

Приложение  
к приказу МКУ «ИМЦ ДПО»  
муниципального образования  
Абинский район  
от 14.01.2022 года № 9

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе обеспечения профессионального развития  
педагогических работников в муниципальном образовании  
Абинский район

1. Общие положения

Актуальность.

Проблема повышения качества образования становится чрезвычайно актуальной в настоящее время. Ее решения 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 муниципальной системы образования. Непрерывное профессиональное развитие педагога было и остается ключевой задачей, а организация системной работы по сопровождению его профессионального роста - устойчивым образовательным трендом, определяемым динамическими изменениями системы образования на всех ее уровнях.

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

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

Система образования муниципального образования Абинский район имеет успешный опыт сопровождения 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 муниципальной 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 муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогов, способствующей повышению кадрового потенциала системы образования муниципального образования Абинский район.

Нормативные основания.

Система разработана с учетом следующих документов:

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 года № 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»;

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. № Юн «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания»;

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

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 2021 года.

Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 3 августа 2021 года № 2324 «Об утверждении системы

обеспечения профессионального развития педагогических работников в Краснодарском крае»;

Принципы реализации Системы.

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

## 2. Целевые ориентиры

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

Основной целью 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 муниципальном образовании.

Реализация 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;
- 4) профессиональная переподготовка по образовательным программам педагогической направленности;
- 5) развитие цифровой образовательной среды;
- 6) вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- 7) проведение профилактики профессионального выгорания педагогов;
- 8) формирование методического актива;
- 9) осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников;
- 10) поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников;
- 11) организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном и региональном уровнях;
- 12) анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;
- 13) выявление кадровых потребностей в образовательных организациях;
- 14) развитие кадрового потенциала в образовательных организациях.

Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических

работников

Обоснование цели.

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

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

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

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

Реалистичность цели.

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

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

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

Диагностика профессиональных компетенций и выявление профессиональных дефицитов педагогических работников является задачей

Центра оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов в структуре государственного бюджетного учреждения Краснодарского края «Научно-методический центр» (далее - ЦОПМКП).

Управление образования муниципального образования Абинский район осуществляет диагностику профессиональных компетенций и выявление профессиональных дефицитов педагогических работников муниципального образования, обязательное тестирование на определение уровня профессиональных компетенций педагогов, в том числе удаленное (дистанционное) согласно методическим рекомендациям Центра оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов в структуре государственного бюджетного учреждения Краснодарского края «Научно-методический центр».

Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников

Обоснование цели.

Значимость для муниципальной 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 муниципальной и краевой систем 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, территориально методической службы муниципального образования Абинский район, методических объединений, педагогов-тьюторов и др.;

отчеты о выполнении мероприятий плана работы по совершенствованию предметных компетенций;

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

Реалистичность цели.

Достижимость целевого ориентира, связанного с совершенствованием предметных компетенций педагогических работников, определяется следующими ресурсами системы образования:

высококвалифицированным кадровым составом участников реализации Системы;

наличием в краевой и муниципальной системах 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

Обоснование цели.

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 ЦНППМПР, определяют индивидуальные задачи

повышения квалификации, способствуют разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов на основе результатов диагностики профессиональных компетенций в ЦОПМКП и в специализированной программе «Автоматизированные технологии объективной и комплексной, мониторинговой оценки (диагностики) характеристик компетентности педагогических работников и руководителей общеобразовательных организаций» в ЦНППМПР, 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.

ЦНППМПР, как структурное подразделение ГБОУ ПРО Краснодарского края, является ведущим институтом вовлечения педагогических работников и управленческих кадров в национальную систему профессионального роста. Ресурсное обеспечение и современная материально-техническая база ЦНППМПР 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 ЦОПМКП, так и ЦНППМПР педагог получает вместе с проектом индивидуального образовательного маршрута, в котором содержатся адресные рекомендации тьюторов ЦНППМПР, 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 ЦНППМПР.

**Цель № 4. Профессиональная переподготовка по образовательным программам педагогической направленности**

Обоснование цели.

Совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации работников образования путем привлечения педагогов к освоению 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.

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:

информационной базой программ осуществляющихся 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 муниципального образования, выстраивания адресной работы с ними;

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

опытом устранения и преодоления дефицитов педагогов посредством реализации стратегии корректирующих действий по результатам анализа мониторинга выявления профессиональных и личностных дефицитов молодых педагогов.

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

1) проведение опережающего мониторинга потребности в профессиональной переподготовке;

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

#### Цель № 5. Развитие цифровой образовательной среды

Обоснование цели.

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».

Реалистичность цели.

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.

#### Цель № 6. Вовлечение педагогов в экспертную деятельность

Обоснование цели.

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 района, 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.

Реалистичность цели.

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

высококвалифицированным кадровым составом участников реализации Системы;

наличием в муниципальной 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 муниципального образования Абинский район 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.

### Цель № 7. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов

Обоснование цели.

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 встают задачи перед муниципальной системой образования:

1) проведения ежегодного мониторинга среди педагогов на предмет определения степени выраженности уровней профессионального выгорания и отдельных симптомов данного синдрома, с применением методики диагностики В.В. Бойко «Эмоциональное выгорание педагога», состоящей из 84 пунктов, группирующихся в 12 шкал, которые в свою очередь объединяются в три фактора, соответствующие трём выделенным фазам

- эмоционального выгорания;
- 1) разработки рекомендаций по профилактике профессионального выгорания педагога;
  - 2) анализа и отчета проведения мониторинга по выявлению школ с высоким уровнем профессионального выгорания педагогов и результатов профилактической работы.

Реалистичность цели.

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;

разработанной профилактической программы по предупреждению и ликвидации последствий профессионального выгорания педагогов;

высококвалифицированным кадровым составом лиц, ответственных за проведение мониторинга и профилактической программы по предупреждению и ликвидации последствий профессионального выгорания педагогов;

разработкой методических рекомендаций выстраивания адресной работы с педагогами по профилактике профессионального выгорания.

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

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

#### Цель № 8. Формирование методического

актива

Обоснование цели.

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 может быть рассмотрено как одно из условий развития

Единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и образовательных организаций. Задачи, которые планируется решить в результате формирования методического актива:

создать в субъекте экспертное сообщество, состоящее из квалифицированных педагогов с высоким уровнем методической компетентности;

создать условия для осуществления адресного повышения квалификации и последующего формирования индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров.

Реалистичность цели.

Методический актив формируется из педагогов, успешно прошедших процедуру оценки методических компетенций, проводимой ФИОКО.

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.

#### Цель № 9. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников

Обоснование цели.

Система научно-методического сопровождения педагогических работников определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования структур и форм научного и методического обеспечения повышения квалификации, а также переподготовки педагогических работников в целях развития кадрового потенциала системы образования Российской Федерации. Развитие российского образования, формирование модели современной школы требуют соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических работников вызовам времени, быстрой реакции на происходящие изменения, умений грамотно использовать те средства профессиональной деятельности, которые будут ключом к успеху в ближайшем будущем. 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 муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников определяется значимостью их профессиональной деятельности в достижении приоритетных национальных задач и обеспечения повышения качества образования, необходимостью систематизации на уровне 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 муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников детерминируются следующими позициями:

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

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

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

4) общественно-государственные, 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.

Реалистичность цели.

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 муниципальной инфраструктуры обеспечения научно-методического сопровождения педагогических работников;

наличием методического обеспечения научно-методического сопровождения педагогических работников;

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

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

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

фокус-групповые дискуссии.

Цель № 10. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников

Обоснование цели.

Значимость для муниципальной системы образования установки целевого ориентира, связанного с поддержкой молодых педагогов, в том числе через реализацию программ наставничества педагогических работников, определяется необходимостью создания условий для успешной адаптации к специфике профессиональной деятельности и полноценной самореализации молодых кадров, для решения проблемы кадрового обеспечения путем привлечения к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование. Поддержка молодых педагогов определяется значимостью их профессиональной деятельности в достижении приоритетных национальных задач и обеспечения повышения качества образования, ускорения процесса внедрения 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 муниципалитета 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 муниципального образования; 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 района, выстраивание адресной работы с ними являются:

изучение состояния адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности;

изучение эффективности работы 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 муниципального образования Абинский район, 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 методических служб;

эффективности методической работы образовательных организаций (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 руководителей образовательных организаций, педагогов-наставников.

Реалистичность цели.

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, регулиющими поддержку молодых педагогов/реализацию программ наставничества педагогических работников на муниципальном, школьном уровнях;

осуществлением деятельности по организационному, методическому, аналитическому сопровождению и мониторингу внедрения Целевой модели наставничества на территории Краснодарского края в статусе муниципального наставнического центра;

координацией программ наставничества в муниципальном образовании; 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 освоения ими дополнительных профессиональных программ повышения квалификации для различных категорий молодых педагогов (учителей начальных классов, физики, химии, географии);

повышения квалификации для наставников молодых педагогов;

освоения педагогами дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по организации наставнических программ в образовательной организации;

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

содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных организаций педагогического профиля и 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 достижимостью:

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

мониторинга эффективности методической работы (методического аудита);

мониторинга эффективности работы территориальных методических служб.

Цель №11. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне

Обоснование цели.

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

Под общественно-профессиональным сообществом следует понимать устойчивую группу людей из двух и более человек, которые регулярно вступают между собой в коммуникацию (лично или виртуально, посредством интернет-коммуникации и социальных сетей) с целью обмена опытом и практиками, выработки знаний и поиска новых, более эффективных подходов к решению поставленных перед ними профессиональных задач, а также для осуществления внутренней и внешней коммуникации с элементами управления системой образования на 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 улучшения, в первую очередь, школьного образования. В его основе лежит идея создания сообщества, в котором индивидуальные и групповые усилия в равной степени могут привести к успеху. Участниками сообществ являются специалисты- профессионалы, отличающиеся соответствующими компетенциями, а самое главное, - желанием и способностью взять на себя ответственность за происходящие в профессиональной сфере изменения, участвовать в реализации государственной и региональной политики. Общественно-профессиональные объединения для них - это площадка для профессионального диалога и взаимодействия, инструмент эффективной реализации профессионального и гражданского потенциала. 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 проактивном режиме.

Территориальная методическая служба на муниципальном уровне является центральным звеном научно-методического сопровождения деятельности педагогических работников и управленческих кадров. В рамках своих полномочий она осуществляет 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.

Реалистичность цели.

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 муниципальном образовании Абинский район муниципальное 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 районе - это инструмент вертикального управления. Предметные профессиональные сообщества педагогов конструируют единое муниципальное предметное пространство и являются одним из механизмов сопровождения профессионального развития педагогов.

Другой механизм профессионального развития педагогов, сложившийся в районе, - 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 предусматривает:

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, в 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 муниципальной методической службы в районе формируется комплексная многоуровневая сетевая модель. Территориальная методическая служба имеет определенный статус, позволяющий более эффективно осуществлять научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров - статус Лидера сетевого взаимодействия, Краевого ресурсного центра общего образования, Краевой инновационной площадки. Для получения каждого из этих статусов территориальная методическая служба создает сеть на межмуниципальном уровне, что позволяет привлекать ресурсы всей системы образования Краснодарского края.

В муниципалитете создаются структурные образования, обеспечивающие достижение специфических целей развития краевой и муниципальной образовательной системы и осуществляющие научно-методическое сопровождение деятельности педагогических работников и

управленческих кадров. К числу таких образований в муниципальном образовании Абинский район относятся созданный и функционирующий муниципальный наставнический центр, муниципальный тьюторский консультационный пункт и муниципальная школа 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 общественнопрофессиональными 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.

Цель № 12. Анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов

Обоснование цели.

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

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

с одной стороны, они выступают как проводники инициатив муниципального, регионального и 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 муниципальном, региональном и федеральном уровнях;

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

Реалистичность цели.

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 муниципальной системы образования 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 районе;

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 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 в качестве внешних экспертов 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 муниципальной инновационной площадки, лидера сетевого взаимодействия, муниципального ресурсного центра общего образования;

увеличение количества участников сетевых сообществ; расширение тематики распространяемого опыта муниципального ресурсного центра общего образования;

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

### Цель № 13. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях района

Обоснование цели.

Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования Абинский район проводится на основе следующих документов: приказа Министерства просвещения РФ от 19 февраля 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 сентября 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 ФИО КО 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.

В целях разрешения проблем с кадровым дефицитом в образовательных организациях в района реализуется программа «Земский учитель». Подготовку по педагогическим специальностям в Краснодарском крае ведут 1 профессиональных образовательных организаций и 9 организаций высшего образования. Более 30 организаций реализуют дополнительные профессиональные программы повышения квалификации педагогов. Центром непрерывного повышения профессионального мастерства ГБОУ ИРО Краснодарского края совместно с муниципалитетами 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%. Муниципальный орган управления образования Абинский района регулярно собирает 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.

Цель № 14. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях

Обоснование цели.

Кадровый потенциал образовательной организации - величина не постоянная, так как его количественные и качественные характеристики меняются под воздействием как объективных факторов, так и управленческих решений. Развитие кадрового потенциала основано на подготовке и переподготовке кадров и их карьере, системе непрерывного образования, совершенствовании организационных структур и стиля управления. Чем выше кадровый потенциал организации, тем более сложные задачи могут ими решаться.

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

В настоящее время очень важно уделять внимание мотивации педагога к профессиональному росту, самореализации. У педагога может быть сформирована устойчивая мотивация в постоянном профессиональном саморазвитии, приобретении новых знаний и профессиональных умений.

Мотивация саморазвития обусловлена профессиональными образовательными потребностями - желанием усовершенствовать педагогическую деятельность или устранить возникшие в ней проблемы, то есть стать профессионально более успешным. Для возникновения мотивации важно применять стимулирование.

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

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

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

Педагог должен иметь широкий и разнообразный круг общения.

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

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

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

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

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

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

Условия, необходимые для профессиональной самореализации личности педагога:

дифференцированный и индивидуальный подход в методической работе с педагогами;

специальное обучение педагогов внутри образовательной организации (Школа молодого 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, обменом передовым педагогическим опытом;

открытый показ образовательной деятельности педагогами, имеющими небольшой стаж работы;

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

прохождение 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.

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 эффективной 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, направленных на повышение престижа профессии педагога.

## 1. Муниципальные показатели Соответствие

показателей обоснованной цели

Наименование муниципальных показателей 1	Соответствие показателей обоснованной цели 2
Показатели по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников	
1. Наличие нормативного акта, регулирующего выявление профессиональных дефицитов педагогических работников (Указываются реквизиты нормативного акта, а также ссылка на размещение данного акта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»).	Цель № 9. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников
2. Наличие методического обоснования по выявлению профессиональных дефицитов (Обоснование проведения диагностики по профессиональным компетенциям, обеспечивающим выполнение трудовых функций и трудовых действий педагога).	
3. Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов (общее количество педагогов, прошедших тестирование).	
4. Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов, у которых выявлены профессиональные дефициты (количество педагогов, у которых выявлены	

7. Уровень компетентности по решению профессионально значимых проблем.
8. Уровень профессионально-коммуникативной компетентности.
9. Уровень правовой компетентности педагогического работника.
10. Уровень компетентности педагогического работника, определяемая его профессионально значимыми личностно-деловыми качествами и специальными способностями.
11. Уровень знаний и умений в области нормативно-правовых основ системы образования и принципов образовательной политики в РФ.
12. Уровень знаний и умений в теории управления общеобразовательной организацией.
13. Уровень знаний и умений в финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации.
14. Уровень знаний и умений по психолого-педагогическим основам образовательного процесса в общеобразовательной организации.
15. Уровень знаний и умений делопроизводства в общеобразовательной организации.
16. Сформированность управленческих умений: (гностические умения, проектировочные умения, конструктивные умения; коммуникативные умения; организаторские умения; собственно-управленческие умения).

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

1. Наличие нормативного акта, регулирующего учет индивидуальных образовательных маршрутов (Указываются реквизиты нормативного акта, а также ссылка на размещение данного акта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»).
2. Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты совершенствования на основе диагностики профессиональных дефицитов,
3. Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты профессионального роста (из числа педагогов у которых не выявлены профессиональные дефициты).
4. Доля педагогических работников, принявших участие в мероприятиях, направленных на устранение профессиональных дефицитов в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

#### Показатели по развитию цифровой образовательной среды

1. Наличие высокоскоростного доступа к сети «Интернет».
2. Наличие центра обработки данных.
3. Наличие актуального положения об организации образовательного процесса с применением элементов электронного обучения и

- Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.
- Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников.
- Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.
- Цель № 4. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.
- Цель № 7. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов.
- Цель № 9. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.
- Цель № 10. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников
- Цель №11. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне
- Цель № 14. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях
- Цель № 5. Развитие цифровой образовательной среды
- Цель № 9. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников
- Цель №11. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ

дистанционных образовательных технологий.

4. Наличие специальных программных средств для организации учебного процесса.

5. Информационная открытость образовательной организации (соответствие сайтов требованиям законодательства).

6. Обеспеченность обучающихся персональными ЭВМ (стационарными/мобильными/переносными компьютерами).

7. Обеспеченность педагогических кадров автоматизированными рабочими местами.

8. Обеспеченность учебных помещений мультимедийным оборудованием.

9. Кадровое обеспечение цифровой образовательной среды (доля ПС, повысившего компетенции в сфере информационных технологий).

10. Внутренние затраты на внедрение и использование цифровых технологий.

педагогов) на муниципальном уровне

Показатели по вовлечению педагогов в экспертную деятельность

1. Наличие нормативного акта, регулирующего достижения педагогов в области экспертной деятельности.

2. Достижения педагогов и его обучающихся по направлениям экспертной деятельности.

3. Численность педагогов, включенных в экспертную деятельность муниципального, регионального, федерального уровней.

Цель № 6. Вовлечение педагогов в экспертную деятельность

Цель № 8. Формирование методического актива

Цель № 14. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях

Показатели по формированию методического актива

1. Наличие нормативного акта, регулирующего формирование

Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов

методического актива (Указываются реквизиты нормативного акта, а также ссылка на размещение данного акта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»),

2. Результат экспертной оценки методических компетенций педагогов в федеральной системе для включения в методический актив района.

3. Численность педагогов, включенных в методический актив муниципалитета и края по учебному предмету к общему количеству педагогов по данному предмету

Показатели по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников

1. Наличие нормативной базы, регулирующей поддержку молодых педагогов / реализацию программ наставничества педагогических работников (Указываются реквизиты нормативного акта, а также ссылка на размещение данного акта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»).

2. Доля педагогов, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов муниципального образования Брюховецкий район.

3. Доля педагогов - молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории муниципального образования Брюховецкий район Краснодарского края, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (% от общего числа педагогов - молодых специалистов).

4. Уровень удовлетворенности наставляемых из числа молодых педагогов участием в программах наставничества.

непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников

Цель № 8. Формирование методического актива

Цель № 9. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников

Цель № 12. Анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов

Цель № 14. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях

Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников

Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников

Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников

Цель № 7. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов

Цель № 9. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников

Цель № 10. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников

Цель № 13. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях района

Цель № 14. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях

5. Уровень удовлетворенности наставников молодых педагогов участием в программах наставничества.
6. Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников.
7. Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства.
8. Доля индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных и реализованных для молодых педагогов в целях устранения выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников.
9. Доля трудоустроившихся по проекту «Земский учитель».

Показатели по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне

- |   |   |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Наличие нормативного акта, сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне (Указываются реквизиты нормативного акта, а также ссылка на размещение данного акта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»).</li> <li>2. Доля педагогических работников включенных в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне.</li> <li>3. Доля образовательных организаций, педагогические работники которых включены в сетевое взаимодействие педагогов</li> </ol> | <p>Цель № 5. Развитие цифровой образовательной среды</p> <p>Цель № 9. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p> <p>Цель №11. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне</p> <p>Цель № 12. Анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов</p> <p>Цель № 13. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях района</p> <p>Цель № 14. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях</p> |
|---|---|

(методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном и региональном уровнях.

4. Доля педагогических работников, принявших участие в мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровня в рамках сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов).

Показатели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях района

- |  |  |
|--|--|
| 1. Наличие ИОМ по результатам диагностики.   | Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников   |
| 2. Наличие утвержденного плана работы по наставничеству.   | Цель № 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников |
| 3. Наличие партнерского соглашения между образовательными организациями по научно-методическому сопровождению. | Цель № 9. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников                                       |
| 4. Число ставок по штату.  | Цель № 13. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях района   |
| 5. Фактическая потребность в ставках.  | Цель № 14. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях  |
| 6. Списочная численность работников.   |  |
| 7. Число вакансий по должностям.   |  |
| 8. Наличие и показатели стратегии кадровой политики на уровне МОУО, школы.                                     |  |
| 9. Средний возраст педагогических работников   |  |

#### 4. Методы сбора и обработки информации

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

Описание методов сбора информации.

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

Опрос (интервьюирование) как метод сбора информации предусматривает непосредственное взаимодействие с респондентом. Опрос должен иметь цель, план проведения, а обсуждаемые вопросы — отвечать требованиям систематичности, логичности, понятности, соответствия теме и компетенции 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 развитию цифровой образовательной среды;

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

- мониторинг по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методически объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальной уровне;

- мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях района.

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. дистанционном режиме. Кроме того, важным компонентом анализа является 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;

- мониторинг по развитию цифровой образовательной среды;

- мониторинг по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методически объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне.

Анкетирование является широко распространенным методом сбора информации

информации и требует разработки анкеты, соответствующей теме мониторинга (качестве проведенного мероприятия, состоянии того или иного направления работы образовательной организации, достаточности ресурсов, сформированности профессиональных компетенций, наличии профессиональных дефицитов и др.). Данный метод применяется в отношении всех субъектов системы образования участвующих в реализации муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников. Традиционно высоки 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 вовлечению педагогов в экспертную деятельность; мониторинг по формированию методического актива;

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

мониторинг по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методически объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне

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 муниципального образования Абинский район. В рамках анализа учитываются параметры и характеристики данных, содержание материалов, статус представленных документов. В зависимости от модели мониторинга результаты анализ 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 развитию цифровой образовательной среды; мониторинг по вовлечению педагогов в экспертную деятельность; мониторинг по формированию методического актива;

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

мониторинг по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методически объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне

мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях района.

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

Экспертиза состоит в оценке параметров определенных процессов и 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 управления образования администрации муниципального образования Абинский район, представители ТМС администрации эффективно работающих общеобразовательных организаций, также наставники, муниципальные и краевые 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 и образовательным программам педагогической направленности;

мониторинг по развитию цифровой образовательной среды; мониторинг по вовлечению педагогов в экспертную деятельность; мониторинг по формированию методического актива;

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

мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях района.

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 целью изучения ее структуры или взаимосвязей между компонентами. Данный метод

используется для фиксации определенного качества, выявленного в ход 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 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 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 величин, 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 использованием офисного программного обеспечения, средств интернет коммуникаций, интернет-ресурсов, систем тестирования, аналитики мониторинга, автоматизированной системы управления сферой образования муниципального образования Абинский район, Краснодарского края и иных прикладных информационных технологий.

#### 4. Мониторинг региональных показателей

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

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

Система мониторингов, применяемых при реализации Системы, включает:

- 1) мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
- 2) мониторинг по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- 3) мониторинг по профессиональной переподготовке по образовательным программам педагогической направленности;
- 4) мониторинг по развитию цифровой образовательной среды;
- 5) мониторинг по вовлечению педагогов в экспертную деятельность;
- 6) мониторинг по формированию методического актива;
- 7) мониторинг по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- 8) мониторинг по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;
- 9) 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 муниципалитета и 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 п 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 научных обоснованных характеристиках отслеживаемого процесса, исключает бытовой подход к их оценке;

диагностико-прогностической направленности, который означает, что вход 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 муниципальном образовании Абинский район;

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

системы управления сферой образования муниципального образования Краснодарского края и по отдельным запросам в образовательные организации;

для мониторинга по развитию цифровой образовательной среды: сведения о деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, информация на официальных сайтах образовательных организаций, из автоматизированной системы управления сферой образования муниципального образования Абинский район, Краснодарского края и по отдельным запросам;

для мониторинга по вовлечению педагогов в экспертную деятельность: региональные и муниципальные нормативные акты, результаты участия обучающихся в оценочных процедурах оценки (оперативные данные ГИА), подтверждающих достижения педагогов в области экспертной деятельности. Достижения педагогов и их обучающихся по направлениям экспертной деятельности. Численность педагогов, включенных в экспертную деятельность муниципального, регионального, федерального уровней;

для мониторинга по формированию методического актива: муниципальные, региональные нормативные акты, результаты участия в процедуре оценки методических компетенций педагогов (оперативные данные ФИОКО), общая численность педагогических работников по предметам в соответствии с данным ФСН 00-1; для мониторинга по поддержке молодых педагогов / реализации программ наставничества педагогических работников: муниципальные нормативные акты; аналитические отчеты по итогам мониторинговых исследований на сайте управления образования администрации муниципального образования Абинский район;

для мониторинга по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне: муниципальные нормативные акты, общая численность педагогических работников в соответствии с данными ФСН 00-1 (сумма строк 07, 28, 29, 33-39), общее количество образовательных организаций в соответствии с данными ФСН 00-1, численность педагогических работников, включенных в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном и региональном уровне (оперативные данные муниципального органа управления образованием);

для мониторинга по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях района: муниципальные нормативные акты, общее количество образовательных организаций в соответствии с данными ФСН 00-1, общая численность педагогических работников по предметам в соответствии с данными ФСН 00-1, данные мониторинга и прогноза кадровой потребности района 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;

профессиональных дефицитов педагогических работников.

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

Сведения о сроках проведения мониторинга показателей.

Регламент организации мониторинга:

а) ответственные субъекты: управление образования администрации муниципального образования Абинский район и муниципальное казенное учреждение «Центр развития образования» муниципального образования Абинский район;

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 муниципального образования Абинский район, направленных на устранение профессиональных дефицитов.

Результаты мониторинга используются для оказания адресной методической поддержки педагогических работников при реализации индивидуальных образовательных маршрутов, учитывающих выявленные профессиональные дефициты.

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

Описание мониторинга показателей.

Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о количестве разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов индивидуальных образовательных маршрутов 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: количество педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанные на основе диагностики профессиональных дефицитов от общего количества педагогических работников в субъекте;

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: анализ статистических данных ФСН 00 -1 , 1 оперативные данные предоставляемые муниципалитетом в 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 числ педагогов у которых не выявлены профессиональные дефициты):

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

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: оперативные данные предоставляемые муниципалитетом в ЦНППМ;

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

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

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

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: предоставляемые муниципалитетом в ЦНППМ; г)

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

Описание сводной таблицы мониторинга.

В сводную таблицу мониторинга включаются данные ФСН 00-1, оперативные данные предоставляемые муниципалитетом в 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: управление образования администрации муниципального образования Абинский район и МКУ «ИМЦ ДПО» муниципального образования Абинский район;

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 муниципалитета, 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 профессиональной переподготовке 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:

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. 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;

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: управление образования администрации муниципального образования Абинский район и МКУ «ИМЦ ДПО» муниципального образования Абинский район;

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 рекомендаций педагогическим работникам осуществления 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 развитию цифровой образовательной среды  
дополнительного профессионального образования педагогических  
работников

Описание мониторинга показателей.

Целью мониторинга является контроль состояния материального, программно-технического и кадрового обеспечения электронной информационно-образовательной (цифровой образовательной) среды образовательных организаций для выработки адекватных решений по её дальнейшему развитию.

Показатели мониторинга:

наличие высокоскоростного доступа к сети «Интернет»;

наличие центра обработки данных;

наличие актуального положения об организации образовательного

процесса с применением элементов электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;

наличие специальных программных средств для организации учебного процесса в общеобразовательных учреждениях муниципалитета;

информационная открытость образовательной организации (соответствие сайтов требованиям законодательства);

обеспеченность обучающихся персональными ЭВМ (стационарными/мобильными/переносными компьютерами);

обеспеченность педагогического состава автоматизированными рабочими местами;

обеспеченность учебных помещений мультимедийным оборудованием; кадровое обеспечение цифровой образовательной среды (доля ПС, повысившего компетенции в сфере информационных технологий);

внутренние затраты на внедрение и использование цифровых технологий. Характеристика показателей.

Показатель № 1. Наличие высокоскоростного доступа к сети «Интернет»: а) оцениваемые параметры: скорость подключения образовательной организации к сети «Интернет»; доступ к сети «Интернет» для работников и обучающихся по беспроводной технологии;

б) единицы измерения параметров: Мб/с;

в) методы сбора данных: запрос по установленной форме (или выгрузка из информационной системы);

г) модель интерпретации данных:

при наличии подключения образовательной организации со скоростью: менее 100 Мб/с - неудовлетворительно; 100 Мб/с и более - удовлетворительно; 500 Мб/с и более - хорошо; 1 000 Мб/с и более - отлично.

Беспроводной доступ к сети «Интернет»:

в здании нет беспроводного доступа - 0;

охватывает менее половины площади здания и доступен только для работников - 1;

охватывает менее половины площади здания и доступен для работников обучающихся - 2;

охватывает более половины площади здания и доступен только для работников - 3;

охватывает более половины площади здания и доступен для работников обучающихся - 4.

Показатель № 2. Наличие центра обработки данных:

а) оцениваемые параметры: наличие собственной и (или) арендованной вычислительной инфраструктуры;

б) методы сбора данных: запрос по установленной форме (или выгрузка из информационной системы);

в) модель интерпретации данных: наличие собственной и (или) арендованной вычислительной инфраструктуры - 1; отсутствие - 0.

Показатель № 3. Наличие актуального положения об организации образовательного процесса с применением элементов электронного обучения и дистанционных образовательных технологий:

а) оцениваемые параметры: наличие локального правового

актаобразовательной организации, утверждающего положение об организации образовательного процесса с применением элементов электронного обучения

и дистанционных образовательных технологий, в котором приведены характеристики используемых средств электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;

б) методы сбора данных: запрос по установленной форме (или мониторинг информации на официальном сайте образовательной организации);

в) модель интерпретации данных: наличие актуального локального правового акта - 1; отсутствующий или неактуальный локальный правовой акт - 0.

Показатель № 4. Наличие специальных программных средств для организации образовательного процесса:

а) оцениваемые параметры:

обучающие компьютерные программы по отдельным предметам или темам, пакеты программ по специальностям - да/нет;

программы компьютерного тестирования - да/нет;

виртуальные тренажеры - да/нет;

электронные версии справочников, энциклопедий, словарей и т.п. - да/нет;

электронные версии учебных пособий по отдельным предметам или темам - да/нет;

специальные программные средства для научных исследований - да/нет;

электронная библиотека - да/нет;

электронные справочно-правовые системы - да/нет;

специальные программные средства для решения организационных, управленческих экономических задач (без учета систем автоматизированного документооборота) - да/нет;

системы электронного документооборота - да/нет;

средства контент-фильтрации доступа к Интернету - да/нет;

другие специальные программные средства - да/нет.

б) методы сбора данных: запрос по установленной форме (или выгрузка из информационной системы);

в) модель интерпретации данных: использование отдельного вида программного средства - 1 балл; отсутствие - 0. При сумме баллов менее 6 - неудовлетворительно; 6-10 - удовлетворительно; 1 и более - хорошо.

Показатель № 5. Информационная открытость образовательной организации:

а) оцениваемые параметры: соответствие сайта образовательной организации требованиям законодательства и полнота представленной на нем сведений:

наличие отчета о самообследовании организации за прошлый год; наличие перечня программ реализуемых организацией;

наличие информации о руководстве, педагогических работниках и структуре организации;

б) методы сбора данных: мониторинг информации на официальном сайте образовательной организации;

в) модель интерпретации данных: наличие всех указанных параметров - 1; отсутствие одного из указанных параметров - 0.

Показатель № 6. Обеспеченность обучающихся персональными ЭВМ (стационарными/мобильными/переносными компьютерами):

а) оцениваемые параметры: количество посадочных мест обучающихся обеспеченных персональными ЭВМ (компьютерами) (X), по отношению к общему количеству посадочных мест обучающихся в общеобразовательном учреждении (Y);

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: запрос по установленной форме (или выгрузка из информационной системы);

г) модель интерпретации данных: обеспеченность обучающихся персональными ЭВМ (компьютерами) ( $Z = X/Y$ ): менее 30% неудовлетворительно; от 30% до 50% - удовлетворительно; выше 50% - хорошо.

Показатель № 7. Обеспеченность педагогического состава (далее - ПС) автоматизированными рабочими местами (далее - АРМ):

а) оцениваемые параметры: количество ПС, обеспеченных АРМ (X), по отношению к общему количеству педагогов в общеобразовательном учреждении (Y);

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: запрос по установленной форме (или выгрузка из информационной системы);

г) модель интерпретации данных: Обеспеченность ПС АРМ ( $Z = X/Y$ ): 100% - удовлетворительно; менее 100% - неудовлетворительно.

Показатель № 8. Обеспеченность учебных помещений мультимедийным оборудованием:

а) оцениваемые параметры: количество учебных помещений, обеспеченных мультимедийным оборудованием (X), по отношению к общему количеству педагогов в общеобразовательном учреждении (Y);

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: запрос по установленной форме (или выгрузка из информационной системы);

г) модель интерпретации данных: Обеспеченность учебных помещений мультимедийным оборудованием ( $Z = X/Y$ ): 100% - хорошо; 90-100% - удовлетворительно; менее 90% - неудовлетворительно.

Показатель № 9. Кадровое обеспечение цифровой образовательной среды (доля ПС, повысившего компетенции в сфере информационных технологий):

а) оцениваемые параметры: количество (доля) ПС, повысившего компетенции в сфере информационных технологий (X), по отношению к общему количеству ПС образовательной организации (Y);

б) единицы измерения параметров: процент;

в) методы сбора данных: запрос по установленной форме (или выгрузка из информационной системы);

г) модель интерпретации данных: Кадровое обеспечение цифровой образовательной среды ( $Z = X/Y$ ): менее 30% - неудовлетворительно; от 30% до 50% - удовлетворительно; выше 50% - хорошо.

Показатель № 10. Внутренние затраты на внедрение и использование цифровых технологий:

а) оцениваемые параметры: внутренние затраты на внедрение

использование цифровых технологий, в том числе по источникам финансирования: собственные средства организации (внебюджетные средства); средства бюджетов всех уровней;

б) единицы измерения параметров; процент;

в) методы сбора данных: запрос по установленной форме (или выгрузка из информационной системы);

г) модель интерпретации данных: затраты на внедрение и использование цифровых технологий собственных средств организации -1; отсутствие затрат собственных средств организации - 0.

Описание сводной таблицы мониторинга.

Сводная таблица мониторинга состоит из следующих полей:

1. Наличие высокоскоростного доступа к сети «Интернет».

1.1. Скорость подключения образовательной организации к сети «Интернет» (неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо, отлично)

1.2. Беспроводной доступ к сети «Интернет» (от 0 до 4 баллов).

2. Наличие центра обработки данных (0, 1).

3. Наличие актуального положения об организации образовательного процесса с применением элементов электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (0, 1).

4. Наличие специальных программных средств для организации учебного процесса (неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо).

5. Информационная открытость образовательной организации (соответствие сайта требованиям законодательства) (0, 1).

Обеспеченность обучающихся персональными ЭВМ

(стационарными/мобильными/переносными компьютерами) (неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо).

6. Обеспеченность педагогического состава автоматизированными рабочими местами (неудовлетворительно, удовлетворительно).

7. Обеспеченность учебных помещений мультимедийным оборудованием (неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо).

8. Кадровое обеспечение цифровой образовательной среды (доля ПС, повысившего компетенции в сфере информационных технологий) (неудовлетворительно, удовлетворительно, хорошо).

9. Внутренние затраты на внедрение и использование цифровых технологий (0, 1).

Сведения о сроках проведения мониторинга

показателей. Регламент организации мониторинга:

а) ответственные субъекты: Отдел цифровой трансформации министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского

## 6. Меры, мероприятия

Проведение мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников в системе образования является ключевым компонентом деятельности управления администрации муниципального образования Абинский район.

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 муниципальном образовании Абинский район 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 освоение педагогами дополнительных профессиональных программ;

меры, направленные на функционирование 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;

меры по развитию цифровой образовательной среды;

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 района;

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 муниципальном образовании Абинский район 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, данные о программах повышения квалификации и др.), включаются ежемесячные отчеты, адресные стажировки в муниципалитете и общеобразовательных организациях, обладающих продуктивным опытом, круглые столы и др.

Мероприятия по развитию цифровой образовательной среды включают: внедрение и развитие корпоративной информационно-

телекоммуникационной инфраструктурой образовательных организаций, программных средств, а также развитие компетенций ПС в сфере информационных технологий (включая участие в стажировочных площадках, мастер-классах, курсах и т.д.).

## 7. Управленческие решения

Развитие системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в муниципальном образовании Абинский район 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 муниципального образования Абинский район;

использованием ресурсов сетевого взаимодействия субъектов краевой системы образования;

опорой на продуктивный федеральный и краевой и муниципальный 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.

## 8. Анализ эффективности принятых мер

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

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

формирование устойчиво работающего кадрового корпуса муниципальной системы образования;

наличие кадрового управленческого резерва;

увеличение доли педагогических работников, имеющих квалификационные категории;

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

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

Исполняющий обязанности  
директора



Е.В.Елефтериادي