



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

П Р И К А З

от 15.07.2022

№ 1653

г. Краснодар

**Об организации работы по совершенствованию
Региональной системы обеспечения
профессионального развития
педагогических работников**

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 2021 г. № 2524 «Об утверждении системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Краснодарском крае», методическими рекомендациями по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации в целях совершенствования механизмов управления качеством образования в Краснодарском крае **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Региональную систему обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее – Региональная система) Краснодарского края в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.

2. Управлению общего образования (Мясищева Е.В.), государственному бюджетному образовательному учреждению дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края (Гайдук Т.А.), государственному бюджетному учреждению Краснодарского края «Научно-методический центр» (Иващенко И.А.) организовать работу по реализации направлений Региональной системы в Краснодарском крае.

3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

4. Приказ вступает в силу со дня его подписания.

Министр

Е.В. Воробьева

Приложение

УТВЕРЖДЕНА

приказом министерства
образования, науки

и молодежной политики

Краснодарского края

от 15.07.2011 № 1653

**Региональная система обеспечения
профессионального развития
педагогических работников**

1. Общие положения

Актуальность. Повышение качества образования как глобальная мировая проблема становится чрезвычайно актуальной в настоящее время. Акценты ее решений имеют разнообразный характер и касаются нормативной базы, содержания образования, технологий, условий, форм, видов взаимодействия, а также субъектов, среди которых существенное внимание сегодня уделяется педагогу, от мастерства которого во многом зависит качество работы региональной системы образования. Непрерывное профессиональное развитие педагога было и остается ключевой задачей, а организация системной работы по сопровождению его профессионального роста – устойчивым образовательным трендом, определяемым динамическими изменениями системы образования на всех ее уровнях.

Профессиональное развитие педагога представляет собой процесс и результат активного и целенаправленного взаимодействия педагога с субъектами образовательной системы, обеспечивающего расширение ориентировочной основы его профессиональной деятельности, способствующей успешной творческой самореализации. Результатами профессионального развития педагогов являются профессиональные компетенции, знания, умения, ценностные ориентации, опыт, личностные качества и способности, необходимые для эффективного выполнения профессиональных задач.

Региональная система обеспечения профессионального развития педагогических работников Краснодарского края (далее – Региональная система) определяет цели, задачи и направления совершенствования существующих форм научного и методического сопровождения повышения квалификации, переподготовки педагогических работников Краснодарского края, представляет систему актуальных мер и механизмов для обеспечения профессионального роста и развития педагогов.

Система образования Краснодарского края имеет успешный опыт сопро-

вождения профессионального развития педагогических работников, но в настоящее время становится очевидной потребность разработки и обоснования целостной системы обеспечения данного процесса, отражающей, с одной стороны, новые требования и задачи государственной политики в сфере образования, а с другой – особенности региональной образовательной системы как ответственного координатора по созданию условий для профессионального развития педагогов и генератора разработки практических приемов такого обеспечения. Система позволит более качественно выстроить работу, своевременно видеть изменения и принимать управленческие решения. Ее значение состоит в представлении содержательно-целевого и организационно-технологического аспектов краевой системы обеспечения профессионального развития педагогов, способствующей повышению кадрового потенциала системы образования Краснодарского края.

Нормативные основания.

Система разработана с учетом следующих документов:

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

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

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

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

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

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

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

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

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

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

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

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

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

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

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

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

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

Принципы реализации Региональной системы.

Региональная система обеспечения профессионального развития педагогических работников базируется на принципах:

- систематичности;
- уровневости;
- вариативности;
- сознательности субъектов;
- профессиональной ответственности;
- активности;
- соблюдения баланса традиций и инноваций в образовании;
- опоры на продуктивный опыт.

2. Целевые ориентиры

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

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

Реализация Региональной системы предусматривает также достижение следующих целей:

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

Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников

Цель – выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.

Достижение указанной цели предусматривает выполнение поставленных задач:

разработка/приобретение инструментов для проведения диагностических процедур;

проведение организационных и информационно-методических мероприятий по проведению диагностики;
 проведение диагностики по выявлению профессиональных дефицитов;
 обработка результатов и мониторинг профессиональных дефицитов, выявленных в результате диагностики.

Обоснование цели и задач. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и национальным проектом «Образование» Россия до 2024 года должна войти в 10 ведущих стран мира по качеству общего образования. Важнейшим условием успешной модернизации образования является высокий уровень профессиональной педагогической культуры и компетентности педагогов, способных вести педагогическую деятельность в условиях современной образовательной среды.

Современный педагог, соответствующий требованиям профессионального стандарта (далее – ПС), должен быть готов к успешному выполнению определенных трудовых функций и трудовых действий в сфере построения образовательного процесса, в организации взаимодействия субъектов образовательного процесса, в сфере общения, при создании образовательной среды и использовании её возможностей и др.

Как показывает практика, не все педагоги и не всегда в полной мере готовы к выполнению профессиональных трудовых функций и действий. Высокий уровень требований к результатам образовательного процесса приводит к возникновению у педагогов различных затруднений (дефицитов), которые чаще всего являются следствием несформированности базовых компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, цифровых, оценочных, коммуникативных и др.).

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

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

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

Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций – комплекс оценочных процедур, в том числе в электронном виде, обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическим работником профессиональными компетенциями.

Диагностика профессиональных компетенций и выявление профессиональных дефицитов педагогических работников является задачей государственного бюджетного учреждения Краснодарского края «Научно-методический центр» (далее – ГБУКК НМЦ).

Кроме этого, в Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ), являющегося структурным подразделением государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» Краснодарского края (далее – ГБОУ ИРО Краснодарского края), осуществляется обязательная диагностика на определение уровня профессиональных компетенций педагогов, в том числе удаленная (дистанционная), при реализации программ дополнительного профессионального образования.

Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников

Обоснование цели и задач. Значимость для краевой системы образования установки целевого ориентира, связанного с совершенствованием предметных компетенций педагогических работников, определяется необходимостью совершенствования кадрового потенциала, восполнения у педагогических работников предметных дефицитов.

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

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

Ответственность за совершенствование предметных компетенций современного педагога лежит как на самих педагогических работниках и представителях образовательных организаций, так и на субъектах муниципального и краевого уровней.

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

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

план работы по совершенствованию предметных компетенций, включающий мероприятия Института развития образования Краснодарского края, территориальных методических служб, методических объединений, педагогов-тьюторов, сообществ руководящих и педагогических работников и др.;

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

отчеты о выполнении мероприятий плана работы по совершенствованию предметных компетенций;

аналитические справки о результативности работы по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников.

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

высококвалифицированным кадровым составом участников реализации Системы;

наличием в краевой системе образования сети методических и предметных сообществ;

накопленным в Краснодарском крае опытом выявления предметных дефицитов и совершенствования предметных компетенций педагогических работников;

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

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

результаты независимых оценочных процедур обучающихся;

анализ отчетов, в том числе самообследования;

опрос;

тестирование;

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

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

Цель – построить индивидуальные образовательные маршруты непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, разработанные на основе диагностики профессиональных дефицитов (минимальное значение в год – 10% от общей численности педагогических работников Краснодарского края).

Достижение указанной цели предусматривает выполнение поставленных задач:

- 1) систематизация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, иных мероприятий (семинаров, вебинаров, конференций и пр.), а также научно-методической литературы с учетом целесообразности их использования для устранения выявленных профессиональных дефицитов;
- 2) разработка оптимального многоуровневого проекта индивидуального образовательного маршрута педагогического работника;
- 3) организация систематической многоуровневой работы со всеми субъектами единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров с целью обеспечения всестороннего и комплексного подхода к индивидуализации процесса совершенствования профессионального мастерства педагога;
- 4) мониторинг профессионального роста педагогических работников, реализовавших в течение года запланированные мероприятия в рамках их индивидуальных образовательных маршрутов;
- 5) корректировка индивидуальных образовательных маршрутов при необходимости (по итогам анализа мониторинга профессионального роста).

В ходе проектирования индивидуальных образовательных маршрутов выявлен ряд подходов, используемых в их основе:

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

Обоснование цели и задач. Серьезными вызовами в системе дополнительного профессионального образования стали профессиональные стандарты различных категорий педагогических работников, которые конкретизируют их трудовые функции и ориентируют педагогов на развитие своих профессиональных качеств, тем самым предоставляя возможность профессионального роста, органично реализуемую посредством такого эффективного инструмента, как индивидуальный образовательный маршрут.

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

Принципы персонификации, мобильности и адресности, лежащие в основе деятельности ЦНППМ, определяют индивидуальные задачи повышения

квалификации, способствуют разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов на основе результатов диагностики профессиональных компетенций в ГБУКК НМЦ и в специализированной программе «Автоматизированные технологии объективной и комплексной, мониторинговой оценки (диагностики) характеристик компетентности педагогических работников и руководителей общеобразовательных организаций» в ЦНППМ, а также позволяют оперативно реагировать как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических коллективов и отдельных педагогов, управленческих кадров.

Реалистичность цели и задач.

ЦНППМ, как структурное подразделение ГБОУ ИРО Краснодарского края, является ведущим институтом вовлечения педагогических работников и управленческих кадров в национальную систему профессионального роста. Ресурсное обеспечение и современная материально-техническая база ЦНППМ позволяют оказывать педагогам и руководителям образовательных организаций адресную помощь, вовремя выявлять дефициты профессиональных компетенций, удовлетворять запросы разных категорий педагогических работников, учитывая особенности их профессиональной деятельности, личностных характеристик, решаемых задач и поставленных целей при непрерывной методической поддержке и тьюторском сопровождении.

Выводы, прогнозы и рекомендации для профессионального совершенствования педагогического работника, полученные с помощью обновленной региональной модификации комплексной автоматизированной технологии объективного оценивания профессионального потенциала и продуктивности деятельности педагогических работников образовательных организаций анализируются и используются для разработки проекта индивидуального образовательного маршрута педагога. Выводы, прогнозы и рекомендации по итогам тестирования как в ГБУКК НМЦ, так и ЦНППМ педагог получает вместе с проектом индивидуального образовательного маршрута, в котором содержатся адресные рекомендации тьюторов ЦНППМ, реализуемые на региональном и федеральном уровнях и направленные на устранение выявленных дефицитов профессиональных компетенций. Личностный, школьный и муниципальный уровни реализации индивидуального образовательного маршрута разрабатываются педагогом самостоятельно и/или с администрацией образовательной организации, и/или с тьюторами ЦНППМ.

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

Цель № 4. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов

Обоснование цели и задач.

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

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

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

В связи с этим встает задача перед краевой системой образования:

- 1) проведения ежегодного мониторинга среди педагогов на предмет определения степени выраженности уровней профессионального выгорания;
- 2) проведения профилактической работы по предупреждению профессионального выгорания среди педагогов;
- 3) анализа и отчета проведения мониторинга по выявлению школ с высоким уровнем профессионального выгорания педагогов и результатов профилактической работы.

Реалистичность цели и задач.

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

- проведением мониторинга среди педагогов на предмет определения степени выраженности уровней профессионального выгорания;
- реализацией профилактической работы по предупреждению профессионального выгорания среди педагогов.

Самостоятельным показателем реалистичности проекта является наличие аппарата для диагностирования его достижимости:

- а) мониторинг (инструментарий);
- б) анализ исследования.

Цель № 5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников

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

Задачи:

Формирование методического актива;

Вовлечение педагогов в экспертную деятельность;

Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне;

Реализация мероприятий, направленных на обновление дополнительных профессиональных программ;

Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников;

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

Обоснование цели и задач.

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

Развитие российского образования, формирование модели современной школы требуют соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических работников вызовам времени, быстрой реакции на происходящие изменения, умений грамотно использовать те средства профессиональной деятельности, которые будут ключом к успеху в ближайшем будущем. Устойчиво проявляющиеся инфляционные тенденции при реализации профессиональной готовности педагогов актуализируют необходимость научно-методического сопровождения их деятельности, обеспечивающего своевременное восполнение профессиональных дефицитов при решении задач динамично развивающейся системы образования. Научно-методическое сопровождение как самостоятельный процесс должно носить системный, многоаспектный и управляемый характер, реализовываться на всех уровнях системы образования и иметь атрибуты персонифицированного процесса. Кроме того, создание системы научно-методического сопровождения педагогических работников, направленной на удовлетворение их профессиональных и образовательных потребностей, обновление и обогащение интеллектуального потенциала общества должно стать логическим результатом реализации Национального проекта «Образование» в аспекте модернизации системы дополнительного профессионального образования.

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

Подходы к построению региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников детерминируются следующими позициями:

1) основным субъектом профессионального развития является педагог, а его профессиональная мотивация выступает наиболее эффективным фактором профессионального роста;

2) к системе обеспечения профессионального развития предъявляется требование оперативного реагирования на изменяющиеся образовательные потребности отдельных педагогов, педагогических сообществ, образовательных организаций, педагогических систем различного уровня;

3) успешность научно-методического сопровождения педагогических работников обеспечивается консолидированным участием всех субъектов региональной образовательной системы, достижением максимального синергетического эффекта, способствующего распространению эффективных методических практик и создания новых профессиональных ценностей для системы образования;

4) общественно-государственные, общественные сети и сетевые сообщества инновационного, методического, информационного характера являются действенным механизмом обновления содержания образования и одновременно эффективным средством профессионального развития педагогов.

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

Обновленная система научно-методического сопровождения педагогических работников должна учитывать:

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

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

деятельности;

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

переход от тематического способа формирования содержания курсов и методической работы к проблемно-интерактивному, направленному на получение конкретного результата, улучшение качества образовательной деятельности;

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

Ключевым направлением совершенствования работы по научно-методическому сопровождению педагогических работников должна стать методическая поддержка и помощь, максимально приближенные к потребностям каждого педагога, обеспечивающие им доступ к современным методикам, технологиям, средствам и инструментам обучения и воспитания. Система профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров может быть построена только при участии наиболее квалифицированной части педагогического сообщества – методического актива. Также формирование методического актива рассматривается как одно из условий развития Единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и образовательных организаций.

Деятельность региональных методистов должна быть эффективной, адресной и направлена на:

выявление профессиональных дефицитов;

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

совершенствование предметных компетенций педагогических работников;

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

выстраивание индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;

вовлечение педагогов в экспертную деятельность;

проведение профилактики профессионального выгорания;

оказание поддержки молодым педагогам и реализация программ наставничества;

оказание помощи учителям с низкими результатами обучения.

Внедрение и использование современных цифровых образовательных технологий при реализации образовательных программ позволяют облегчить труд педагогов за счет автоматизации (цифровизации) образовательного процесса, применять лучшие образовательные практики, а также обеспечить формирование и развитие качественных компетенций (знаний, умений и навыков)

кадрового состава системы образования, в том числе в части применения современных инструментов электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. При этом формируется базовая инфраструктура для достижения показателей «цифровой зрелости» сферы образования в рамках реализации национальной цели «Цифровая трансформация».

В последние годы обществом уделяется все большее внимание качеству образования. Объективность его оценивания сегодня регламентирована федеральными государственными образовательными стандартами, а до введения их в действие определялась государственными нормативными документами.

Установить фактические значения показателей и сравнить их с обязательными требованиями можно только экспертным методом.

Способы публикации данного целевого ориентира, свидетельствующие о его постановке и реализации:

процедуры выявления уровня сформированности компетенций работников образования в части экспертной деятельности по направлениям, в том числе на основе результатов оценочных процедур; анализа документов, подтверждающих участие в экспертной деятельности

списочный состав педагогических работников региона, достигнувших высоких результатов по направлениям экспертной деятельности, в соответствии с муниципальными и региональными мероприятиями, педагогов-тьюторов и др.;

приказы о подведении итогов мероприятий;

аналитические данные о результативности работы деятельности педагогов.

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

Под общественно-профессиональным сообществом следует понимать устойчивую группу людей из двух и более человек, которые регулярно вступают между собой в коммуникацию (лично или виртуально, посредством интернет-коммуникации и социальных сетей) с целью обмена опытом и практиками, выработки знаний и поиска новых, более эффективных подходов к решению поставленных перед ними профессиональных задач, а также для осуществления внутренней и внешней коммуникации с элементами управления системой образования на уровне регионов и федерального центра для обеспечения развития системы образования, ее реакции на современные вызовы и интеграцию инициатив, принимаемых на федеральном уровне. Общественно-профессиональное сообщество педагогов рассматривается в качестве эффективного механизма для развития группового взаимодействия педагогов и мощной стратегии улучше-

ния, в первую очередь, школьного образования. В его основе лежит идея создания сообщества, в котором индивидуальные и групповые усилия в равной степени могут привести к успеху. Участниками сообществ являются специалисты-профессионалы, отличающиеся соответствующими компетенциями, а самое главное – желанием и способностью взять на себя ответственность за происходящие в профессиональной сфере изменения, участвовать в реализации государственной и региональной политики. Общественно-профессиональные объединения для них – это площадка для профессионального диалога и взаимодействия, инструмент эффективной реализации профессионального и гражданского потенциала. Общественно-профессиональные сообщества могут являться как продуктом стихийной самоорганизации, так и быть инициированными государством для решения вопросов образования.

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

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

Территориальные методические службы на муниципальном уровне являются центральным звеном научно-методического сопровождения деятельности педагогических работников и управленческих кадров. В рамках своих полномочий они осуществляют такое сопровождение через организацию мероприятий, проведение мониторингов и исследований, аудиты, конкурсы, отчеты.

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

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

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

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

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

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

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

Анализ деятельности профессиональных сообществ педагогов (по различным направлениям) дает понимание, что сетевые сообщества педагогов – это инструменты:

взаимной оценки в конкурсах: это могут сделать лучшие педагоги, лучшие преподаватели, лучшие воспитатели, лучшие организаторы образовательной деятельности и специалисты проектного управления – «Лидеры российского образования»;

десубъективизации оценки, когда оценивающий эксперт назначается случайным образом на оценку результатов проекта, деятельности педагога/преподавателя, разработанного учебника и учебно-методического комплекта (УМК) из общего пула экспертов из числа членов профессионального сообщества с примерно одинаковым квалификационным профилем (что гарантирует отсутствие субъективизма и пристрастия в оценках);

межрегионального сотрудничества, когда проводятся экспертные и оценочные мероприятия в режиме «онлайн», эксперты из одного региона участвуют в обсуждении проблем в сфере образования, в оценке качества образования, в оценке результатов проектной деятельности в других регионах;

независимой оценки качества образования; результатов внедрения инноваций, реализованных проектов и разработанных информационных систем;

коллективной нейросети для разработки и обсуждения творческих заданий для: аттестации, творческих экзаменов для педагогов, молодых специалистов в системе образования;

коллективной нейросети распространения и диссеминации передового педагогического опыта, в котором субъекты-операторы самостоятельно выбирают то, что нужно в данный момент и на перспективу из примеров работы своих коллег в других регионах;

диалога коллег, поддержания традиций наставничества и преемственности в профессиональном развитии молодых педагогов.

С использованием сетевых технологий общественно-профессиональные сообщества (предметные ассоциации) могут включаться в работу по решению таких важных государственных задач, как:

развитие национальной системы учительского роста;

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

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

разработка и реализация примерных основных образовательных программ;

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

работа с одаренными детьми и проведение предметных олимпиад и иных конкурсов;

внедрение дистанционных творческих экзаменов (в режимах онлайн и офлайн), посредством обеспечения равных возможностей для всех участников независимо от географических, транспортных и социально-экономических факторов;

анализ результатов международных исследований, ВПР, НИКО и других;

подготовка предложений и реализация иных отечественных разработок систем оценки качества и мониторинга образования в Российской Федерации;

участие предметных ассоциаций в конкурсах «Учитель года», конкурс на присуждение премий лучшим учителям за достижения в профессиональной деятельности и других на региональном и федеральном уровнях;

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

Реалистичность цели и задач.

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

высококвалифицированным кадровым составом участников реализации Системы;

разработкой базового нормативного обеспечения;

созданием краевой инфраструктуры обеспечения научно-методического

сопровождения педагогических работников;

наличием методического обеспечения научно-методического сопровождения педагогических работников;

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

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

экспертная оценка качества научно-методических мероприятий;

констатирующее наблюдение;

анализ отчетной документации;

опрос;

фокус-групповые дискуссии.

Методический актив формируется из педагогов, успешно прошедших процедуру оценки методических компетенций, проводимой ФГБУ ФИОКО, и курсы повышения квалификации ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» или ГБОУ ИРО Краснодарского края.

Требования, предъявляемые к педагогу, входящему в методический актив: знание преподаваемого предмета в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке;

знание основ методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий;

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

использование специальных подходов к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

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

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

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

высококвалифицированным кадровым составом участников реализации Системы;

наличием в краевой системе образования сети методических и предметных сообществ;

накопленным в Краснодарском крае опытом по выявлению победителей

конкурсов от муниципального до федерального уровней;

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

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

результаты независимых оценочных процедур обучающихся;

анализ отчетов и нормативных актов по мероприятиям;

опрос;

тестирование;

данные, представленные в региональной системе «Сетевой город».

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

Для повышения достоверности экспертных оценок целесообразно учитывать следующие моменты:

1) эксперты должны пройти специальную подготовку, чтобы ознакомиться с содержанием предстоящей оценки, способами ее осуществления и подготовки экспертного заключения;

2) в процессе экспертной оценки участвуют не менее двух независимых экспертов.

В рамках реализации национального проекта «Образование» и национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» реализуются мероприятия, направленные на создание и развитие информационно-телекоммуникационной инфраструктуры в регионах и современных цифровых сервисов как за счет бюджетных средств, так и внебюджетных источников, а также на формирование соответствующих правовых и экономических условий для развития отечественных IT-компаний. Таким образом, на сегодняшний день сформированы необходимые условия для развития цифровой образовательной среды основного и дополнительного образования.

Достижимость целевого ориентира, связанного с организацией эффективного сетевого взаимодействия педагогов, определяется следующими ресурсами системы образования Краснодарского края: региональными Ассоциациями молодых педагогов, региональным учебно-методическим объединением педагогов (РУМО), клубами победителей профессиональных конкурсов в муниципальных образованиях, муниципальными и школьными методическими объединениями.

В регионе реализуется программа развития и поддержки школьных методических объединений; для повышения эффективности деятельности школьных методических объединений развивается единое научно-методическое пространство через сетевое партнерство и интеграцию деятельности разноуровневых организованных структур, работу регионального методического объединения. Создаются условия для совершенствования технологий, методики и форм организации образовательной деятельности. Развивается мотивация деятельности педагогов в профессиональных сообществах.

В Краснодарском крае региональное учебно-методическое объединение

включает общественно-профессиональные сообщества (тьюторов по предметам, руководителей образовательных организаций, молодых педагогов, педагогов дошкольных учреждений, педагогов начальной школы и др.). На всех трех уровнях выстроены вертикали педагогических сообществ, объединенных целью совершенствования профессионального мастерства и отличающихся спецификой субъектов.

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

Многоуровневые профессиональные сообщества педагогов в регионе – это инструмент вертикального управления. Предметные профессиональные сообщества педагогов конструируют единое региональное предметное пространство и являются одним из механизмов сопровождения профессионального развития педагогов.

Другой механизм профессионального развития педагогов, сложившийся в регионе, – это профессиональные сети. Деятельность их направлена на решение задач модернизации образовательной практики (появление инновационных практик достижения новых образовательных результатов, новых моделей организации образовательного процесса и т.д.) и предусматривают:

- осуществление методической поддержки педагогических работников и управленческих кадров на местах;

- создание среды для мотивации педагогов к непрерывному профессиональному развитию;

- участие в экспертизе инновационных проектов, лучших педагогических практик, их внедрении и распространении;

- реализация программ наставничества.

Наряду с этим, в Краснодарском крае активно работают региональные отделения Всероссийской ассоциации учителей истории и обществознания; Всероссийской Ассоциации учителей русского языка и литературы, Всероссийской Ассоциации учителей математики, Всероссийской ассоциации психологов. Активно участвуют в деятельности Всероссийской Ассоциации руководителей образовательных организаций (АРОО) представители органов управления образованием, руководители территориальных методических служб, руководители образовательных организаций всех ступеней образования.

На уровне муниципальных методических служб в регионе формируется комплексная многоуровневая сетевая модель. Территориальная методическая служба может иметь определенный статус, позволяющий более эффективно осуществлять научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров – статус Лидера сетевого взаимодействия, Краевого ресурсного центра общего образования или Краевой инновационной площадки. Для получения каждого из этих статусов территориальная методическая служба должна создать сеть на межмуниципальном уровне, что позволяет привлекать ресурсы всей системы образования Краснодарского края.

На уровне муниципалитета также создаются структурные образования, обеспечивающие достижение специфических целей развития краевой образовательной системы и осуществляющих научно-методическое сопровождение деятельности педагогических работников и управленческих кадров. К числу таких образований в муниципалитетах Краснодарского края относятся созданные и функционирующие муниципальные наставнические центры, муниципальные тьюторские консультационные пункты и муниципальные школы кадрового управленческого резерва.

Самостоятельным показателем реалистичности цели является реализация следующих шагов:

- стимулирование участия педагогов в сетевых сообществах;
- поощрение создания новых методических объединений, профессиональных сообществ педагогов;
- разработка программы поддержки\дорожная карта методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;
- включение представителей общественно – профессиональных сообществ в состав советов и организационных структур;
- привлечение к разработке нормативно – правовой базы в сфере образования;
- привлечение к мониторинговым исследованиям, социологическим опросам;
- разработка технических заданий предметных олимпиад, конкурсов, мониторинговых исследований, рекомендаций и т.д.;
- экспертные обращения к общественно – профессиональным сообществам;
- юридические консультации;
- механизмы согласования проектов/программ с общественно – профессиональными сообществами;
- поддержка через предоставление грантов;
- формирование заказа на методическую поддержку образовательных организаций;
- популяризация деятельности общественно – профессиональных сообществ через СМИ (печатные, электронные, телевизионные);
- заключение договоров о сетевом взаимодействии;
- разработка планов реализации сетевого взаимодействия;
- составление отчетов о выполнении планов реализации сетевого взаимодействия.

Достижимость целевого ориентира, связанного с анализом результатов деятельности профессионально-педагогических сообществ и/или методических объединений, определяется комплексным подходом, включающим в себя как количественные, так и качественные критерии (показатели), а также определяется следующими ресурсами системы образования:

- высококвалифицированным кадровым составом профессионально-педагогических сообществ и/или методических объединений;
- разработанным и апробированным мониторингом изучения состояния и

результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ;

продуктивным опытом краевой системы образования на примере муниципальных образований с результативной деятельностью методических объединений и/или профессиональных сообществ.

Основные показатели эффективности деятельности общественно-профессиональных сообществ, сетевого взаимодействия ТМС:

доля образовательных организаций – участников общественно – профессиональных сообществ педагогов – предметников в регионе;

доля членства общественно – профессиональных сообществ в общественных советах органов государственной (муниципальной) власти;

степень участия общественно – профессиональных сообществ в разработке нормативно – правовых актов по вопросам управления образованием региона (муниципалитета) с учетом их коллегиального мнения;

доля участия общественно – профессиональных сообществ в мониторинговых исследованиях, социологических опросах по вопросам развития образования;

динамика участия общественно – профессиональных сообществ в федеральных, региональных грантах, конкурсах, как количественная, так и качественная (наличие победителей, призеров и лауреатов);

степень участия общественно – профессиональных сообществ в разработке и организации конкурсов профессионального мастерства для педагогов, как в качестве наставников, тьюторов, так и членов жюри;

доля образовательных организаций, педагогических работников региона (муниципалитета), получивших методическую и консультационную помощь в общественно – профессиональном сообществе, с учетом качественной динамики по отзывам педагогов;

количество (доля) экспертных заключений, подготовленных общественно – профессиональным сообществом в рамках компетенций (в рамках полномочий), повлиявших на результативность деятельности как отдельных педагогов, так и образовательных организаций;

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

степень участия общественно – профессиональных сообществ в разработке и организации конкурсов для обучающихся;

наличие сетевых информационных ресурсов методической поддержки педагогов – предметников;

доля положительных отзывов о работе информационного ресурса;

количество подготовленных экспертов – консультантов из числа членов общественно – профессионального сообщества, признанных педагогическим сообществом;

доля привлеченных внешними экспертами из числа членов общественно – профессионального сообщества к процедурам оценки качества образования общеобразовательной организации;

наличие положительных отзывов о работе общественно – профессионального сообщества: органов государственной власти, общеобразовательных организаций, профессиональных сообществ, родительских общественных организаций, в том числе публикаций, передач в СМИ о деятельности общественно – профессионального сообщества;

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

увеличение количества проектов на присвоение статуса краевой инновационной площадки, лидера сетевого взаимодействия, краевого ресурсного центра общего образования;

увеличение количества участников сетевых сообществ;

расширение тематики распространяемого опыта краевого ресурсного центра общего образования;

увеличение доли образовательных организаций, участвующих в деятельности ресурсных центров общего образования.

Цель № 6. 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 19.02.2021 г. № 56 «О проведении мониторинга обеспеченности кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в субъектах РФ» и распоряжения главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 23.09.2020 г. № 221-р «Об утверждении паспорта системы общего образования Краснодарского края, включающего региональных план мероприятий («дорожную карту») по кадровому обеспечению системы общего образования Краснодарского края». Кадровый дефицит является фактором снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности (количественные и качественные) каждой образовательной организации.

По данным ФИОКО 30,6% школ Краснодарского края признаны школами с низкими результатами обучения. Более 31% педагогических работников свыше 60 лет и имеют нагрузку от 26 до 36 часов в неделю. Ежегодно в школах Краснодарского края выявляется около 2 тысяч вакансий, педагогическая нагрузка на одного педагога составляет более 24 часов. В сельских школах (68% от общего количества) педагоги ведут предметы, не имея по ним профильного образования.

Реалистичность цели и задач.

В целях разрешения проблем с кадровым дефицитом в образовательных организациях в крае реализуется программа «Земский учитель». Подготовку по педагогическим специальностям ведут 11 профессиональных образовательных организаций и 9 организаций высшего образования. Ежегодно ведется целевой

набор на педагогические специальности в АГПУ, КубГУ, СГУ, социально-педагогических колледжах. Более 30 организаций реализуют дополнительные профессиональные программы повышения квалификации педагогов. Центром непрерывного повышения профессионального мастерства ГБОУ ИРО Краснодарского края проводится целенаправленная работа по диагностике профессиональных затруднений педагогов и разработка индивидуальных образовательных маршрутов по развитию профессионального мастерства. Ежегодно увеличивается количество молодых педагогов в школах. Прирост составляет около 1%. Муниципальные органы управления образования регулярно собирают данные о наличии вакансий в образовательных организациях. Администрации образовательных организаций ведут целенаправленную работу по повышению профессионального мастерства педагогических работников, создают условия для их профессионального развития.

Самостоятельным показателем реалистичности проекта является наличие аппарата мониторинга его достижимости:

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

Выявление количественных и качественных кадровых дефицитов каждой образовательной организации Краснодарского края и принятие управленческих решений.

Цель № 7. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях

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

Обоснование цели и задач.

Кадровый потенциал образовательной организации – величина не постоянная, так как его количественные и качественные характеристики меняются под воздействием как объективных факторов, так и управленческих решений. Чем выше кадровый потенциал организации, тем более сложные задачи могут ими решаться.

Успешность педагогической деятельности во многом зависит от умения и способности каждого педагога мобилизовать свои собственные усилия на систематическую умственную работу, рационально строить свою деятельность, управлять своим эмоциональным и психологическим состоянием использовать свой потенциал, проявлять творческую активность.

В настоящее время очень важно уделять внимание мотивации педагога к профессиональному росту, самореализации.

У педагога может быть сформирована устойчивая мотивация в постоянном профессиональном саморазвитии, приобретении новых знаний и профессиональных умений.

Мотивация саморазвития обусловлена профессиональными образова-

тельными потребностями – желанием усовершенствовать педагогическую деятельность или устранить возникшие в ней проблемы, то есть стать профессионально более успешным. Для возникновения мотивации важно применять стимулирование.

В научном управлении есть понятие «мотивационная среда» - совокупность мотивационных условий, которые являются производными определенной культуры коллектива.

Перед педагогами должны быть поставлены цели, достижение которых требует наличия новых знаний.

Педагог должен постоянно включаться в новые для себя виды деятельности, работать в новых условиях, использовать новые средства, менять круг общения.

Педагог должен иметь широкий и разнообразный круг общения.

В образовательном учреждении должна быть создана «конкурентная» социальная профессиональная среда, стимулирующая педагога к постоянному совершенствованию.

Педагог должен быть уверен, что способен обучиться новым методам работы и адаптироваться к изменениям, иметь возможности получения качественной информации, необходимой для удовлетворения потребностей в его профессиональном развитии.

Педагог в процессе контроля и оценки своей работы должен регулярно получать адекватную обратную информацию об уровне своего профессионализма.

Педагог должен быть уверен в получении внутреннего (удовлетворенность, достижение желаемых целей и др.) и внешнего (статус, признание коллег, получение значимой работы, высокого разряда, повышения заработной платы и др.) вознаграждения. Это вознаграждение должно являться для него ценным, удовлетворять его потребности.

Педагог должен быть уверен, что данное вознаграждение нельзя получить без профессионального развития.

Статус педагога в коллективе должен зависеть от уровня его компетентности и образованности.

Условия необходимые для профессиональной самореализации личности педагога:

дифференцированный и индивидуальный подход в методической работе с педагогами;

специальное обучение педагогов внутри образовательной организации (Школа молодого специалиста, Школа повышения профессионального мастерства, тренинги, творческие группы и т.п.);

условия для внедрения инноваций в практику работы образовательного учреждения, перехода к инновационному режиму;

мотивационная среда для вовлечения педагога в самостоятельную и творческую исследовательскую работу;

психологическая поддержка педагога (организация комнаты психологической разгрузки, тренинги на развитие рефлексии, самосознания, самооценки;

возможность неформального общения в образовательной организации, традиции коллектива);

включение педагогов в управленческую деятельность;

делегирование полномочий с целью повышения ответственности;

Основные формы методической работы, направленные на развитие кадрового потенциала организации:

постоянно действующий обучающий семинар по вопросам введения ФГОС;

семинары-практикумы;

организация индивидуальных и групповых консультаций педагогов с целью оказания адресной эффективной методической помощи педагогам по вопросам организации образовательного процесса;

организация деятельности творческой группы по планированию педагогами образовательной работы с детьми;

мастер-классы с целью повышения профессиональной компетентности педагогов, имеющих небольшой стаж работы, обмен передовым педагогическим опытом;

открытый показ образовательной деятельности педагогами, имеющими небольшой стаж работы;

самообразование педагогов (расширение и углубление знаний, совершенствование имеющихся и приобретение новых навыков и умений);

прохождения различных курсов повышения квалификации для всех категорий педагогических работников;

проведение открытых мероприятий по обмену опытом педагогической деятельности с педагогами на районных методических объединениях.

желание педагога познавать и самореализовываться.

Реалистичность цели и задач.

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

совершенствование профессиональной подготовки педагогических кадров в организациях высшего образования и среднего профессионального образования;

профессиональная ориентация обучающихся образовательных организаций, в том числе классов психолого-педагогической направленности, на получение педагогического образования;

совершенствование деятельности педагогических кадров в целях повышения качества образования;

создание условий для успешной адаптации, закрепления в профессии и развития профессиональной компетентности выпускников педагогических специальностей организаций ВО и ПОО;

создание системы поддержки молодых специалистов;

обеспечение дальнейшего развития непрерывного педагогического образования и создание эффективной системы профессиональной переподготовки и

повышения квалификации педагогических работников по актуальным направлениям развития образования;

переподготовка управленческих кадров;

аттестация руководящих и педагогических работников;

формирование и подготовка резерва управленческих кадров;

разработка и реализация комплекса мер, направленного на повышение престижа профессии педагога.

Цель № 8. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

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

Обоснование цели и задач.

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

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

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

Реалистичность цели и задач.

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

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

разработка программ осуществляется высококвалифицированным кадровым составом на основе выводов по результатам оценки профессиональных дефицитов педагогов (предметных, методических, цифровых, коммуникативных, психолого-педагогических, и др.) для реализации единой системы, ориентированной на всестороннее сопровождение педагогов края, выстраивания адресной работы с ними;

продуктивным опытом краевой системы непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогов через организацию мероприятий, ориентированных на рост личностного потенциала и профессиональных компетенций педагогов;

опытом устранения и преодоления дефицитов педагогов посредством ре-

ализации стратегии корректирующих действий по результатам анализа мониторинга выявления профессиональных и личностных дефицитов молодых педагогов.

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

- 1) наличие нормативного акта, регулирующего осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- 2) проведение опережающего мониторинга потребности в профессиональной переподготовке;
- 3) доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности в общей доле прошедших профессиональную переподготовку.

Цель № 9. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников

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

Для достижения указанной цели необходимо выполнить ряд задач:

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

оказание помощи в реализации различных форм наставничества;

формирование единого научно-методического сопровождения педагогических работников;

развитие механизмов формирования персональной траектории профессионального развития педагогов;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Молодой педагог – это декларируемый приоритет государственной образовательной политики. Это дополняется и международным вниманием к данной теме, прогнозами образовательной футурологии. С другой стороны, актуальность темы молодых педагогов обусловлена сегодня целым рядом социальных и профессиональных проблем, аргументированных путей преодоления которых на управленческом уровне представлено недостаточно. Поэтому необходима систематизация на уровне края усилий всех субъектов по личностной, социальной, профессиональной поддержке «входа в профессию», включающая привлечение молодых специалистов и их закрепление в профессии, профилактику оттока молодых специалистов из образовательных организаций края; включение начинающих специалистов в систему наставничества, определение традиционных и инновационных способов наставнического сопровождения.

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

изучение состояния адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности;

изучение эффективности работы территориально-методических служб, в том числе по вопросам поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества;

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

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

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

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

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

концептуальных документов управленческого цикла по целевому ориентиру (положение о сообществе молодых педагогов, положение о наставничестве в образовательной организации);

аналитических справок по итогам мониторингового исследования эффективности работы территориальных методических служб; эффективности методической работы муниципалитетов (методических систем);

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

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

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

Реалистичность цели и задач. Достижимость целевого ориентира, связанного с поддержкой молодых педагогов, в том числе через реализацию программ наставничества педагогических работников, осуществляется через Сообщество молодых педагогов Кубани и систему наставничества и определяется следующими ресурсами системы образования:

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

осуществлением государственным бюджетным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Институт разви-

тия образования» Краснодарского края деятельности по организационному, методическому, аналитическому сопровождению и мониторингу внедрения Целевой модели наставничества на территории Краснодарского края в статусе регионального наставнического центра;

координацией программ наставничества в муниципальных образованиях края;

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

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

реализацией дополнительных профессиональных программ повышения квалификации для наставников молодых педагогов;

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

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

деятельностью центров содействия трудоустройству выпускников на базах профессиональных образовательных организаций педагогического профиля по обеспечению методического сопровождения молодых педагогов на первом рабочем месте (реализация программ/проектов «Первое рабочее место»);

проведением методических мероприятий по проектированию и реализации современных тьюторских моделей наставничества с целью определения наиболее эффективных инструментов сопровождения (поддержки) молодых педагогов, основанных на выявленных дефицитах, с последующим сопровождением реализации эффективных моделей на этапе апробации, внедрения и диссеминации;

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

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

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

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

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

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

Задачи:

- повышение квалификации по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся;
- повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС;
- повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды;
- повышение квалификации по актуальным вопросам, связанным с реализацией приоритетных федеральных программ.

Обоснование цели и задач.

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

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

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

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

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

Реалистичность цели и задач.

В целях совершенствования функциональной грамотности у обучающихся для педагогических работников образовательных организаций организуются курсы повышения квалификации по дополнительным профессиональным программам как на базе ГБОУ ИРО Краснодарского края, так и на базе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России». В целях информирования педагогических работников и управленческих кадров о программах ФГАОУ ДПО

«Академия Минпросвещения РФ», формирования списков слушателей программ, осуществления оперативной коммуникации со слушателями, мониторинга их активности и успеваемости, а также осуществления работы в цифровой экосистеме дополнительного профессионального образования, в том числе формирования выгрузки по результатам обучения, определен региональный координатор дополнительных профессиональных программ.

В Краснодарском крае 18 146 педагогических работников запланировано по на обучение по обновленным программ ФГОС НОО, ФГОС ООО, для их реализации в 2022 году.

ГБОУ «Институт развития образования» Краснодарского края (далее – Институт) заключил лицензионный договор с ФГАУ ДПО «Академия Минпросвещения России» на реализацию типовой программы ДПП ПК «Реализация требований обновлённых ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя» в объеме 36 часов.

В целях реализации типовой программы 69 специалистов профессорско-преподавательского состава Института и колледжей обучены в Академии Минпросвещения по типовой программе.

Вторая программа обучения по теме «Деятельность учителя по достижению результатов обучения в соответствии с ФГОС с использованием цифровых образовательных ресурсов» в объеме 48 часов вошла в федеральный реестр.

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

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

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

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

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

1. Региональные показатели

Соответствие показателей обоснованной цели

Наименование региональных показателей	Соответствие показателей обоснованной цели
1	2
<i>Показатели по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников</i>	
1. Наличие нормативного акта, регулирующего	Цель № 1. Выявление профессиональ-

Наименование региональных показателей	Соответствие показателей обоснованной цели
1	2
<p>выявление профессиональных дефицитов педагогических работников <i>(Указываются реквизиты нормативного акта, а также ссылка на размещение данного акта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»)</i></p> <p>2. Наличие методического обоснования по выявлению профессиональных дефицитов <i>(Обоснование проведения диагностики по профессиональным компетенциям, обеспечивающим выполнение трудовых функций и трудовых действий педагога)</i></p> <p>3. Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов</p> <p>4. Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов, у которых выявлены профессиональные дефициты</p>	<p>ных дефицитов педагогических работников</p> <p>Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников</p> <p>Цель № 5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p> <p>Цель № 7. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона</p> <p>Цель № 8. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях</p> <p>Цель № 9. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников</p>
<i>Показатели по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников</i>	
<p>Результаты независимых оценочных процедур обучающихся;</p> <p>Анализ отчетов, в том числе самообследования;</p> <p>опрос;</p> <p>тестирование;</p> <p>данные, представленные в автоматической системе управления сферой образования Краснодарского края.</p>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</p> <p>Цель № 5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p> <p>Цель № 8. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности</p>
<i>Показатели по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов. Показатели по обеспечению ЦНППМ кураторам и индивидуальных маршрутов и тьюторами</i>	
<p>1. Наличие нормативного акта, регулирующего учет индивидуальных образовательных маршрутов <i>(Указываются реквизиты нормативного акта, а также ссылка на размещение данного акта в информационно-телекоммуникационной сети</i></p>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</p> <p>Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников</p>

Наименование региональных показателей	Соответствие показателей обоснованной цели
1	2
<p><i>«Интернет»</i>)</p> <p>2. Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты совершенствования на основе диагностики профессиональных дефицитов</p> <p>3. Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты профессионального роста (<i>из числа педагогов у которых не выявлены профессиональные дефициты</i>)</p>	<p>Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников</p> <p>Цель № 4. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов</p> <p>Цель № 5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p> <p>Цель № 7. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях</p> <p>Цель № 8. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности</p> <p>Цель № 9. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников</p>
<p><i>Показатели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона</i></p>	
<p>1. Наличие ИОМ по результатам диагностики.</p> <p>2. Наличие утвержденного плана работы по наставничеству.</p> <p>3. Наличие партнерского соглашения между образовательными организациями по научно-методическому сопровождению.</p> <p>4. Число ставок по штату.</p> <p>5. Фактическая потребность в ставках.</p> <p>6. Списочная численность работников.</p> <p>7. Число вакансий по должностям.</p> <p>8. Наличие и показателям стратегии кадровой политики на уровне МОУО, школы.</p> <p>9. Средний возраст педагогических работников</p> <p>10. совершенствование деятельности педагогических кадров в целях повышения качества образования;</p> <p>11. создание условий для успешной адаптации, закрепления в профессии и развития профессиональной компетентности выпускников педагогических специальностей организаций ВО и ПОО;</p>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</p> <p>Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников</p> <p>Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников</p> <p>Цель № 5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p> <p>Цель № 6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона</p> <p>Цель № 7. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях</p> <p>Цель № 8. Осуществление професси-</p>

Наименование региональных показателей	Соответствие показателей обоснованной цели
1	2
<p>12. создание системы поддержки молодых специалистов;</p> <p>13. обеспечение дальнейшего развития непрерывного педагогического образования и создание эффективной системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников по актуальным направлениям развития образования;</p> <p>14. переподготовка управленческих кадров;</p> <p>15. аттестация руководящих и педагогических работников;</p> <p>16. формирование и подготовка резерва управленческих кадров;</p> <p>17. разработка и реализация комплекса мер, направленного на повышение престижа профессии педагога.</p>	<p>ональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности</p> <p>Цель № 9. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников</p>
<i>Показатели по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности</i>	
<p>1. Наличие нормативного акта, регулирующего осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности</p> <p>2. Проведение опережающего мониторинга потребности в профессиональные переподготовки.</p> <p>3. Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности в общей доле прошедших профессиональную переподготовку</p>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</p> <p>Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников</p> <p>Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников</p> <p>Цель № 4. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности</p> <p>Цель № 6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона</p> <p>Цель № 7. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях</p>
<i>Показатели по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников</i>	
<p>1. Наличие нормативной базы, регулирующей поддержку молодых педагогов / реализацию программ наставничества педагогических работников <i>(Указываются реквизиты нормативного акта, а также ссылка на размещение данного акта в информационно-телекоммуникационной</i></p>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</p> <p>Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников</p>

Наименование региональных показателей	Соответствие показателей обоснованной цели
1	2
<p><i>сети «Интернет»</i>)</p> <p>2. Доля педагогов, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Кубани</p> <p>3. Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории Краснодарского края, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (% от общего числа педагогов – молодых специалистов)</p> <p>4. Уровень удовлетворенности наставляемых из числа молодых педагогов участием в программах наставничества</p> <p>5. Уровень удовлетворенности наставников молодых педагогов участием в программах наставничества</p> <p>6. Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников</p>	<p>Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников</p> <p>Цель № 4. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов</p> <p>Цель № 5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p> <p>Цель № 6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона</p> <p>Цель № 7. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях</p> <p>Цель № 9. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников</p>
<p><i>Показатели по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ</i></p>	
<p>1. Наличие нормативного акта/дорожной карты об организации работы по повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ;</p> <p>2. Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся.</p> <p>3. Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС.</p> <p>4. Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды.</p>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</p> <p>Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников</p> <p>Цель № 5. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p> <p>Цель № 6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона</p> <p>Цель № 7. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях</p> <p>Цель № 10. Организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ</p>

4. Методы сбора и обработки информации

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

Описание методов сбора информации.

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

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

Мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

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

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

Мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

Анализ содержания информационных ресурсов, библиотек состоит в оценке созданного контента: актуальности и достаточности представленных медиа-материалов, их доступности и возможности дополнения, а также наличия условий для непосредственного общения и взаимодействия педагога с тьютором, наставником, представителем территориальной методической службы и др. в дистанционном режиме. Кроме того, важным компонентом анализа явля-

ется удобство использования информационных ресурсов и доступа к ним. Данный метод сбора информации используется в рамках следующих видов *мониторингов*:

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

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

мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

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

мониторинг по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

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

мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

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

мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

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

мониторинг по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

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

мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

Наблюдение за деятельностью и ее результатами носит непосредственный (прямой) характер и применяется, преимущественно, в отношении педагогов или администрации образовательных организаций, территориальных методических служб. Наблюдение организуется и реализуется специалистами ГБОУ ИРО Краснодарского края, представителями ТМС, администрации образовательных организаций или школьных методических служб. Результаты наблюдения фиксируются в протоколах и служат основой для определения профессиональных дефицитов и принятия управленческих решений по их устранению на уровне края, муниципалитета или общеобразовательной организации. Данный метод сбора информации используется в рамках всех видов мониторингов.

Экспертиза состоит в оценке параметров определенных процессов или результатов на основе профессионального опыта специалиста, обладающего высоким уровнем профессионализма и авторитетом в данной области. В качестве экспертов в рамках обеспечения профессионального развития педагогических работников, выступают представители Института развития образования Краснодарского края, ГБУКК НМЦ, представители ТМС, администрация эффективно работающих общеобразовательных организаций, а также наставники, краевые и муниципальные тьюторы. Экспертизе подвергаются разработанные документы (планы или программы работы, отчеты, результаты самообследования и др.), профессиональная деятельность и ее продукты, мероприятия и т.д. Данный метод сбора информации используется в рамках следующих видов мониторингов:

мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

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

мониторинг по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

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

мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

Описание методов обработки информации.

В рамках реализации Концепции применяются разнообразные методы обработки данных, которые можно разделить на нематематические и математические.

К нематематическим методам обработки информации, используемым во всех мониторингах, относятся:

группировка – это метод разделения совокупности данных на группы с целью изучения ее структуры или взаимосвязей между компонентами. Данный метод используется для фиксации определенного качества, выявленного в ходе мониторинга и установлении совокупности явлений с данным качеством, что позволяет комплексно применить к ней технологический аппарат для обеспечения повышения качества функционирования;

классификация – это метод разделения множества объектов по определенному основанию. Данный метод позволяет представлять в надёжном и удобном для обозрения и распознавания виде всю изучаемую область и заключать в себе максимально полную информацию о ее объектах;

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

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

сопоставление – метод сравнения объектов (явлений, идей, результатов мониторинга и т.д.), выделение в них общего и различного, с целью классификации и типологии. Данный метод используется при определении преимуществ субъектов мониторинга, выстраивании рейтингов по тому или иному параметру, формулировке заключений.

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

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

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

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

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

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

Использование информационных систем для сбора информации.

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

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

5. Мониторинг региональных показателей

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

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

Система мониторингов включает:

- 1) мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
- 2) мониторинг по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- 3) мониторинг по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- 4) мониторинг по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- 5) мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

Использование системы мониторингов призвано:

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

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

способствовать выявлению, обоснованию и внедрению эффективных механизмов управления качеством образования через выявление факторов и эффективных механизмов, влияющих на интенсивность профессионального совершенствования.

Мониторинги реализуются на основе следующих принципов:

целеполагания, который предусматривает включение в состав комплексного мониторинга показателей (индикаторов), соответствующих целям и задачам современной образовательной политики Российской Федерации и принимаемых общественно-профессиональным сообществом края в качестве значимых;

достоверности, который означает, что полученная информация не вызывает сомнений, является реальной, подлинной, полной и точной;

объективности, который сводится к исключению из анализа данных по общеобразовательной организации необъективных образовательных результатов по конкретной оценочной процедуре, выявленных через оценку доверительного интервала;

общественно-профессионального участия, который предполагает организацию публичного обсуждения основных подходов (методики) проведения комплексного мониторинга и его результатов на заседаниях рабочей группы по обеспечению профессионального развития педагогических работников;

непрерывности, который означает взгляд на мониторинг как целостную, динамически развивающуюся, не саморегулируемую систему, в которой происходят посторонние структурно-функциональные перестройки, носящие не только количественный, но и качественный характер;

научности, который требует организации слежения, построенной на научно-обоснованных характеристиках отслеживаемого процесса, исключает житейски-бытовой подход к их оценке;

диагностико-прогностической направленности, который означает, что в ходе слежения информация должна быть соотнесена на основании заранее разработанных показателей и критериев с определенной, заранее описанной, нормативной картиной педагогического процесса;

прогностичности, который означает, что смысл мониторинга не столько в том, чтобы получить конкретную картину состояния процесса, сколько в том, чтобы сделать заключения о тенденциях развития отслеживаемого процесса, и предвидеть возможные направления педагогической деятельности.

Мониторинг должен обеспечивать выполнение следующих функций:

сбор, обработка, анализ, хранение и передача информации о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников в Краснодарском крае;

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

информационное обеспечение управленческих решений в процессе профессионального развития педагогических работников;

предоставление по запросу в установленном порядке информационных ресурсов системы мониторинга;

обмен информацией между организациями, реализующими комплексный мониторинг;

формирование единого информационного пространства системы мониторинга на основе унификации и совместимости информационных, программных средств.

Эффективность получения данных мониторинга и их дальнейшего использования обеспечивается комплексом факторов:

информационный, обеспечивающий полноту документальных данных о публикациях по мониторингам обеспечения профессионального развития педагогических работников, а также данных о результатах исследований в этой области на федеральном и региональном уровне. Всю информацию планируется накапливать в электронном виде на вкладке сайта ИРО Краснодарского края в разделе Библиотека;

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

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

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

информационной безопасности обеспечивает защиту конфиденциальности и целостности информации.

Организационно-техническое и научно-методическое сопровождение мониторингов осуществляется с привлечением организаций в установленном законодательством Российской Федерации порядке, в том числе ГБОУ ИРО Краснодарского края, а также муниципалитетов.

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

для мониторинга по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников: региональные нормативные акты, методическое обоснование направлений, задач, форм и методов выявления профессиональных дефицитов, общая численность педагогических работников в соответствии с данными ФСН ОО-1 (сумма строк 07, 28, 29, 33-39), численность педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов (оперативные данные ГБУКК НМЦ и ЦНППМ);

для мониторинга по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов: ре-

региональные нормативные акты, общая численность педагогических работников в соответствии с данными ФСН ОО-1 (сумма строк 07, 28, 29, 33-39), численность педагогических работников для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты (оперативные данные ЦНППМ), численность педагогических работников, принявших участие в мероприятиях направленных на устранение профессиональных дефицитов в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов (оперативные данные муниципальных органов управления образованием, образовательных организаций);

для мониторинга по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности: сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам (форма № 1-ПК), информация на официальных сайтах образовательных организаций, из автоматизированной системы управления сферой образования Краснодарского края и по отдельным запросам, федеральной информационной системы ФРДО;

для мониторинга по поддержке молодых педагогов / реализации программ наставничества педагогических работников: региональные нормативные акты; аналитические отчеты по итогам мониторинговых исследований на сайте ГБОУ ИРО Краснодарского края;

для мониторинга по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона: региональные нормативные акты, общее количество образовательных организаций в соответствии с данными ФСН ОО-1, общая численность педагогических работников по предметам в соответствии с данными ФСН ОО-1, данные мониторинга и прогноза кадровой потребности региона ДЗН.

Мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников

Описание мониторинга показателей

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

Показатели мониторинга

Наличие нормативного акта, регулирующего выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;

Наличие методического обоснования по выявлению профессиональных дефицитов;

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

Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов педагогических работников, у которых выявлены профессиональные дефициты

Характеристика показателей

Показатель № 1.

Наличие нормативного акта, регулирующего выявление профессиональных дефицитов педагогических работников:

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

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

в) *методы сбора данных*: аудит документационного обеспечения;

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

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

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

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

в) *методы сбора данных*: аудит документационного обеспечения;

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

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

а) *оцениваемые параметры*: отношение численности педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов, к общей численности педагогических работников в субъекте;

б) *единицы измерения параметров*: процент;

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

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

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

а) *оцениваемые параметры*: отношение численности педагогических работников, у которых выявлены профессиональные дефициты, к численности педагогов, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов;

б) *единицы измерения параметров*: процент;

в) *методы сбора данных*: анализ оперативных данных ГБУКК НМЦ и ЦНППМ;

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

Описание сводной таблицы мониторинга.

В сводную таблицу мониторинга включаются данные ФСН ОО-1, муниципальных образований, оперативные данные ГБУКК НМЦ и ЦНППМ и результаты диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников.

Информация из сводной таблицы мониторинга является основой для формирования индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и планирования разработки и реализации региональных дополнительных программ профессионального обучения.

Сведения о сроках проведения мониторинга показателей

Регламент организации мониторинга:

- а) ответственные субъекты: ИРО Краснодарского края;
- б) сроки проведения: ежегодно, ноябрь;
- в) длительность проведения: в течение двух месяцев после получения результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников;
- г) способ систематизации данных: формирование сводной таблицы мониторинга;
- д) ограничения проведения мониторинга: сроки проведения процедуры оценки компетенций.

Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.

Анализ результатов мониторинга служит основанием для разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников, направленных на устранение профессиональных дефицитов и планирования разработки и реализации региональных дополнительных программ профессионального обучения.

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

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

Описание мониторинга показателей.

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

Показатели мониторинга

Наличие нормативного акта, регулирующего учет индивидуальных образовательных маршрутов;

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

Доля педагогических работников, принявших участие в мероприятиях,

направленных на устранение профессиональных дефицитов в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов

Характеристика показателей.

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

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

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

в) *методы сбора данных*: аудит документационного обеспечения;

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

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

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

б) *единицы измерения параметров*: процент;

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

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

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

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

б) *единицы измерения параметров*: процент;

в) *методы сбора данных*: оперативные данные ЦНППМ;

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

Описание сводной таблицы мониторинга.

В сводную таблицу мониторинга включаются данные ФСН ОО-1, оперативные данные ЦНППМ и количество индивидуальных образовательных маршрутов, направленных на устранение профессиональных дефицитов, а также на профессиональный рост педагогических работников.

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

Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.

Регламент организации мониторинга:

- а) ответственные субъекты: ИРО Краснодарского края;
- б) сроки проведения: ежегодно, ноябрь;
- в) длительность проведения: в течение двух месяцев, после получения индивидуальных образовательных маршрутов диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников;
- г) способ систематизации данных: формирование сводной таблицы мониторинга;
- д) ограничения проведения мониторинга: сроки проведения процедуры оценки методических компетенций.

Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.

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

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

Мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона

Описание мониторинга показателей.

Целью мониторинга является выявление количественных и качественных кадровых дефицитов каждой образовательной организации Краснодарского края.

Показатели мониторинга определены Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 19.02.2020 года №56 «О проведении мониторинга обеспеченности кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в субъектах РФ» и Распоряжением Главы Администрации (губернатора) Краснодарского края от 23 сентября 2020 г. № 221-р «Об утверждении паспорта системы общего образования Краснодарского края, включающего региональный план мероприятий (дорожную карту)» по кадровому обеспечению системы общего образования Краснодарского края (раздел 4). Региональный план мероприятий (дорожная карта) по кадровому обеспечению.

Характеристика показателей:

1 группа.

Количественно-качественный состав педагогов:

- фактическое количество педагогических работников;
- потребности в педагогических работниках;
- уровни квалификации педагогов (по уровням образования);
- уровни квалификации на основе стажа работы;
- нагрузка педагогических работников;
- средний возраст педагогических работников;

создание условий адаптации молодых педагогов.

2 группа. Условия непрерывного педагогического образования в субъекте:

наличие классов психолого-педагогической направленности на базе общеобразовательных организаций;

наличие профессиональных организаций, осуществляющих подготовку по УГПС 44.00.00 «Образование и педагогические науки»;

наличие организаций высшего образования, осуществляющих подготовку по УГС 44.00.00 «Образование и педагогические науки»;

наличие организаций дополнительного профессионального педагогического образования;

наличие муниципальных методических служб.

Характеристика показателей.

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

а) *оцениваемые параметры:* наличие вакансий педагогов начальных классов, педагогов-предметников, педагогов-психологов и т.д.;

б) *единицы измерения параметров:* единица, доля от потребности в %;

в) *методы сбора данных:* аудит штатного расписания, статистических данных;

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

Показатель № 2. Потребность в педагогических работниках в разрезе предметов и уровней образования.

а) *оцениваемые параметры:* количество ставок для реализации ООП НОО, ООП ООО, ООП СОО;

б) *единицы измерения параметров:* доля от общего количества в %;

в) *методы сбора данных:* аудит документов, опрос руководителей общеобразовательных организаций, данные прогноза ДЗН;

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

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

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

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

в) *методы сбора данных:* аудит документов;

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

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

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

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

в) *методы сбора данных:* аудит документов;

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

Показатель № 5. Нагрузка педагогических работников.

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

б) *единицы измерения параметров*: часы и %;

в) *методы сбора данных*: аудит локальных документов;

г) *модель интерпретации данных*: усредненные значения показателей.

Показатель № 6. Наличие образовательных организаций, осуществляющих подготовку по 44.00.00 «Образование и педагогические науки».

а) *оцениваемые параметры*: специальности, количество организаций, количество выпускников по предыдущим 2 годам и текущему учебном году;

б) *единицы измерения параметров*: единица;

в) *методы сбора данных*: аудит сайтов ПОО, вузов (ОВО).

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

Показатель № 7. Наличие организаций ДПО и ДПП ПК и ПП.

а) *оцениваемые параметры*: наличие ДПП ПК, ДПП ПП;

б) *единицы измерения параметров*: количество педагогов, освоивших программы;

в) *методы сбора данных*: аудит сайтов АНО ДПО, вузов;

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

Показатель № 8. Наличие муниципальных методических служб.

а) *оцениваемые параметры*: наличие, отсутствие;

б) *единицы измерения параметров*: количество;

в) *методы сбора данных*: аудит сайтов МОУО;

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

Описание сводной таблицы мониторинга.

Сводная таблица заполняется в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 19 февраля 2020 г. №56 и Распоряжением Главы Администрации (губернатора) Краснодарского края от 23 сентября 2020 г. № 221-р

Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.

Регламент организации мониторинга:

а) ответственные субъекты: общеобразовательная организация, МОУО;

б) сроки проведения: до 20 февраля ежегодно;

в) длительность проведения: 30 дней;

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

д) ограничения проведения мониторинга: нет.

Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.

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

Мониторинг по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

Описание мониторинга показателей.

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

Показатели мониторинга

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

Проведение опережающего мониторинга потребности в профессиональной переподготовке;

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

Характеристика показателей

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

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

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

в) *методы сбора данных*: аудит документационного обеспечения;

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

Показатель № 2. Проведение опережающего мониторинга потребности в профессиональной переподготовке.

а) *оцениваемые параметры*: отсутствие/наличие; полнота и качество потребности в профессиональной переподготовке;

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

в) *методы сбора данных*: аудит документационного обеспечения;

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

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

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

б) *единицы измерения параметров*: процент;

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

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

Описание сводной таблицы мониторинга

В сводную таблицу мониторинга включаются данные ПК-1.

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

Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.

Регламент организации мониторинга

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

б) сроки проведения: ежегодно, март;

в) длительность проведения: в течение двух месяцев, после получения результатов ПК-1;

г) способ систематизации данных: формирование сводной таблицы мониторинга;

д) ограничения проведения мониторинга: сроки проведения процедуры федеральным оператором.

Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.

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

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

Мониторинг по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников

Описание мониторинга показателей.

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

Показатели мониторинга

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

Доля профессиональных образовательных организаций, реализующих проекты сопровождения выпускников педагогических специальностей «Первое рабочее место».

Доля выпускников, включенных в проект ПОО «Первое рабочее место».

Доля педагогов, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Кубани;

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;

Характеристика показателей

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

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

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

в) *методы сбора данных:* аудит документационного обеспечения;

г) *модель интерпретации данных:* {0; 1}.

Показатель № 2. Доля педагогов, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Кубани.

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

б) *единицы измерения параметров:* процент;

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

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

Показатель № 3. Доля педагогов – 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).

а) *оцениваемые параметры:* отношение численности педагогов-молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории Краснодарского края, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, к общей численности педагогов-молодых специалистов региона;

б) *единицы измерения параметров:* процент;

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

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

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

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

- б) единицы измерения параметров: процент;
- в) методы сбора данных: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте ГБОУ ИРО Краснодарского края;
- г) модель интерпретации данных: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

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

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

- б) единицы измерения параметров: процент;
- в) методы сбора данных: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте ГБОУ ИРО Краснодарского края;
- г) модель интерпретации данных: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

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

а) оцениваемые параметры: отношение количества школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников, к общему количеству школ региона;

- б) единицы измерения параметров: процент;
- в) методы сбора данных: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте ГБОУ ИРО Краснодарского края;
- г) модель интерпретации данных: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

Описание сводной таблицы мониторинга.

Сводная таблица мониторинга состоит из следующих полей:

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

Доля педагогов, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Кубани;

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;

Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.

Регламент организации мониторинга:

- а) ответственные субъекты: ГБОУ ИРО Краснодарского края, ЦНППМ;

- б) сроки проведения: ежегодно, ноябрь;
- в) длительность проведения: 10 рабочих дней;
- г) способ систематизации данных: аналитическая справка по результатам мониторинга;
- д) ограничения проведения мониторинга: нет.

Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.

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

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

Описание мониторинга показателей.

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

Показатели мониторинга.

Показатель № 1.

- региональные нормативные акты;
- выявление затруднений обучающихся по результатам оценочных процедурах (оперативные данные ГИА);
- а) *оцениваемые параметры*: отсутствие/наличие; полнота и качество нормативной базы;
- б) *единицы измерения параметров*: процент;
- в) *оцениваемые параметры*: результаты участия обучающихся в оценочных процедурах оценки
- г) *методы сбора данных*: аудит документационного обеспечения;

Показатель № 2.

- Доля школ, в которых управленческие команды принимают участия в научно-методическом обеспечении по подготовке к оценочным процедурам.
- а) *оцениваемые параметры*: соотношение количества школ, управленческие команды которых принимают участие в обучении, к общему количеству школ региона;
- б) *единицы измерения параметров*: процент;
- в) *методы сбора данных*: аналитические справки по итогам мониторинговых исследований на сайте ГБОУ ИРО Краснодарского края;
- г) *модель интерпретации данных*: отношение между долями соответствующих оценок по соответствующим параметрам.

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

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

Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.

Регламент организации мониторинга:

а) ответственные субъекты: ГБОУ ИРО Краснодарского края, ЦНППМ;

б) сроки проведения: сентябрь-октябрь;

в) длительность проведения: 10 рабочих дней;

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

д) ограничения проведения мониторинга: нет.

Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.

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

**Мониторинг по организации повышения
квалификации педагогических работников
в школах с низкими образовательными результатами
и/или школах, функционирующих в сложных
социальных условиях**

Описание мониторинга показателей.

Цель мониторинга: отслеживание текущего состояния и оценка уровня сформированности предметных компетенций педагогических работников в школах с низкими образовательными результатами и школах, функционирующих в сложных социальных условиях, обеспечение субъектов краевой образовательной системы актуальной, полной, достоверной и регулярно обновляемой информацией, необходимой для принятия управленческих решений на уровне региона и муниципалитета, анализа и прогноза повышения качества общего образования в Краснодарском крае.

Основными источниками и методами сбора информации при принятии управленческих решений по сопровождению школ с низкими образовательными результатами и/или школ, функционирующих в сложных социальных условиях, для мониторинга оценки предметных компетенций педагогических работников данных образовательных организаций являются опросы, диагностические карты, наблюдения, результаты независимых оценочных процедур обучающихся, автоматизированная система объективной и комплексной аттестационной, мониторинговой оценки (диагностики) характеристик компетентности учителей общеобразовательных организаций Краснодарского края.

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

В результате мониторинга по оценке предметных компетенций педагогических работников в школах с низкими образовательными результатами и/или школах, функционирующих в сложных социальных условиях, будут определены на региональном, муниципальном и школьном уровнях группы учителей, преподающих один предмет, с идентичным уровнем сформированности предметных компетенций.

Мониторинг состоит из двух частей:

I – общая информация об учителе,

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

I часть:

1. Преподаваемый предмет (русский язык, математика, иностранный язык, информатика, физика, химия, биология, история, обществознание, география).
2. Краткое наименование организации (написание без пробелов: СОШ№2, ООШ№5, гимназия№1, лицей№4).
3. ФИО учителя (полностью).
4. Образование по диплому.
5. Стаж педагогической работы (в полных годах).
6. Нагрузка недельная (в часах, вносится только цифру).

II часть:

Оценка предметных компетенций педагогического работника складывается из ряда показателей.

- 1) экспертная оценка уровня предметной компетенции учителя муниципальным сообществом;
- 2) тестовая оценка уровня предметной компетенции учителя в ИРО (непосредственно тестированием, КПК и др.);
- 3) оценка уровня предметной компетенции учителя на основании освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации или переподготовки в ГБОУ ИРО Краснодарского края в течение 1 года;
- 4) оценка уровня предметной компетенции учителя на основании документа, устанавливающего квалификационную категорию (высшая, первая) педагогическому работнику;
- 5) преподавание учителем предмета на углубленном уровне в 5-11 классе или группе за два последних учебных года.

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

а) *оцениваемые параметры*: владение педагогом содержанием преподаваемого учебного предмета (знанием его основ, отсутствие фактических ошибок при преподавании предмета, умение решать задачи повышенной

сложности и др.), которое проявляется при осуществлении профессиональной деятельности;

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

Уровень сформированности предметных компетенций	Примерная характеристика уровня
Высокий уровень	Учитель демонстрирует отличные знания предметного материала, имеет широкую эрудицию, опирается на достижения современной науки, способен заинтересовать учеников предметным содержанием, ведет дополнительные занятия. Учитель способен преподавать предмет на углубленном уровне, выполняет любые задания, в том числе задачи повышенной трудности, а также олимпиадные задания. Учебные проекты, выполненные под руководством учителя, обладают абсолютной новизной и значимостью
Оптимальный уровень	Учитель демонстрирует достаточное владение предметным содержанием в рамках образовательной программы, владеет терминологией, не допускает фактических ошибок при изложении учебного материала и выполнении заданий, может испытывать затруднения при выполнении заданий повышенной сложности, или ответах на вопросы, но способен самостоятельно их преодолеть. Учебные проекты, выполненные под руководством учителя, обладают относительной новизной и значимостью
Недостаточный уровень	Учитель демонстрирует недостаточное владение предметным материалом, дает материал только в пределах текста учебника, не всегда корректно использует терминологию по предмету, допускает грубые ошибки при изложении учебного материала и выполнении заданий, испытывает затруднения с их выполнением, особенно заданий, повышенной трудности, испытывает затруднения при ответах на вопросы учеников и объяснении отдельных учебных тем. Руководство учебными проектами не всегда эффективно

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

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

Показатель № 2. Тестовая оценка уровня предметной компетенции учителя в ИРО (непосредственно тестированием, КПК и др.).

а) *оцениваемые параметры*: владение педагогом содержанием преподаваемого учебного предмета (умение выполнять задания из области преподаваемого предмета), которое проявляется в ходе выполнения специального теста;

б) *единицы измерения параметров*: недостаточный уровень – 0 баллов, оптимальный – 1 балл, высокий – 2 балла, если тестовая оценка уровня предметной компетенции учителя в ИРО Краснодарского края не проводилась – «нет»;

в) *методы сбора данных*: тестирование в ГБОУ ИРО Краснодарского края по запросу педагога или муниципалитета;

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

Показатель № 3. Оценка уровня предметной компетенции учителя на основании освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации или переподготовки в ГБОУ ИРО Краснодарского края в течение 1 года.

а) *оцениваемые параметры*: наличие удостоверения об освоении дополнительной профессиональной программы повышения квалификации или переподготовки в ГБОУ ИРО Краснодарского края в течение 1 года (освоение в ГБОУ ИРО Краснодарского края дополнительных профессиональных программ в обязательном порядке сопровождается прохождением входного и итогового тестирования предметных компетенций);

б) *единицы измерения параметров*: входное и выпускное тестирование/результат итогового тестирования/качество итоговой работы по предмету, (наличие удостоверения о повышении квалификации/переподготовке) успешно пройдено – 1 балл; не пройдено или не проходил повышение квалификации/переподготовку в течение последнего года – 0 баллов;

в) *методы сбора данных*: регистрация в реестре слушателей ГБОУ ИРО Краснодарского края, получивших сертификаты/удостоверения об освоении дополнительных профессиональных программ повышения квалификации или переподготовки;

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

Показатель № 4. Оценка уровня предметной компетенции учителя на основании документа, устанавливающего квалификационную категорию (высшая, первая) педагогическому работнику.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Общее значение по показателям для определения уровня сформированности предметной компетенции педагога вычисляется по формуле:

$$\Sigma = \frac{\alpha + \beta + \gamma + \lambda + \omega}{n}$$

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

β – Показатель № 2. Тестовая оценка уровня предметной компетенции учителя в ИРО (непосредственно тестированием, КПК и др.);

γ – Показатель № 3. Оценка уровня предметной компетенции учителя на основании освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации или переподготовки в ГБОУ ИРО Краснодарского края в течение 1 года;

λ – Показатель № 4. Оценка уровня предметной компетенции учителя на основании документа, устанавливающего квалификационную категорию (высшая, первая) педагогическому работнику;

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

n – количество показателей в числителе (показатели β и ω не считаются при значении «нет»).

Описание панели мониторинга.

I часть:

1. Преподаваемый предмет.
2. Краткое наименование организации.
3. ФИО учителя.

4. Образование по диплому.
5. Стаж педагогической работы.
6. Нагрузка недельная.

II часть:

1. Результат экспертной оценки уровня предметной компетенции учителя муниципальным сообществом.

1.1. Уровень (0, 1, 2 балла).

1.2. Предметные дефициты (перечень).

2. Тестовая оценка уровня предметной компетенции учителя в ГБОУ ИРО Краснодарского края (непосредственно тестированием, КПК и др.).

2.1. Уровень (0, 1, 2 балла или «нет»).

2.2. Предметные дефициты (перечень).

3. Наличие удостоверения о повышении квалификации в ИРО Краснодарского края / профессиональной переподготовке в течение 1 года (0, 1 балл).

4. Наличие документа, устанавливающего квалификационную категорию (высшая, первая) педагогическому работнику (0, 1, 2 балла).

5. Преподавание учителем предмета на углубленном уровне в 5-11 классе или группе за два последних учебных года (1, 2 балла или «нет»).

Итоговое значение.

Уровни сформированности предметных компетенций педагогических работников.

Организация мониторинга

Руководители школ с низкими образовательными результатами и/или школ, функционирующих в сложных социальных условиях, организуют заполнение книги 1 «Школа». Итоговое значение и Уровни сформированности предметных компетенций в книге 1 «Школа» определяются автоматически.

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

Муниципальный специалист:

-переносит данные из книги 1 «Школа» в книгу 2 «Район», соблюдая наименование предмета;

-заполняет ячейки, залитые желтым цветом: V4; W4; X4; Y4 (при этом ячейки Z4; AA4; AB4 заполняются автоматически);

-копирует данные по предмету в лист Район книги 2 «Район»;

-формирует папку по району с наименованием муниципалитета, в которую войдут:

книги 1 «Школа» всех образовательных организаций района;

книга 2 «Район»;

письмо о предоставлении результатов мониторинга (в формате PDF) с приложением данных из листа «Статистика» книги 2 «Район» (в формате PDF).

-архивирует папку и устанавливает на нее пароль (комбинация из четырех цифр);

-загружает архив по ссылке, предоставленной ГБОУ ИРО Краснодарского края, в Google-хранилище.

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

Уровень сформированности предметных компетенций педагогических работников в школах с низкими образовательными результатами и/или школах, функционирующих в сложных социальных условиях	Количество баллов	Потребность в восполнении предметных дефицитов
уровень А	[0; 0,4]	системные дефициты, требующие восполнения
уровень Б	(0,4; 0,6]	локальные дефициты, рекомендуемые к восполнению
уровень С	(0,6; 1,7]	несущественные предметные дефициты, восполняемые по желанию педагога
уровень D	(1,7; 1,8]	отсутствие предметных дефицитов

Результаты мониторинга анализируются специалистами ГБОУ ИРО Краснодарского края, рассматриваются на совещании (семинаре, вебинаре) для МОУО, ТМС и руководителей школ с низкими образовательными результатами и/или школ, функционирующих в сложных социальных условиях, служат основанием для принятия управленческих решений на региональном, муниципальном и школьном уровнях.

Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.

Регламент организации и реализации мониторинга:

- ответственные субъекты: ГБОУ ИРО Краснодарского края, муниципальные органы управления образованием, территориальные методические службы;
- сроки проведения: один раз в год – апрель;
- длительность проведения: не более двух месяцев;
- способы систематизации данных: сводная форма Excel, аналитическая справка муниципалитета о сформированности предметных компетенций

у педагогических работников в школах с низкими образовательными результатами и/или школ, функционирующих в сложных социальных условиях;

- ограничения и правила проведения мониторинга:
- ✓ проведение мониторинга не допускает принудительного тестирования педагогов школ с низкими образовательными результатами и/или школ, функционирующих в сложных социальных условиях;
- ✓ ответственность за достоверность информации несут начальник муниципального органа управления образованием, руководитель ТМС, администрация общеобразовательной организации.

Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.

Виды отчетов по мониторингу:

- уровень сформированности предметных компетенций педагогов по образовательным организациям, муниципалитету, по краю в целом;
- динамика изменений уровня сформированности предметных компетенций у педагогических работников в школах с низкими образовательными результатами и/или школах, функционирующих в сложных социальных условиях;
- виды дефицитов, подлежащих устранению в течение следующего учебного года;
- причины возникновения предметных дефицитов и др.

Результаты мониторинга используются при принятии управленческих решений, распространении продуктивного опыта сопровождения школ с низкими образовательными результатами и/или школ, функционирующих в сложных социальных условиях, определении содержания адресной помощи, составлении отчетной и планирующей документации, использовании механизмов стимулирования субъектов краевой системы образования и др.

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

Описание мониторинга показателей

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

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

Показатели мониторинга

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

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

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

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

Характеристика показателей.

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

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

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

в) методы сбора данных: аудит документационного обеспечения;

г) модель интерпретации данных: {0; 1}.

Показатель № 2. Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся.

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

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: аналитическая справка по итогам прохождения курсов повышения квалификации на сайте ГБОУ ИРО Краснодарского края;

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

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

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

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: аналитическая справка по итогам прохождения курсов повышения квалификации на сайте ГБОУ ИРО Краснодарского края;

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

Показатель № 4. Доля педагогических работников, повысивших свою

квалификацию по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды.

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

б) *единицы измерения параметров*: процент;

в) *методы сбора данных*: аналитическая справка по итогам прохождения курсов повышения квалификации на сайте ГБОУ ИРО Краснодарского края;

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

Описание сводной таблицы мониторинга.

Сводная таблица мониторинга состоит из следующих полей:

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

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

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

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

Сведения о сроках проведения мониторинга показателей

Регламент организации мониторинга:

а) ответственные субъекты: ГБОУ ИРО Краснодарского края;

б) сроки проведения: ежегодно, ноябрь;

в) длительность проведения: 10 рабочих дней;

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

д) ограничения проведения мониторинга: нет.

Сведения об использовании результатов мониторинга показателей

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

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

Описание мониторинга показателей.

Целью мониторинга является получение объективной информации о пе-

дагогических работников, осуществляющих деятельность, связанную с выявлением, поддержкой и развитием способностей и талантов у детей и молодёжи.

Показатели мониторинга

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

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

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

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

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

Характеристика показателей.

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

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

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

в) *методы сбора данных:* аудит документационного обеспечения;

г) *модель интерпретации данных:* {0; 1}.

Показатель № 2. Доля педагогов, повысивших уровень профессиональных компетенций в области выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодёжи.

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

б) *единицы измерения параметров:* процент;

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

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

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

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

общему количеству педагогов региона;

б) *единицы измерения параметров*: процент;

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

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

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

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

б) единицы измерения параметров: процент;

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

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

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

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

б) единицы измерения параметров: процент;

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

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

Описание сводной таблицы мониторинга

Сводная таблица мониторинга состоит из следующих полей:

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

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

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

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

Доля педагогов, принявших участие в конкурсе методических разработок

по работе с одаренными детьми.

Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.

Регламент организации мониторинга

а) ответственные субъекты: ГБОУ ИРО Краснодарского края, ЦНППМ;

б) сроки проведения: май;

в) длительность проведения: 10 рабочих дней;

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

д) ограничения проведения мониторинга: нет.

Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.

Результаты мониторинга используются для оказания методической поддержки педагогических работников, осуществляющих деятельность, связанную с выявлением, поддержкой и развитием способностей и талантов у детей и молодёжи в образовательных организациях, в процессе непрерывного повышения квалификации при реализации индивидуальных образовательных маршрутов, учитывающих выявленные профессиональные дефициты.

**Мониторинг показателей по организации повышения
квалификации педагогических работников
по вопросам самоопределения и профессиональной
ориентации обучающихся**

Описание мониторинга показателей.

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

Показатели мониторинга.

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

Доля педагогов, прошедших обучение по ДПП ПК «Эффективные инструменты организации профориентационного школьного пространства»;

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

Доля педагогов, являющихся организаторами-координаторами детско-взрослых сообществ профориентационной направленности;

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

Характеристика показателей.

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

в образовательных организациях.

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

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

в) *методы сбора данных*: аудит документационного обеспечения;

г) *модель интерпретации данных*: {0; 1}.

Показатель № 2. Доля педагогов, прошедших обучение по ДПП ПК «Эффективные инструменты организации профориентационного школьного пространства».

а) *оцениваемые параметры*: отношение числа педагогов, прошедших обучение по ДПП ПК «Эффективные инструменты организации профориентационного школьного пространства», к общему количеству педагогов региона;

б) *единицы измерения параметров*: процент;

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

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

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

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

б) *единицы измерения параметров*: процент;

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

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

Показатель № 4. Доля педагогов, являющихся организаторами-координаторами детско-взрослых сообществ профориентационной направленности.

а) *оцениваемые параметры*: отношение численности педагогов, являющихся организаторами-координаторами детско-взрослых сообществ профориентационной направленности к общей численности педагогов в регионе;

б) *единицы измерения параметров*: процент;

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

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

Показатель № 5. Доля педагогов, принявших участие в конкурсе методических разработок профориентационной направленности.

а) *оцениваемые параметры*: отношение численности педагогов, приняв-

ших участие в конкурсе методических разработок профориентационной направленности, к общей численности педагогов в регионе;

б) *единицы измерения параметров*: процент;

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

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

Описание сводной таблицы мониторинга.

Сводная таблица мониторинга состоит из следующих полей:

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

Доля педагогов, прошедших обучение по ДПП ПК «Эффективные инструменты организации профориентационного школьного пространства»;

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

Доля педагогов, являющихся организаторами-координаторами детско-взрослых сообществ профориентационной направленности;

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

Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.

Регламент организации мониторинга

а) ответственные субъекты: ГБОУ ИРО Краснодарского края, ЦНППМ;

б) сроки проведения: май;

в) длительность проведения: 10 рабочих дней;

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

д) ограничения проведения мониторинга: нет.

Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.

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

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

Описание мониторинга показателей.

Целью мониторинга является получение объективной и достоверной ин-

формации о педагогических работниках, осуществляющих воспитательную деятельность в образовательной организации.

Показатели мониторинга

Наличие нормативной базы, регулирующей воспитательную деятельность/реализацию программ воспитания в образовательных организациях;

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

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

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

Доля педагогов, претендующих на должность Советника директора по воспитанию;

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

Характеристика показателей

Показатель № 1. Наличие нормативной базы, регулирующей воспитательную деятельность/реализацию программ воспитания в образовательных организациях.

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

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

в) *методы сбора данных:* аудит документационного обеспечения;

г) *модель интерпретации данных:* {0; 1}.

Показатель № 2. Доля педагогов, прошедших обучение по ДПП ПК «Сопровождение проектирования рабочих программ воспитания в образовательных организациях».

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

б) *единицы измерения параметров:* процент;

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

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

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

а) *оцениваемые параметры:* отношение числа педагогов-тьюторов, участвующих в разработке программ воспитания в соответствии с обновленными

ФГОС, к общему количеству педагогов региона;

б) *единицы измерения параметров*: процент;

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

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

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

а) *оцениваемые параметры*: отношение численности педагогов, являющихся организаторами-координаторами детско-взрослых сообществ, созданных для совместного решения с родителями (законными представителями) воспитательных задач, к общей численности педагогов в регионе;

б) *единицы измерения параметров*: процент;

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

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

Показатель № 5. Доля педагогов, претендующих на должность Советника директора по воспитанию.

а) *оцениваемые параметры*: отношение численности педагогов, претендующих на должность Советника директора по воспитанию, к общей численности педагогов в регионе;

б) *единицы измерения параметров*: процент;

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

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

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

а) *оцениваемые параметры*: отношение количества педагогов, принявших участие в конкурсе методических разработок воспитательной направленности, к общему количеству педагогов в регионе;

б) *единицы измерения параметров*: процент;

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

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

Описание сводной таблицы мониторинга

Сводная таблица мониторинга состоит из следующих полей:

Наличие нормативной базы, регуливающей воспитательную деятельность/реализацию программ воспитания в образовательных организациях;

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

Доля педагогов, принявших участие в разработке программы воспитания

в соответствии с обновленными ФГОС;

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

Доля педагогов, претендующих на должность Советника директора по воспитанию;

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

Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.

Регламент организации мониторинга

а) ответственные субъекты: ГБОУ ИРО Краснодарского края, ЦНППМ;

б) сроки проведения: май;

в) длительность проведения: 10 рабочих дней;

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

д) ограничения проведения мониторинга: нет.

Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.

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

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

Описание мониторинга показателей.

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

Показатели мониторинга

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

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

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

Доля педагогов, планирующих обучение по ДПП ПК «Процедуры и инструментальный мониторинг качества дошкольного образования Краснодарского

края» в следующем году.

Характеристика показателей

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

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

б) *единицы измерения параметров:* процент;

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

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

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

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

б) *единицы измерения параметров:* процент;

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

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

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

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

б) *единицы измерения параметров:* процент;

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

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

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

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

края», к общему количеству педагогов региона;

б) *единицы измерения параметров*: процент;

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

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

Описание сводной таблицы мониторинга

Сводная таблица мониторинга состоит из следующих полей:

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

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

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

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

Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.

Регламент организации мониторинга

а) ответственные субъекты: ГБОУ ИРО Краснодарского края, ЦНППМ;

б) сроки проведения: октябрь;

в) длительность проведения: 10 рабочих дней;

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

д) ограничения проведения мониторинга: нет.

Сведения об использовании результатов мониторинга показателей.

Результаты мониторинга используются для стратегического и тактического планирования работы по повышению квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования.

6. Анализ результатов мониторинга

Анализ результатов мониторинга региональных показателей предполагает:

определение степени проявления показателей обеспечения профессионального развития педагогических работников в Краснодарском крае;

оценку эффективности действий субъектов региональной системы образования по обеспечению профессионального развития педагогических работников;

определение путей устранения выявленных недостатков по отслеживаемым показателям.

На сайте Института развития образования Краснодарского края размещается анализ результатов мониторинга 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 в ходе обеспечения профессионального развития педагогических работников, и обеспечит более рациональное расходование ресурсов и персонафикацию видов помощи педагогам, а выявление факторов, влияющих на результаты анализа – объективности и доказательности сформулированных выводов и адекватности принимаемых управленческих решений на всех уровнях системы образования Краснодарского края.

По результатам мониторинга развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников формируется списочный дополнительных профессиональных программ на сайте ГБОУ ИРО Краснодарского края и в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования на едином федеральном портале дополнительного профессионального педагогического образования «Цифровая образовательная среда».

7. Адресные рекомендации по результатам мониторинга

По результатам анализа проведенных мониторингов разрабатываются адресные рекомендации на уровне:

педагогов – по улучшению качества профессиональной деятельности; построению профессиональных траекторий;

методических объединений – по совершенствованию методической работы и содействию педагогам в их профессиональном развитии, оказанию им адресной поддержки;

муниципальным органам управления образованием и территориальным методическим службам – по разработке муниципальных «дорожных карт» реализации комплекса мер по повышению качества образования в образовательных организациях, созданию условий реализации образовательных программ;

ИРО Краснодарского края – по разработке и реализации ДПП, направленных на преодоление профессиональных дефицитов педагогических работников, по организации научно-методического сопровождения и адресной помощи педагогам; разработке методических рекомендаций по вопросам повышения качества образования и профессионального развития педагогических работников.

Адресные рекомендации по итогам проведения анализа оформляются в виде информационных писем, регламентов, методических рекомендаций, программ, тематических подборок и др. Кроме того, существенное значение в данном аспекте имеет разработка с учетом анализа результатов мониторинга показателей и публикация для субъектов обеспечения профессионального развития педагогических работников:

адресных рекомендаций;

рекомендаций по использованию успешных практик;

методических и иных материалов.

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

8. Меры, мероприятия

Проведение мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников в системе образования является ключевым компонентом деятельности Института развития образования Краснодарского края.

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

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

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

конкурсы профессионального мастерства педагогических работников;

мероприятия, направленные на обновление дополнительных профессиональных программ;

меры, направленные на создание центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников;

меры, направленные на привлечение в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций среднего профессионального и высшего (педагогического) образования;

меры, направленные на организацию профессиональных стажировок (в том числе на базе организаций среднего профессионального (педагогического) образования),

меры по включению программ Единую цифровую образовательную среду дополнительного профессионального образования педагогических работников;

меры, направленные на формирование механизма по привлечению высококвалифицированных специалистов в методический актив;

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

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

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

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

Структура дорожной карты по обеспечению профессионального развития

педагогических работников в Краснодарском крае включает не только сведения о мероприятиях, но и 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 ежемесячные отчеты, адресные стажировки, в том числе в муниципалитетах и общеобразовательных организациях, обладающих продуктивным опытом, круглые столы и др.

Мероприятия по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников включают: вхождение программ в Реестр и их реализация.

9. Управленческие решения

Развитие системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Краснодарском крае обеспечивается:

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

- использованием современных методов научно-методического сопровождения, имеющих комплексный характер и реализуемых на основе опережающего управления системой образования Краснодарского края;

- использованием ресурсов сетевого взаимодействия субъектов краевой системы образования;

- опорой на продуктивный федеральный и краевой опыт сопровождения педагогических работников;

- высоким инновационным потенциалом системы образования Краснодарского края.

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

10. Анализ эффективности принятых мер

Анализ эффективности мер по обеспечению профессионального развития педагогических работников проводится не реже двух раз в год.

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

- формирование устойчиво работающего кадрового корпуса краевой системы образования;

- наличие кадрового управленческого резерва;

- увеличение доли педагогических работников, имеющих квалификационные категории;

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

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

Начальник управления
общего образования



Е.В. Мясичева