



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СЕВЕРСКИЙ РАЙОН**

П Р И К А З

от 12.08.2022г.

№ 852

станция Северская

Об утверждении системы деятельности по устранению дефицита педагогических кадров в образовательных организациях муниципального образования Северский район

В соответствии с Указом президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 3 августа 2021г. № 2524 «Об утверждении системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Краснодарском крае», Методическими рекомендациями по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования в Краснодарском крае, приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 15 июля 2022 № 1653 «Об организации работы по совершенствованию региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в целях создания и реализации системы устранения дефицитов педагогических работников в образовательных организациях муниципального образования Северский район п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Систему деятельности по устранению дефицитов педагогических работников в образовательных организациях муниципального образования Северский район (Приложение).

2. Муниципальному казенному учреждению муниципального образования Северский район «Информационно-методический центр» организовать работу по реализации направлений системы деятельности по устранению дефицита педагогических кадров в образовательных организациях муниципального образования Северский район.

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

Начальник управления образования



Л.В. Мазько

**Система деятельности по устранению дефицита
педагогических работников в образовательных организациях
муниципального образования Северский район**

1. Общие положения

Актуальность. Муниципальная система устранения дефицита педагогических кадров в муниципальном образовании Северский район (далее - Система) является стратегическим документом по реализации основных положений федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование». В содержание системы 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 переподготовки и повышения квалификации, но не в традиционном понимании приращения у него профессиональных знаний, умений и навыков, а расширение профессионального пространства педагога как показателя его профессиональной компетентности.

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

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

В рамках системы 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 кадровых потребностей образовательных организаций муниципалитета, а так же включением в сеть образовательных учреждений, работающих в направлении реализации задач профессионального мастерства педагогов.

Муниципальная система по устранению дефицита педагогических кадров основана на:

– выявлении кадровых потребностей образовательных организаций муниципалитета;

- осуществлении профессиональной переподготовки по образовательным системам педагогической направленности;
- поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества.

Нормативные основания. Система 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 система «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства РФ от 26.12.2017г. № 1642.

Принципы реализации системы

Система 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 системы. Создание условий для эффективного обеспечения профессионального развития работников системы образования, формирование и развитие кадрового потенциала системы образования муниципалитета, создание широких возможностей в приобретении необходимых компетенций на протяжении всей трудовой деятельности, создание системы сбора и анализа данных о состоянии педагогического контингента в муниципальном образовании.

Достижение цели включает в себя, решение ряда задач:

- устранение кадрового дефицита в образовательных организациях Северского района за счет своевременного выявления кадровых потребностей в ОО;
- контроль потребностей в профессиональной переподготовке по образовательным программам педагогической направленности, в том числе молодых специалистов;
- привлечение в муниципалитет молодых специалистов;
- создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых специалистов;
- организация сетевых форм взаимодействия педагогов (методические объединения, профессиональные сообщества, сетевое инновационное проектирование);

– создание модели методического сопровождения педагогических работников, обеспечивающей повышение квалификации и непрерывное развитие их профессионального мастерства.

2. Целевые ориентиры системы

Цель № 1 Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона

Обоснование цели и задач.

Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях Краснодарского края проводится на основе следующих документов: приказа министерства просвещения РФ от 19.02.2021г. № 56 «О проведении мониторинга обеспеченности кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в субъектах РФ» и распоряжении главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 23.09.2020 г. № 221-р «Об утверждении паспорта системы общего образования Краснодарского края, включающего региональный план мероприятий («дорожную карту») по кадровому обеспечению системы общего образования Краснодарского края».

В муниципальном образовании Северский район кадровый дефицит педагогических работников является одной из причин снижения качества образования и по многим показателям требует особого внимания.

Безусловно, кадровый дефицит в образовательных организациях ведет за собой проблему школ с низкими образовательными результатами, их в муниципалитете 26,6%, так же большой проблемой является возрастной состав педагогических работников, на сегодняшний день более 25% педагогических работников имеют возраст свыше 60 лет, в 30 образовательных организациях района выявлено более 50 вакантных мест, более 30% педагогов ведут предметы, не имея профильного образования.

Таким образом, **цель деятельности** органов управления образования муниципалитета в рамках вопроса: выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.

Задачи:

- 1) Определение уровня обеспеченности школ педагогами в разрезе учебных предметов.
- 2) Определение потребности образовательной организации в молодых педагогических кадрах.

Реалистичность цели и задач.

В целях решения задач по устранению дефицита педагогических кадров муниципальное образование Северский район принимает участие в федеральной программе «Земский учитель». Педагоги образовательных организаций муниципалитета ежегодно, по утвержденному графику, проходят курсы повышения квалификации в ЦНППМ на базе ГБОУ ИРО Краснодарского края, а так же в иных профессиональных образовательных организациях среднего и высшего образования. В целях усовершенствования

профессиональных компетенций педагоги участвуют в диагностике профессиональных затруднений и получают рекомендации по выполнению индивидуальных образовательных маршрутов по развитию профессионального мастерства. Большую роль в устранении кадрового дефицита играет привлечение молодых педагогов в школы муниципалитета. Ежегодный прирост молодых педагогов в образовательные организации Северского района составляет около 7%. Администрация образовательных организаций ведет целенаправленную работу по адаптации молодых педагогов и создания условий для их профессионального роста.

Показателем реалистичности цели является наличие муниципального плана работы по устранению кадрового дефицита в муниципальном образовании Северский район, а так же мониторинг кадровых потребностей, способствующих выявлению количественных и качественных кадровых дефицитов каждой образовательной организации.

Цель №2. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях

Обоснование целей и задач.

Кадровый потенциал образовательной организации является переменной величиной, так как его характеристики претерпевают изменения под воздействием объективных факторов, а так же управленческих решений.

Успешность педагога во многом зависит от умения рационально строить свою деятельность, непрерывно совершенствовать профессиональные компетенции, грамотно управлять своим эмоциональным состоянием и творческими способностями.

Важной задачей является мотивация педагогов к профессиональному саморазвитию и приобретению новых профессиональных знаний и умений.

Для формирования профессиональной мотивации педагогов в образовательных организациях должна быть создана «конкурентная», социально-профессиональная среда, стимулирующая педагога к профессиональному росту и совершенствованию.

Педагог в процессе развития своего профессионального потенциала должен быть уверен в получении вознаграждения: внутреннего (удовлетворенность, достижение желаемых целей и др.) и внешнего (статус, признание коллег, повышение заработной платы).

Таким образом, перед муниципалитетом стоят следующие **задачи**:

- создание условий для совершенствования профессиональных компетенций педагогов в образовательных организациях муниципалитета;
- создание системы поддержки молодых специалистов;

Реалистичность цели и задач:

На данном этапе в муниципальном образовании Северский район созданы необходимые условия для профессионального роста педагогов. В рамках дорожной карты по реализации системы профессионального развития педагогов созданы и действуют «Школа молодого педагога», «Школа наставника», творческие группы для подготовки к профессиональным

конкурсам. На базе школ созданы условия для внедрения инноваций и вовлечения педагогов в самостоятельную и творческую деятельность, а так же условия для психологической поддержки педагогов.

Цель № 3 Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

Муниципальная цель – своевременное инициирование прохождения курсов профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогов образовательных организаций муниципалитета в региональных и федеральных центрах профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Обоснование целей и задач:

В муниципальном образовании Северский район отсутствуют центры профессиональной переподготовки и повышения квалификации, по этой причине повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников сферы образования проходит на базе образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования рекомендованных министерством образования, науки и молодежной политики Краснодарского края. С этой целью МКУ МО Северский район «ИМЦ» формирует списки педагогов изъявивших желание пройти те ли иные курсы переподготовки и направляет заявки в центры профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Таким образом, **задачи** муниципалитета в данном вопросе:

- оказание помощи педагогам непрерывно и систематически приобретать, совершенствовать и развивать профессиональные компетенции;
- знакомство педагогов образовательных организаций с перечнем курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- контроль и инициирование прохождения курсов профессиональной подготовки на базе образовательных организаций рекомендованных министерством образования, науки и молодежной политика Краснодарского края.
- заключением соглашений на прохождение профессиональной переподготовки с федеральными и региональными центрами переподготовки и повышения квалификации.

Реалистичность цели и задач:

На данном этапе работы по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности МКУ МО Северский район «ИМЦ» проводит мониторинги запросов на переподготовку, формирует базу заявок на прохождение курсов профессиональной переподготовки, направляет заявки в центры непрерывного повышения профессионального мастерства, а так же центры профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

Цель № 4 Поддержка молодых педагогов/реализации 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.

Молодыми педагогами являются педагоги имеющие стаж работы менее 5 лет.

Одним из ключевых направлений деятельности по поддержке молодых педагогов является успешная адаптация молодых специалистов в первый год работы в образовательной организации и дальнейшее профессиональное становление нового специалиста образовательной сферы.

Организация работы с молодыми педагогами и реализацией системы наставничества педагогических работников представлена:

- диагностикой уровня профессиональной компетентности молодых специалистов;
- созданием условий, обеспечивающих осознанную потребность молодого педагога в непрерывном профессиональном образовании, предполагающую освоение способов самообразования и саморазвития;
- организацией методического сопровождения молодых педагогов наставниками и специалистами информационно-методического центра наставниками в образовательных учреждениях;
- координацией деятельности молодых педагогов, с помощью анализа качества работы с целью создания индивидуальных образовательных маршрутов, обеспечивающих высокие результаты в развитии личности через повышение профессиональной компетентности;
- созданием системы мониторинга результативности методического сопровождения молодых специалистов.

Задачи деятельности:

- привлечение молодых специалистов в образовательные организации муниципалитета с целью устранения кадрового дефицита и пополнения образовательных организаций молодыми кадрами;
- формирование положительно отношения к педагогическому труду у молодого педагога;
- оказание всесторонней помощи молодым педагогам на этапе становления молодого специалист.

Реалистичность цели. Цель достигается следующими ресурсами муниципальной системы образования:

- квалифицированными кадрами;
- дорожными картами и планами работы с молодыми педагогами методистов образовательных организаций и МКУМО Северский район «ИМЦ»;

– организацией проектов «Школа наставника», «Школа молодого учителя».

3. Муниципальные показатели

Наименование региональных показателей	Соответствие показателей обоснованной цели
<ul style="list-style-type: none"> – общее количество педагогов в ОО; – количество вакансий по учебным предметам; – доля педагогических работников пенсионного возраста от общего количества педагогов; – доля педагогов-совместителей, от общего количества педагогических работников; – доля педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета (профилю деятельности); – доля педагогов с установленной первой и высшей квалификационной категорией; – доля педагогов с высшим образованием; – доля педагогов со стажем работы до 3-х лет; – доля педагогов, имеющих действующие курсы повышения квалификации; – доля педагогов, имеющих курсы профессиональной переподготовки. 	<p>Цель № 1 Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона</p> <p>Цель № 3 Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности</p> <p>Цель № 4 Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников</p>
<ul style="list-style-type: none"> – количество педагогов в образовательной организации; – количество педагогов нуждающихся в курсах переподготовки; – направления переподготовки педагогических кадров. 	<p>Цель № 1 Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона</p> <p>Цель № 3 Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности</p> <p>Цель № 4 Поддержка молодых</p>

	педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников
<ul style="list-style-type: none"> – название образовательной организации; – кол-во молодых педагогов (стаж до 3 лет); – кол-во педагогов участвующих в ассоциации молодых педагогов Кубани; – количество молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 5 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого; – уровень удовлетворенности наставляемых, из числа молодых педагогов; – уровень удовлетворенности наставников молодых педагогов участием в программах наставничества; – ОО реализующие целевую модель наставничества педагогических работников; – количество молодых педагогов реализующих ИОМ. 	<p>Цель №2. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях</p> <p>Цель № 4 Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников</p>

4. Содержание системы

Содержание системы представляет собой описание ключевых механизмов, обеспечивающих эффективную систему 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) регулярное участие в региональных и федеральных проектах в сфере обеспечения профессионального образования;
- 3) аккумулирование данных 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.

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

Реализация системы.

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

4. 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.

В МКУ МО Северский район «ИМЦ» используются следующие методы сбора информации:

- изучение имеющихся нормативных актов;
- установление объективности представленных документов;
- сбор информации в рамках мониторингов.

Данные процедуры проводятся, как правило, в отношении документов, размещенных на официальных сайтах (если их содержание не имеет ограниченный доступа): положения, приказы, распоряжения, отчеты, свидетельства 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 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 настоящей Концепции.

Анализ результатов деятельности образовательных организаций направлен на проведение исследования представленных продуктов в виде данных о результатах оценочных процедур обучающихся, работ педагогов и администраций школ, выполненных в рамках диагностики профессиональных компетенций, профессиональных портфолио педагогических работников, свидетельства персональных и коллективных достижений субъектов образовательной системы 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 муниципальные служащие управления образования Северского района и МКУ МО Северский район «ИМЦ».

Экспертизе подвергаются разработанные документы (планы или системы работы, отчеты, результаты самообследования и др.), профессиональная деятельность и ее продукты, мероприятия и т.д. Данный метод сбора информации используется в рамках всех мониторингов. Описание методов обработки информации. В рамках реализации Системы применяются разнообразные методы обработки данных, которые можно разделить на нематематические и математические. К нематематическим методам обработки информации, используемым во всех мониторингах, относятся: группировка – это метод разделения совокупности данных на группы с целью изучения ее структуры или взаимосвязей между компонентами.

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.

Деятельность по сопровождению образовательных организаций, осуществляется с использованием следующих информационных систем:

- 1) защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
- 2) совокупность диагностических материалов, разработанных МКУ МО Северский район «ИМЦ»;
- 3) средства интернет-связи (официальная электронная почта, группы в Telegram, чаты и др.);
- 4) официальный сайт МКУ МО Северский район «ИМЦ».

5. 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.

Задачи Мониторинга:

- выявить кадровые потребности в педагогических работниках в образовательных организациях района;
- обозначить образовательные организации, имеющие наибольшие потребности в квалифицированных педагогических кадрах.
- обозначить меры для преодоления кадрового голода в образовательных организациях муниципального образования 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 феврале, 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 форм представленных в п. 4.1. Форма направляется по электронной почте в образовательные организации муниципального образования Северский район.

Определяются следующие показатели мониторинга:

Название ОО	Общее количество педагогов в ОО	Доля педагогических работников пенсионного возраста от общего количества педагогов	Доля педагогов- совместителей, от общего количества педагогических работников	Доля педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета (профилю деятельности)	Доля педагогов с установленной первой и высшей квалификационной категорией	Доля педагогов с высшим образованием	Доля педагогов со стажем работы до 3-х лет	Доля педагогов, имеющих действующие курсы повышения квалификации

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».

Аналитическая справка размещается на сайте информационно-методического центра.

6. Мониторинг муниципальных показателей МО Северский район по результатам поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества молодых педагогических работников

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

Настоящее положение определяет цели, задачи и порядок организации Мониторинга.

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 во втором полугодии 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.

Мониторинг содержит следующие показатели:

- доля педагогов, участвующих в ассоциации /сообществе молодых педагогов Кубани (в разрезе муниципалитета);
- доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории Краснодарского края, 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.

Обработка информации производится специалистами МКУ МО Северский район «ИМЦ», в течение 5 рабочих дней. После обработки результатов специалисты МКУ «ИМЦ» составляют аналитическую справку по итогам мониторинга и формулируют рекомендации образовательным организациям муниципалитета.

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

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».

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

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

Молодые педагоги, участвующие в системах наставничества, от общего числа молодых педагогов в муниципалитете – количество педагогов, от всех образовательных организаций муниципалитета.

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

Наличие системы 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.

7. Мониторинг муниципальных показателей по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

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.

Задачи Мониторинга:

– получение объективной информации о потребностях педагогических работников в профессиональной переподготовке по образовательным программам педагогической направленности.

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

Мониторинг проводится 1 раз в год в марте, для определения показателей потребностей в кадрах на начало учебного года.

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. Форма направляется по электронной почте в образовательные организации муниципального образования Северский район.

Показатели, выявляемые в процессе мониторинга:

– количество педагогов имеющих потребность в профессиональной переподготовке;

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

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».

Аналитическая справка размещается на сайте информационно-методического центра.

8. Анализ результатов мониторинга

Анализ результатов мониторингов муниципальных показателей предполагает:

На сайте МКУ МО Северский район «ИМЦ» края размещение 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.

9. Адресные рекомендации по результатам мониторинга

По результатам анализа проведенных мониторингов разрабатываются адресные рекомендации для:

1) Образовательных организаций муниципального образования Северский район:

– по организации взаимодействия образовательных организаций со специалистами МКУ МО Северский район «ИМЦ», согласно индивидуальному графику молодого педагога, 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.

10. Меры, мероприятия

Проведение мероприятий по реализации системы устранения профессиональных дефицитов педагогических работников планируется в дорожной карте по направлениям:

- мероприятия, направленные на выявление и устранение кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета;
- мероприятия, направленные на осуществление поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества педагогических работников;
- мероприятия направленные на осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

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.

11. Управленческие решения

Развитие муниципальной системы устранения дефицита педагогических кадров представлена :

- 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.

12. Анализ эффективности принятых мер

Анализ эффективности мер по устранению кадровых дефицитов в образовательных организациях Северского района 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.