципальной системы образования:

- квалифицированными кадрами;
- разработкой и внедрением мониторингов кадровых потребностей образовательных организаций;
- опытом преодоления профессиональных дефицитов.

Самостоятельным показателем реалистичности цели является наличие анализа деятельности образовательных организаций в сфере выявления и преодоления кадровых потребностей.

## **Цель № 6 Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников**

**Обоснование цели.** Значимость для муниципальной системы образования научно-методического сопровождения, определяются необходимостью взаимосвязанных действий и процедур, обеспечивающих оказание разносторонней помощи педагогам на протяжении всей их профессиональной карьеры, носящее индивидуализированный и дифференцированный характер, позволяющий гибко реагировать на профессионально-личностные запросы и потребности педагогов, устранять причины их неудовлетворенности своей деятельностью, формировать позитивные профессиональные установки.

Содержание работы по осуществлению сопровождения педагогических работников строится на основе диагностирования проблем педагогов, которые решаются с помощью системы мероприятий, способствующих реализации выявленных потребностей педагогов, и включает в себя:

- сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов;
- информирование педагогических работников об инновационных формах обучения;
- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию;
- организация взаимодействия и взаимообучения работников образования;
- помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы.

**Реалистичность цели.** Достижимость цели связанной с осуществлением научно-методического сопровождения педагогических работников определяется следующими ресурсами муниципальной системы образования:

- разработкой и внедрением мониторингов методического сопровождения педагогов;
- опытом индивидуального и группового сопровождения педагогических кадров

Самостоятельным показателем реалистичности цели является наличие анализа деятельности образовательных организаций в сфере повышения профессионального мастерства педагогов.

### 3. Содержание Концепции

Содержательное ядро Концепции представляет собой описание ключевых механизмов, обеспечивающих эффективную деятельность в системе обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Основными механизмами обеспечения профессионального развития педагогических работников, продуктивно реализуемыми в муниципальной системе образования Северского района, являются:

- 1) управление профессиональным развитием педагогов на уровне муниципалитета;
- 2) постоянно действующие муниципальные проекты в сфере обеспечения профессионального образования;
- 3) аккумулирование данных мониторинга в МКУ МО Северский район «ИМЦ».

Управление профессиональным развитием педагогов на уровне муниципалитета представляет собой вид свободно иницируемого и неформализованного взаимодействия между субъектами, принадлежащими одному функциональному уровню профессиональной деятельности, которое направлено на оказание поддержки и помощи образовательным организациям способствующим обеспечению профессионального развития педагогических работников.

Механизмом управления профессиональным развитием педагогов представляет собой организацию муниципальных проектов по обеспечению профессионального развития педагогов и формирования кадрового потенциала, способного закрыть дефициты образовательных организаций квалифицированными кадрами. Муниципальные проекты планируются на сроки от одного года до пяти лет.

Аккумулирование данных в МКУ МО Северский район «ИМЦ» призвано накапливать и систематизировать сведения о реализации концепции профессионального развития педагогических работников на сайте МКУ МО Северский район.

Основным источником информации об эффективности профессионального развития педагогических работников являются мониторинговые исследования, иницируемые МКУ МО Северский район «ИМЦ». Организация и проведение мониторинговых исследований предусматривает, прежде всего, выбор показателей:

- выявления и устранения профессиональных дефицитов педагогических работников;
- реализации индивидуальных маршрутов профессиональных траекторий профессионального мастерства педагогов;
- поддержки молодых педагогов и реализация программ наставничества педагогических работников;
- выявления и устранения кадровых потребностей в образовательных организациях;

– осуществления научно-методического сопровождения педагогических работников.

### **Методы сбора и обработки информации**

Для получения информации в МКУ МО Северский район «ИМЦ» используются аналитико-статистические данные мониторингов об обеспечении профессионального развития педагогических работников, отчеты, аттестации педагогических кадров, опросов участников образовательных отношений, тестирований методических компетенций педагогических работников и др.

**Описание методов сбора информации.** В МКУ «ИМЦ» используются следующие методы сбора информации:

- изучение имеющихся нормативных актов;
- установление объективности представленных документов.

Данные процедуры проводятся, как правило, в отношении документов, размещенных на официальных сайтах (если их содержание не имеет ограничений доступа): положения, приказы, распоряжения, отчеты, свидетельства, анализ мониторинга и др. Изучение и анализ проводится в плановом режиме и включает фиксацию выявленных нарушений в протоколе. Данный метод используется в рамках всех мониторингов и в отношении всех образовательных организаций муниципалитета.

Опрос и анкетирование 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.

Анализ содержания деятельности образовательных организаций состоит в оценке планов и отчетов работы по вопросу профессионального развития педагогических работников.

Анкетирование является достаточно 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 муниципального образования, участвующих в реализации настоящей Концепции.

Анализ результатов деятельности образовательных организаций направлен на проведение исследования представленных продуктов в виде данных о результатах оценочных процедур обучающихся, работ педагогов и администрации школ, выполненных в рамках диагностики профессиональных компетенций, профессиональных портфолио педагогических работников, свидетельства персональных и коллективных достижений субъектов

образовательной системы муниципалитета. 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 во всех видах мониторинга.

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 при работе с образовательными организациями, выступают сотрудники Управления образования Северского района и МКУ МО Северский район «ИМЦ».

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 всех мониторингов.

В рамках реализации Концепции применяются разнообразные методы обработки данных, которые можно разделить на математические и нематематические. К нематематическим методам обработки информации, используемым во всех мониторингах, относятся: группировка – это метод разделения совокупности данных на группы с целью изучения ее структуры или взаимосвязей между компонентами.

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.

Концепции сопровождения образовательных организаций, осуществляется с использованием следующих информационных систем:

- 1) совокупность диагностических материалов, разработанных МКУ МО Северский район «ИМЦ»;
- 3) средства Интернет-связи (официальная электронная почта, группы в WhatsApp, чаты и др.);
- 4) официальный сайт МКУ «ИМЦ».

#### **4. Мониторинги муниципальных показателей в системе обеспечения профессионального образования педагогических работников**

Целью мониторинга является изучение и отслеживание изменений в количественных и качественных показателях результативности деятельности образовательных организаций в системе обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Мониторинг как способ получения, обработки и интерпретации данных об обеспечении профессионального развития педагогических работников предусматривает обоснованное определение показателей, методов сбора данных и моделей их интерпретации. Система мониторингов, применяемых при обеспечении, профессионального развития педагогических работников:

- 1) мониторинг выявления профессиональных дефицитов педагогических работников;
- 2) мониторинг профессионального мастерства педагогических работников;
- 3) мониторинг поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества педагогических работников;
- 4) мониторинг поддержки методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне;
- 5) мониторинг по организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;
- 6) мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета;
- 7) мониторинг по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников.

Использование системы мониторингов призвано:

- обеспечить получение регулярной и достоверной информации об эффективности реализации мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников;
- способствовать выявлению, обоснованию и внедрению эффективных механизмов управления качеством образования через выявление факторов и эффективных механизмов, влияющих на качество образования.

Мониторинги реализуются на основе следующих принципов:

- целеполагания, который предусматривает включение в состав комплексного мониторинга показателей (индикаторов), соответствующих целям и задачам современной образовательной политики Российской Федерации и принимаемых общественно-профессиональным сообществом края в качестве значимых;
- достоверности, которая означает, что полученная информация не вызывает сомнений, является реальной, подлинной, полной и точной;
- объективности, которая сводится к исключению из анализа данных по общеобразовательной организации необъективных образовательных результатов

по конкретной оценочной процедуре, выявленных через оценку доверительного интервала;

- диагностико-прогностической направленности, которая 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 в тенденциях развития отслеживаемого процесса, и предвиденья возможных направлений педагогической деятельности.

Мониторинг должен обеспечивать выполнение следующих функций:

- сбор, обработка, анализ, хранение и передача информации о профессиональных дефицитах в Северском районе;

- формирование информационных баз данных для использования в целях координации деятельности в системе обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Эффективность получения данных мониторинга и их дальнейшего использования обеспечивается информационным фактором, обеспечивающим полноту документальных данных о результатах выявления профессиональных дефицитов, а также данных о результатах исследований в этой области на региональном уровне.

Всю информацию планируется накапливать в электронном виде на вкладке сайта МКУ МО Северского района «ИМЦ».

#### **4.1 Мониторинг профессиональных дефицитов педагогических работников**

Цель мониторинга: отслеживание и решение вопросов профессионального дефицита педагогов в образовательных организациях МО Северский район.

Задачи Мониторинга:

- выявить профессиональные дефициты педагогических работников в образовательных организациях района;

- обозначить образовательные организации, с наиболее выраженными профессиональными дефицитами;

- определить компетенции, требующие наибольшего внимания;

- выявить долю педагогов обладающих наибольшими профессиональными дефицитами;

- разработать адресные рекомендации по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников.

Мониторинг выявляет следующие показатели:

Методическая компетенция

Технологическая компетенция

Исследовательская компетенция

Проектная компетенция

ИКТ – компетенция



Коррекционно-развивающая компетенция

Анализ результатов мониторинга:

от 30 до 25 баллов – оптимальный уровень;

от 25 до 20 баллов – допустимый уровень;

от 20 до 15 баллов – пороговый уровень;

от 15 до 0 баллов – критический уровень.

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 при работе по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников выступают сотрудники управления образования и МКУ «ИМЦ».

Мониторинг проводится путем сбора информации с образовательных организаций муниципального образования Северский район.

Результаты мониторинга, предоставленные образовательными организациями заносятся в общую форму мониторинга и анализируются в начале учебного года.

Обработка информации производится специалистами МКУ МО Северский район «ИМЦ» и заносится в протокол. В течение 10 рабочих дней специалисты МКУ МО Северский район «ИМЦ» составляют аналитическую справку по итогам мониторинга и дают рекомендации.

Аналитическая справка путем электронной рассылки отправляется в образовательные организации Северского района для исполнения рекомендаций специалистов МКУ МО Северский район «ИМЦ».

По результатам мониторинга профессиональных дефицитов педагогических работников эксперты МКУ МО Северский район «ИМЦ» составляют аналитическую справку, которую затем размещают на сайте информационно-методического центра.

## **4.2 Мониторинг профессионального мастерства педагогических работников**

Мониторинг муниципальных показателей профессионального мастерства педагогов и качества научно-методического сопровождения педагогических работников МО Северский район (далее – Мониторинг) проводится в рамках реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа», с учетом пункта 9 Постановления Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации от 10 февраля 2021 года № 21-СФ «О ходе реализации национального проекта «Образование», в целях выявления степени сформированности и эффективности функционирования систем управления качеством образования».

Мониторинг представляет собой систему наблюдения и анализа деятельности педагогов образовательных организаций муниципального образования Северский район и субъектов, сопровождающих их деятельность.

Цель Мониторинга: проследить изменения, происходящие в ходе роста педагогического мастерства учителя как профессионала, сделать заключение о тенденциях совершенствования профессионального мастерства педагога, выявить качественные показатели научно-методического сопровождения педагогов в муниципальном образовании.

Задачи Мониторинга:

- изучение показателей аттестации педагогических работников муниципалитета;
- сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов;
- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- формирование карты запросов педагогических работников на оказание помощи в профессиональном развитии, с учетом конкретной ситуации в образовательной организации для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень.

Периодичность мониторинговых исследований определяется необходимостью получения объективной информации о реальном состоянии наличия педагогических кадров в образовательных организациях.

Мониторинг проводится 1 раз в год в сентябре, для определения потребностей педагогов в научно-методическом сопровождении и развитии профессионального мастерства.

Проведение Мониторинга инициирует МКУ МО Северского района «ИМЦ» путем направления письма о проведении мониторинга в образовательные организации муниципального образования, мониторинг проводится путем заполнения форм мониторинга. Форма направляется по электронной почте в образовательные организации муниципального образования Северский район.

Сумма баллов:

- 30 – 25 баллов – активное развитие;
- 25 – 20 баллов – отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;
- 19 – 15 баллов – остановившееся развитие.

Мониторинг уровня сформированности профессиональной компетентности педагога – это технология организации сбора, обработки, хранения и распространения информации об уровне профессионализма педагогического работника, обеспечивающей непрерывное слежение за ее состоянием и возможность прогнозирования ее развития.

### **4.3 Мониторинг муниципальных показателей качества научно-методического сопровождения педагогических работников**

Мониторинг муниципальных показателей качества научно-методического сопровождения педагогических работников МО Северский район представляет собой систему наблюдения и анализа деятельности педагогов образовательных организаций муниципального образования Северский район и субъектов, сопровождающих их деятельность.

Цель мониторинга: проследить изменения, происходящие в ходе роста педагогического мастерства учителя как профессионала, сделать заключение о тенденциях совершенствования профессионального мастерства педагога, выявить качественные показатели научно-методического сопровождения педагогов в муниципальном образовании.

Периодичность мониторинговых исследований определяется необходимостью получения объективной информации о реальном состоянии наличия педагогических кадров в образовательных организациях.

Мониторинг проводится 1 раз в год в сентябре, для определения потребностей педагогов в научно-методическом сопровождении и развитии профессионального мастерства.

Проведение Мониторинга инициирует МКУ МО Северского района «ИМЦ» путем направления письма о проведении мониторинга в образовательные организации муниципального образования, мониторинг проводится путем заполнения форм. Форма направляется по электронной почте в образовательные организации муниципального образования Северский район.

Мониторинг результатов удовлетворенности педагогов научно-методическим сопровождением

Показатели удовлетворенности:

5 – 4 балла – высокий

3 – 2 балла – средний

1 балл – низкий

Мониторинг проводится путем сбора информации с образовательных организаций муниципального образования Северский район.

Результаты информации предоставленной образовательными организациями заносятся в общую форму мониторинга и анализируются на начало учебного года.

Обработка информации производится вручную специалистами МКУ МО Северский район «ИМЦ». В течение 10 рабочих дней специалисты МКУ МО Северский район «ИМЦ» составляют аналитическую справку по итогам мониторинга и дают рекомендации.

Аналитическая справка путем электронной рассылки отправляется в образовательные организации Северского района для исполнения рекомендаций специалистов МКУ МО Северский район «ИМЦ», а так же размещается на сайте информационно-методического центра.

#### **4.4 Мониторинг муниципальных показателей МО Северский район по результатам поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества**

Мониторинг представляет собой систему постоянного наблюдения и анализа деятельности молодых педагогов и субъектов, сопровождающих их деятельность.

Цель Мониторинга: отслеживание динамики результатов методического сопровождения молодых педагогов в образовательных организациях МО Северский район.

Задачи Мониторинга:

- выявить факторы, влияющие на развитие мотивации к успешной деятельности молодых педагогов;
- определить эффективность работы МКУ МО Северский район по сопровождению молодых педагогов общеобразовательных организаций;
- создать условия для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров.

Периодичность мониторинговых исследований определяется необходимостью получения объективной информации о реальном состоянии методического сопровождения молодых педагогов в муниципальном образовании Северский район.

Мониторинг проводится 2 раза в год в сентябре и в мае текущего года, для определения динамики показателей результативности в течение учебного года.

Проведение Мониторинга инициирует МКУ МО Северского района «ИМЦ» путем направление письма о проведении мониторинга в образовательные организации муниципального образования, мониторинг проводится путем анкетирования. Форма анкеты направляется образовательным организациям муниципального образования Северский район.

Обработка информации производится специалистами МКУ МО Северский район «ИМЦ» в течение 5 рабочих дней.

Аналитическая справка путем электронной рассылки отправляется в образовательные организации Северского района для исполнения рекомендаций специалистов МКУ «ИМЦ». В мониторинге определяются следующие показатели:

1. количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в муниципалитете – проекты, заявленные образовательными организациями общего и дополнительного образования, а так же МКУ МО Северский район «ИМЦ».

2. молодые педагоги, охваченные мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов муниципалитета – количество педагогов от всех образовательных организаций муниципалитета.

3. программы наставничества, реализуемые в муниципалитете – проекты, заявленные образовательными организациями общего и дополнительного образования, а так же МКУ МО Северский район «ИМЦ».

4. молодые педагоги, участвующие в программах наставничества, от общего

числа молодых педагогов в муниципалитете – количество педагогов, от всех образовательных организаций муниципалитета.

5. молодые педагоги, сопровождаемые педагогами методистами, прошедшими региональный отбор – количество педагогов, от всех образовательных организаций муниципалитета, сопровождаемые методистами, прошедшими региональный отбор.

6. наличие программы поддержки методических объединений, профессиональных сообществ молодых педагогов – реализуется/не реализуется.

Мониторинг проводится путем сбора информации с образовательных организаций муниципального образования Северский район.

Результаты информации предоставленной образовательными организациями заносятся в общую форму мониторинга и анализируются, путем сравнения показателей на начало и конец учебного года.

По результатам мониторинга эксперты МКУ МО Северский район «ИМЦ» составляют аналитическую справку по итогам мониторинга, которую затем размещают на сайте информационно-методического центра.

#### **4.5 Мониторинг муниципальных показателей эффективности деятельности школьных методических служб и организации сетевых сообществ педагогов муниципального образования Северский район**

Положение о мониторинге эффективности деятельности школьных методических служб и организации сетевых сообществ педагогов разработано в соответствии с положением о муниципальной методической службе, положением о районных методических объединениях учителей-предметников; положением об организации сетевого взаимодействия педагогов муниципального образования Северский район.

Деятельность школьных методических объединений направлена на достижение следующих результатов:

- рост профессиональной компетентности педагогических работников;
- формирование эффективной системы непрерывного образования педагогических работников;
- создание оптимальной модели сетевого взаимодействия и сетевой организации методической работы;
- содействие внедрению в образовательный процесс новых образовательных технологий и обновлению содержания образования;
- создание единого информационного пространства;
- обобщение и тиражирование лучших педагогических и управленческих практик.

Цель мониторинга – получение объективной и достоверной информации об эффективной деятельности муниципальной методической службы и её влиянии на развитие качества образования в муниципальном образовании Северский район.

Периодичность мониторинговых исследований определяется необходимостью получения объективной информации о реальном состоянии

деятельности школьных методических объединений и сетевых сообществ педагогов в образовательных организациях Северского района.

Мониторинг проводится 1 раз в год в декабре, для определения показателей деятельности школьных методических объединений и сетевых сообществ педагогов.

Проведение Мониторинга инициирует МКУ МО Северского района «ИМЦ» путем направления письма о проведении мониторинга в образовательные организации муниципального образования, мониторинг проводится путем заполнения форм представленных в образовательные организации для заполнения.

Форма направляется по электронной почте в образовательные организации муниципального образования Северский район, для последующего заполнения.

Критериями эффективности деятельности школьных методических объединений, является наличие следующих документов:

- анализ работы школьной методической службы;
- положение о методической работе /ШМО, приказа о работе ШМО;
- наличие плана методической работы и ШМО;
- наличие анализа кадрового потенциала (база);
- график повышения квалификации;
- протоколы заседаний методического совета и ШМО;
- организация наставничества (количество молодых специалистов/ количество наставников);
- основные формы работы ШМО;
- количество выступлений педагогов на РМО (районных мастер-классах, семинарах);
- количество участников конкурсов педагогического мастерства;
- количества публикаций (на сайте ОО/ на других сайтах и СМИ);
- проведение предметных недель.

Критерии мониторинга деятельности сетевых сообществ педагогов муниципального образования Северский район.

Каждый критерий оценивается по двум уровням:

- наличие подтверждения каждого показателя оценивается ответом на вопрос «да»;
- отсутствие подтверждения каждого показателя оценивается ответом «нет».

Общее количество положительных и отрицательных ответов анализируется и делается вывод о деятельности школьных методических служб и сетевых сообществ, принимается управленческое решение по результатам мониторинга.

На основании информации предоставленной образовательными организациями проводится анализ деятельности школьных методических служб и сетевых сообществ образовательных организаций муниципалитета.

Результаты информации предоставленной образовательными организациями заносятся в общую форму и анализируются на начало учебного года. В течение 5 рабочих дней специалисты МКУ МО Северский район «ИМЦ»

составляют аналитическую справку по итогам мониторинга и дают рекомендации. Аналитическая справка путем электронной рассылки отправляется в образовательные организации Северского района для исполнения рекомендаций специалистов МКУ МО Северский район «ИМЦ», разрабатываются адресные рекомендации по совершенствованию деятельности школьных методических служб, а так же размещается на сайте информационно-методического центра.

#### **4.6 Мониторинг муниципальных показателей по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования Северский район**

Мониторинг представляет собой систему постоянного наблюдения и анализа деятельности педагогов образовательных организаций муниципального образования Северский район и субъектов, сопровождающих их деятельность.

Цель Мониторинга: отслеживание и решение вопросов кадровых потребностей в образовательных организациях МО Северский район.

Периодичность мониторинговых исследований определяется необходимостью получения объективной информации о реальном состоянии наличия педагогических кадров в образовательных организациях. Мониторинг проводится 1 раз в год в сентябре, для определения показателей потребностей в кадрах на начало учебного года.

Проведение Мониторинга инициирует МКУ МО Северского района «ИМЦ» путем направление письма о проведении мониторинга в образовательные организации муниципального образования, мониторинг проводится путем заполнения таблиц. Таблица направляется по электронной почте в образовательные организации муниципального образования Северский район.

В мониторинге рассматриваются следующие данные:

Число ставок по штату – приводятся данные о числе ставок по штату согласно действующей тарификации и получаемому объему финансирования государственного (муниципального) задания;

Фактическая потребность в ставках – приводятся данные о фактической потребности в ставках, исходя из численности обучающихся и количества классов-комплектов в общеобразовательной организации (безотносительно к получаемому объему финансирования государственного (муниципального) задания).

Число вакантных должностей – приводятся сведения о списочной (без внешних совместителей и работавших по договорам гражданско-правового характера) численности работников на отчетную дату (по состоянию на 1 сентября текущего учебного года).

Количество педагогов – приводятся данные о фактическом количестве педагогов по той или иной категории;

Доля от общего числа работающих кадров – приводятся данные о процентном показателе по той или иной категории.

Мониторинг проводится путем сбора информации с образовательных

организаций муниципального образования Северский район. Результаты информации предоставленной образовательными организациями заносятся в общую форму мониторинга и анализируются на начало учебного года. В течение 5 рабочих дней специалисты МКУ МО Северский район «ИМЦ» составляют аналитическую справку по итогам мониторинга и дают рекомендации.

Аналитическая справка путем электронной рассылки отправляется в образовательные организации Северского района для исполнения рекомендаций специалистов МКУ МО Северский район «ИМЦ», а так же размещается на сайте информационно-методического центра.

### **Анализ результатов муниципальных показателей**

Анализ результатов мониторингов муниципальных показателей предполагает:

размещение на сайте МКУ МО Северский район «ИМЦ» края анализа результатов мониторингов муниципальных показателей с использованием элементов кластеризации и представлением факторов, влияющих на результаты анализа. При этом использование элементов кластеризации при проведении анализа мониторинга показателей будет способствовать систематизации деятельности в отношении схожих проблем при работе в системе обеспечения профессионального роста и развития педагогических работников.



## 5. Адресные рекомендации по результатам мониторинга

По результатам анализа проведенных мониторингов разрабатываются адресные рекомендации для:

1) Образовательных организаций муниципального образования Северский район:

- по устранению дефицитов педагогических работников;
- по развитию профессионального мастерства педагогов,
- по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях;
- по результатам поддержки молодых педагогов;
- по эффективности деятельности школьных методических служб;
- по организации сетевых сообществ педагогов муниципального образования Северский район;

– по организации взаимодействия образовательных организаций со специалистами МКУ «ИМЦ», согласно индивидуальному графику, составленного совместно с образовательной организацией.

2) МКУ МО Северский район «ИМЦ»:

- по проведению мониторингов муниципальных показателей системы обеспечения профессионального роста и развития педагогических работников;
- по проведению мероприятий способствующих повышению профессиональной компетентности педагогов образовательных организаций.

Адресные рекомендации по итогам проведения мониторингов оформляются в виде информационных писем, методических рекомендаций, тематических подборок и др. Субъектом, подготовившим адресные рекомендации, осуществляется контроль качества и соблюдения сроков их исполнения, формулируются предложения для принятия управленческих решений.

### Меры, мероприятия

Проведение мероприятий по реализации Концепции системы обеспечения профессионального роста и развития педагогических работников планируется в дорожной карте.

При разработке дорожной карты по обеспечению профессионального развития педагогических работников предусматриваются:

- мероприятия, направленные на выявление и устранение профессиональных дефицитов педагогов;
- повышение профессионального мастерства педагогов;
- поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества;
- поддержке методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;
- выявлению кадровых потребностей образовательных организаций;

– осуществлению методического сопровождения педагогических работников.

Структура дорожной карты включает сведения о мероприятиях, данные о сроках их проведения, а также ответственных лицах и участниках проводимых мероприятий. В дорожную карту, помимо традиционных мероприятий (разработка нормативного обеспечения, методических рекомендаций, мониторингов, вебинаров, семинаров, реализации программ повышения квалификации и др.), включаются адресные стажировки, круглые столы и др.

## 6. Управленческие решения

Развитие муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, обеспечивается:

- разработкой комплекса критериев, показателей и инструментария оценки качества профессионального развития педагогических работников муниципалитета;

- разработкой дорожной карты мероприятий способствующих развитию муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников развития;

- оказанием методической помощи молодым педагогом, педагогам испытывающим профессиональные дефициты, методическим объединениям;

- экспертной оценкой дорожных карт образовательных организаций в рамках реализации системы обеспечения профессионального развития педагогов;

- реализацией сетевого взаимодействия педагогов в рамках методических объединений и профессиональных сообществ);

- разработкой и реализацией адресных методических рекомендаций поддержки молодых педагогов, реализации программ наставничества, поддержки методических объединений и сетевых сообществ;

- научно-методического сопровождения педагогических работников;

- наставническим сопровождением деятельности педагогических работников школ;

- проведением общественно-значимых мероприятий, направленных на развитие системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Управленческие решения по результатам анализа мониторингов оформляются через приказы, распоряжения, инструктивные письма. При опубликовании управленческого решения в виде соответствующего документа указываются сроки его исполнения, сведения об ответственных лицах и участниках, а также сроки предоставляемого отчета.

## **Анализ эффективности принятых мер**

Анализ эффективности мер по развитию муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников проводится не реже 2 раз в год, в начале и в конце учебного года.

Ключевым показателем эффективности мер, принятых в процессе реализации муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, является: решение кадровых потребностей образовательных организаций, проблем профессиональных дефицитов педагогических работников, повышения профессионального мастерства педагогов и т.д.

Анализ эффективности мер по развитию муниципальной системы обеспечения профессионального образования предусматривает указание сроков его исполнения, а также выявление проблем по итогам проведенного анализа.