



Муниципальное учреждение
Администрация
муниципального образования
Курманаевский район
Оренбургской области

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ

Приказ

01.07.2022 № *766*

Об утверждении концепции муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Курманаевского района

В соответствии с приказом министерства образования Оренбургской области от 15.06.2022 № 01-21/753 «Об утверждении концепции региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Оренбургской области» и в целях повышения эффективности и качества осуществления педагогической деятельности в образовательных организациях Курманаевского района

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить концепцию муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Курманаевского района согласно приложению к настоящему приказу.
2. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Начальник отдела образования



М.Е.Щеглова

Разослано: в дело, МКУ «ИМЦ», ОО-9, ДОО-7, МБУ ДО «ДЮСШ», МБУ ДО «ЦДТ»

Концепция
системы обеспечения профессионального развития
педагогических работников Курманаевского района

I. Общие положения

1.1 Концепция системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Курманаевского района (далее - Концепция) представляет собой взгляды на содержание, принципы и основные приоритеты муниципальной политики в системе образования, направленные на создание условий для совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников муниципалитета. Концепция определяет цель, задачи, механизмы внедрения и оценки системы профессионального развития педагогических работников в Курманаевском районе.

1.2 . Концепция разработана в соответствии со следующими документами:

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- национальный проект «Образование», федеральным проектом «Современная школа», распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» о разработке и внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего, профессионального, дополнительного образования;

- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- распоряжение Министерство просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № 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»;

- государственная программа Оренбургской области, утвержденная постановлением Правительства Оренбургской области от 29.12.2018 № 921-пп «Об утверждении программы Оренбургской области «Развитие системы образования Оренбургской области»;

- приказ министерства образования Оренбургской области от 15.06.2022 № 01-21/753 «Об утверждении концепции региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Оренбургской области»;

- муниципальной программы Курманаевского района «Развитие системы образования Курманаевского района на 2019-2024 годы», утвержденная постановлением администрации Курманаевского района от 24.12.2018г. № 760-п.

II. Актуальные направления совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Оренбургской области

2.1 Актуальные направления совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников определены федеральным проектом «Современная школа» национального проекта «Образование» и направлены на формирование единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Для достижения целей федерального проекта в соответствии с методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Оренбургской области создан Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее - ЦНППМ).

2.2 Основной целью деятельности ЦНППМ является формирование организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала системы образования в Оренбургской области, в том числе за счет сопровождения процесса освоения дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) с использованием индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.

Для организации работы с педагогическими работниками в Курманаевском районе и решения задач поставленных ЦНППМ в муниципалитете действует муниципальное казенное учреждение «Информационно-методический центр» Курманаевского района (далее- МКУ «ИМЦ»), оказывающее адресную методическую поддержку педагогическим работникам в реализации индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника.

Таким образом, первое направление работы в рамках реализации системы профессионального развития педагогических работников - это

повышение профессионального мастерства педагогических работников на основе индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных профессиональных дефицитов.

Еще одна функция МКУ «ИМЦ» - это информирование педагогического сообщества муниципалитета о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли, а также составления прогноза повышения квалификации по актуальным программам и социального заказа на курсовую подготовку.

2.3 Не теряет свою актуальность проблема, связанная с дефицитом педагогических кадров в образовательных организациях района. Способствовать решению этой проблемы может комплекс мер, разработанный в рамках реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, включающий цели по выявлению кадровых потребностей в муниципалитете; развитию кадрового потенциала в образовательных организациях; осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; поддержке молодых педагогов и/или реализации программ наставничества педагогических работников.

III. Целевые ориентиры и их обоснование

3.1 Целью Концепции является повышение эффективности и качества осуществления педагогической деятельности в Курманаевском районе.

3.2 В рамках муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников рассматриваются следующие треки:

1) плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников;

2) устранение дефицита педагогических кадров;

3) повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

4) 2.1. Трек 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников

Цели:

- совершенствование предметных компетенций педагогических работников через организацию курсовой подготовки;

- реализация индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;

- проведение профилактики профессионального выгорания педагогов;

- осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

Цель. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников

Задачи:

-

- реализация адресных программ повышения квалификации по устранению профессиональных дефицитов;

- организация и проведение мероприятий, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов.

Обоснование цели. Главная цель общего образования - повышение качества обучения, обеспечивающего переход к непрерывному образованию «на протяжении всей жизни», его осуществлению в условиях нелинейности. Одним из факторов, определяющих качество образования, является предметная компетентность педагога. При определении качества педагогической деятельности, предметная компетентность является ведущей в профессиональной компетентности педагога и решающим фактором, определяющим успешность образовательной системы и прирост качества образовательных результатов обучающихся. Условием совершенствования предметных компетенций педагогических работников является структурирование процесса повышения квалификации в соответствии с исходным уровнем их компетентности через создание индивидуальной траектории профессионального развития, разработку и реализацию адресных программ повышения квалификации по устранению профессиональных дефицитов. Реализации поставленных задач способствует участие педагогов в профессиональных олимпиадах, конкурсах, сетевых сообществах и профессиональных ассоциациях.

Повышение квалификации педагогических работников происходит за счет разных способов образования:

- формального - через освоение программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, в том числе и из федерального реестра дополнительных профессиональных программ Академии Минпросвещения России;

- неформального - обучение в рамках деятельности профессиональных ассоциаций и сообществ, активно использующих форматы постоянного обмена опытом, профессиональными мнениями и профессиональном общении;

- самообразования - индивидуальной познавательной деятельности для удовлетворения образовательных запросов в соответствии с профессиональными интересами.

Цель. Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов

Задачи:

- выявление педагогических работников с высоким риском профессионального выгорания;

- обеспечение условий для участия в профессиональных олимпиадах, конкурсах, сетевых сообществах и профессиональных ассоциациях).

Обоснование цели. На качество образования серьезным образом влияет наличие у педагогов синдрома профессионального выгорания,

сопровождаемого истощенностью эмоционально-личностных ресурсов, деперсонализацией и редукцией профессиональных достижений. Выявление педагогов с высоким риском профессионального выгорания, включение в программы повышения квалификации модуля по профилактике профессионального выгорания, а также разработка рекомендаций по профилактике профессионального выгорания должно стать одной из задач региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников также проведение мероприятий по профилактике профессионального выгорания (участие в профессиональных олимпиадах, конкурсах, сетевых сообществах и профессиональных ассоциациях).

Цель. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников

Задачи:

- создание системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических практик;

- стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений в региональной сфере образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

Обоснование цели. Взаимодействие субъектов методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательных организаций) уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников Курманаевского района в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

В соответствии с приказом министерства образования Оренбургской области от 14.07.2021 № 01-21/1168 «О создании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» определены основные направления деятельности на муниципальном уровне:

- повышение квалификации педагогических работников с учетом выявленных профессиональных дефицитов;

- обеспечение педагогов методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми);

- информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования;

- руководство деятельностью инновационных площадок по реализации сетевых проектов.

МКУ «ИМЦ» является координатором взаимодействия субъектов регионального, муниципального и институционального (образовательных организаций) уровней системы образования для осуществления непрерывного сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников в Курманаевском районе. Как динамичный методический ресурс он ориентирован непосредственно на педагогических работников и обеспечивает условия для оказания

методической поддержки, в части внедрения новых образовательных технологий.

Повышение квалификации неразрывно связано с деятельностью профессиональных (педагогических) сообществ, активно использующих форматы постоянного обмена опытом и лучшими практиками. Методическая поддержка, оказываемая во взаимодействии со школьными методическими службами в таких форматах одновременно с решением обучающих задач, является еще и эффективной площадкой профессионального общения, обмена мнениями.

5) 2.2. Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров

Цели:

- поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона;
- развитие кадрового потенциала в образовательных организациях.

Цель. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников

Задачи:

- профессиональная адаптация молодых педагогов на этапе вхождения в профессию;
- создание системы стимулов для привлечения в образование муниципалитета молодых специалистов и выпускников организаций среднего профессионального и высшего образования.

Обоснование цели. Важной задачей системы образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Начинающие специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе и др. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать система наставничества. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога. Конечным результатом деятельности наставника является обретение способности молодым педагогом к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост и др.

Цель. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях.

Задачи:

- изучение внутренних кадровых ресурсов образовательной организации (возрастной состав, квалификация, наличие совместителей);
- выявление обеспеченности образовательных организаций педагогическими кадрами, в том числе и педагогами, квалификация которых соответствует профилю педагогической деятельности;

- восполнение кадровых дефицитов за счет профориентационной работы, привлечения молодых специалистов выпускников педагогических ВУЗов и колледжей, направление на обучение по программам профессиональной переподготовки для получения новой квалификации и /или новой компетенции.

Обоснование цели. Кадровый дефицит - это наиболее острая проблема, сложившийся современной ситуации. Ведь именно от обеспеченности квалифицированными педагогическими кадрами зависит достижение, поставленных перед учреждением, образовательных, организационных, экономических и других целей, а игнорирование кадровых проблем, связанных как с привлечением новых работников, так и с управлением имеющимся персоналом, может довольно быстро ухудшить показатели деятельности учреждения в целом. Обеспечить образовательные организации квалифицированными кадрами позволит прогнозный анализ кадровых дефицитов в среднесрочной перспективе в районе, заключение договоров на целевое обучение в профессиональные образовательные организации, реализация программ профессиональной переподготовки для получения новой квалификации или компетенции в сокращенные сроки, ранняя профессиональная ориентация и др.

Цель. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях

Задачи:

- повышение результативности деятельности педагогических работников;

- выявление и учет личностных особенностей, способностей и профессиональных интересов педагогических работников для достижения стратегических целей.

Обоснование цели. Кадровая политика образовательной организации - это целостная стратегия работы с педагогическим коллективом, объединяющая различные методы и формы кадровой работы, имеющая целью создание эффективного и высокопрофессионального, ответственного коллектива, удовлетворенного психологическим климатом в организации, сплоченного, обладающего мобильностью и способностью реагировать на изменения, как внешней, так и внутренней среды образовательной организации. Кадровая политика определяет сущность и содержание функций управления персоналом, а именно привлечение, отбор, адаптацию, обучение, мотивацию, оценку человеческих ресурсов, систему стимулов.

6) 2.3. Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ

Цель:

- организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Задачи:

- повышение квалификации по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся;

- повышение квалификации по вопросам, связанным с введением

обновленных ФГОС;

- повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды.

Обоснование цели: помимо планового повышения профессионального мастерства педагогических работников, необходимо вести работу по реализации приоритетных направлений повышения квалификации, обусловленных достижением национальных целей и задач, связанные с изменениями федерального законодательства, международными тенденциями и пр.

IV. Принципы реализации Концепции

4.1 В основе реализации Концепции положены следующие принципы: принцип открытости, характеризующийся своевременным информированием профессионального сообщества о возможностях повышения квалификации на федеральном и региональном уровне;

- принцип непрерывности постдипломного педагогического образования;

принцип персонификации, предусматривающий определение индивидуальных задач повышения квалификации;

принцип вариативности, связанный с возможностью выбора педагогами способов и форм повышения квалификации;

- принцип мобильности и адресности - оперативное реагирование как на приоритетные направления российского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических работников;

- принцип непрерывности и преемственности, предусматривающий непрерывное повышение квалификации и профессиональное развитие педагогов, учет уровня их профессиональной готовности к обеспечению повышения качества результатов обучения;

- принцип сочетания индивидуальной и групповой форм методической работы. Принцип предусматривает внедрение целевой модели наставничества, предоставление педагогу выбора форм и способов повышения квалификации, добровольное участие в различных формах методической работы и наставничества;

- принцип координации и интеграции деятельности методических объединений педагогов различного уровня (школьного, районного).

V. Механизмы реализации Концепции

5.1 Эффективность системы обеспечения профессионального развития педагогических работников определяется рядом компонентов управленческого цикла, который представляет собой завершённую последовательность действий, направленных на достижение целей по совершенствованию муниципальных систем управления качеством образования, а также на их результативность.

5.2 В соответствии с поставленными целями управленческий цикл предполагает реализацию следующих этапов:

1 этап. Определяются муниципальные показатели - количественные или качественные оценки состояния системы профессионального развития педагогических работников.

2 этап. Определяются методы сбора информации - источники получения информации.

3 этап. Проводится мониторинг по установленным показателям для получения данных о состоянии системы профессионального развития педагогических работников. Мониторинг включает в себя сбор информации, обработку, систематизацию и хранение полученной информации.

4 этап. По результатам мониторинга осуществляется анализ полученной информации (возможно использование статистических методов анализа результатов). Анализ результатов позволяет выявить и охарактеризовать особенности той или иной системы управления качеством образования с учетом специфики региона.

5 этап. На основе результатов проведенного анализа разрабатываются адресные рекомендации. Анализ и рекомендации размещаются на официальном сайте отдела образования администрации Курманаевского района и подведомственных ему организаций, направляются письмами участникам образовательных отношений (в образовательные организации и др.).

6 этап. На основе результатов анализа данных, полученных в ходе проведения мониторинга, отделом образования администрации Курманаевского района принимаются меры и управленческие решения, то есть осуществляются конкретные действия, направленные на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей.

7 этап. По итогам принятия мер и управленческих решений проводится анализ эффективности принятых мер, в результате чего формируются новые муниципальные цели, в соответствии с ними определяются показатели и методы сбора информации, проводится мониторинг показателей, их анализ, разрабатываются адресные рекомендации и принимаются меры и управленческие решения, то есть выстраивается новый управленческий цикл.

1 этап. Определение муниципальных показателей
Таблица № 1 Муниципальные показатели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Цель	Направление	Показатели
Трек 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников		
№ 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	Выявление профессиональных дефицитов	Доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов)

№ 3. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников	Осуществление профессиональной подготовки по образовательным программам педагогической направленности	Доля педагогических работников, получивших методическую поддержку в реализации индивидуальных образовательных маршрутов Доля педагогических работников, обеспеченных методическим сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов
Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров		
№ 4. Прохождение профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Доля специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества условных специалистов
№ 5. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях	Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета	Обеспеченность образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами
№ 6. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях		Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета

		Доля ОО, в которых более 30% учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием
№ 7. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников	Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников	Доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества, в общей численности образовательных организаций Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов
Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ		
№ 8. Организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	проведение повышения квалификации педагогов по вопросам	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ

Показатели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников выступают основой для проведения мониторинга, по результатам которого принимаются меры для совершенствования системы, а также необходимые управленческие решения.

2 этап. Методы сбора и обработки информации

Для сбора информации используются аналитико-статистические данные, отчеты, результаты оценочных процедур и тестирования предметных и методических компетенций.

Для проведения опроса разрабатываются и утверждаются локальным актом опросные листы и способы обработки информации. Опрос руководителей и педагогов проводится посредством электронных ресурсов.

Методы обработки информации: количественный и качественный анализ полученной информации.

Количественный анализ позволяет определить численное значение показателя и динамику его изменений.

Качественный анализ полученной информации позволяет определить проблемные зоны и затруднения в реализации системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников, а также выделить эффективные практики методического сопровождения педагогических работников на муниципальном уровне.

Для проведения мониторинга используются следующие источники

получения информации:

- статистические и аналитические материалы (справки, отчеты) о результатах оценочных процедур;

- аналитические справки, отчеты о результатах повышения квалификации;

- аналитические справки о деятельности муниципальных методических объединений, методической службы.

Таблица № 2

Методы сбора и обработки информации по каждому показателю

Цель	Показатель	Метод сбора информации
Трек 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников		
№ 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	Доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов)	Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм; информационно-аналитическая справка

№3. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников	Доля педагогических работников, методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов	Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм; информационно-аналитическая справка
	Доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов	
Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров		
№ 4. Прохождение профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Доля специалистов, прошедших программу переподготовки образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки	сбор статистических данных от ОО информационно-аналитическая справка
№ 5. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях	Обеспеченность образовательных педагогическими и руководящими кадрами	Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм
№ 6. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях	Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	
	Доля ОО, в которых более 30% учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием	
№ 7. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников	Доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества, в общей численности образовательных организаций	Отчет о реализации муниципального положения о системе наставничества в ОО Курманаевского района
	Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов	
Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ		

№ 8. Организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ	Формализованный сбор статистических данных от ОО; информационно-аналитическая справка
---	---	---

3 этап. Мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Следующий шаг при выстраивании управленческого цикла - проведение мониторинга, то есть осуществление сбора информации по разработанным показателям при помощи тех методов, которые были определены, и ее обработки. Сведения о проведении мониторинга включают сроки проведения мониторинга и информацию об использовании результатов мониторинга.

Мониторинг проводится в сроки, указанные в таблице 3, и предполагает проведение следующих мероприятий:

- мониторинг показателей эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, включающий разработку инструментария, сбор, обработку, хранение и распространение информации.

- комплексный анализ качества системы обеспечения непрерывного профессионального развития на муниципальном уровне;

- информирование всех заинтересованных сторон о результатах мониторинга эффективности реализации системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

Таблица № 3 Мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственный исполнитель	Использование результатов мониторинга
Трек 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников			
Мониторинг показателей по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников	Ежегодно (декабрь)	ЦНППМ, ИМЦ	Проектирование индивидуальных образовательных маршрутов

Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров				
Мониторинг показателей по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	по	Ежегодно (декабрь)	МКУ «ИМЦ», ОО	Обеспечение образовательных организаций педагогическими кадрами, способными осуществлять деятельность в новых профессиональных обстоятельствах
Мониторинг показателей по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	по	Один раз в год (август)	МКУ «ИМЦ», ОО	Актуализация муниципального положения о системе наставничества в ОО Курманаевского района
Мониторинг показателей по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона	по	Ежегодно (сентябрь)	МКУ «ИМЦ»	Стратегическое планирование кадровой политики муниципалитета
Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ				
Мониторинг показателей по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	по	В течении года	ЦНППМ, МКУ «ИМЦ», ОО	Стратегическое планирование по приоритетным направлениям повышения квалификации, обусловленным достижением национальных
			ЦНППМ, МКУ «ИМЦ», ОО	Выполнение целей и задач, связанных с изменениями федерального законодательства, международными

После осуществления мониторинга проводится анализ собранной информации по каждому из разработанных показателей, который включает не только описательную статистику, он предполагает выявление дефицитов и факторов, влияющих на результаты анализа, а также успешных практик.

4 этап. Анализ результатов мониторинга

Комплексный анализ результатов мониторинга осуществляется ежегодно на основании данных, полученных в результате проведения мероприятий по мониторингу показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, и используется для разработки адресных рекомендаций, реализации мероприятий и принятия управленческих решений.

Аналитические справки по результатам мониторинга ответственный специалист представляет на заседании рабочей группы для координации работы по оценке механизмов управления качеством образования.

В аналитических справках должны быть конкретизированы выводы, разработанные с учетом проведенного анализа, а также обозначены факторы, влияющие на результаты выполнения показателей.

Анализ результатов мониторинга осуществляется на основе следующих критериев:

- информационный - обеспечивает полноту документальных данных о публикациях по мониторингам обеспечения профессионального развития педагогических работников, а также данных о результатах исследований в этой области на муниципальном уровне;

- лингвистический - обеспечивает однозначность толкования всеми участниками системы критериев, показателей и значений в области мониторинговых исследований и адекватность этих толкований на уровне российского педагогического сообщества;

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

5 этап. Адресные рекомендации по результатам анализа

По результатам проведенного комплексного анализа показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников разрабатываются рекомендации, которые адресованы:

- методическим объединениям педагогических работников;
- руководителям образовательных организаций Курманаевского района.

Адресные рекомендации направлены на предоставление информации о лучших практиках, разработанных с учетом анализа результатов мониторинга показателей.

Также предоставляются методические и иные материалы, разработанные с учетом анализа результатов мониторинга показателей муниципальной системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

6 этап. Реализация мер, направленных на обеспечение профессионального развития педагогических работников

Результаты мониторинга показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников являются основой для принятия мер, направленных на:

- информирование педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;

- проведение конкурсов профессионального мастерства

педагогических работников;

- развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников;

- формирование механизма по привлечению высококвалифицированных специалистов в методический актив;

- помощь молодым педагогам, в том числе средствами развития системы наставничества;

- организацию методической помощи методическим объединениям и профессиональным сообществам педагогов, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне межмуниципального взаимодействия;

- организацию методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся; устранение кадрового дефицита в образовательных организациях.

Представленные меры реализуются в рамках реализации муниципальной программы «Развитие системы образования в Курманаевском районе в 2019-2024 гг». Разрабатывается перспективный план реализации мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников.

Всю систему мероприятий можно разделить на три наиболее важных направления, представленных в таблице 4.

Таблица № 4

Система мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников Курманаевского района

Перечень мероприятий	Сроки реализации	Ответственный исполнитель
Трек 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников		
Методическое сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов как пространства для профессионального развития педагогических работников по результатам процедуры оценки уровня владения профессиональными компетенциями	в течение года	ЦНППМ, МКУ «ИМЦ»

Развитие практики повышения квалификации педагогических работников в рамках деятельности районных методических объединений педагогических сообществ, в том числе и	в соответствии с планом мероприятий	ЦНППМ, МКУ «ИМЦ»
Вовлечение педагогических работников муниципалитета в научно-методическую деятельность посредством участия в конференциях, форумах, семинарах, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства, инновационной педагогической деятельности (региональные инновационные площадки), образовательных проектах и	в течение года	ГБУ РЦРО, ЦНППМ, ОГПУ, МКУ «ИМЦ»
Привлечение педагогических работников муниципалитета к участию в экспертной деятельности (в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации))	в течение года	МКУ «ИМЦ»
Координация деятельности районных методических объединений, разработка и поддержка совместных проектов и образовательных инициатив, в том числе через сетевое взаимодействие на уровне региона	на постоянной основе	ГБУ РЦРО, ЦНППМ, МКУ «ИМЦ», руководители РМО
Разработка программ (планов) методического сопровождения инновационных проектов, базовых и инновационных площадок, РМО	ежегодно (июнь)	МКУ «ИМЦ», руководители РМО
Проведение мероприятий по повышению методической компетентности педагогических работников на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся	в течение года	ЦНППМ, МКУ «ИМЦ»
Разработка рекомендаций, программ/модулей для профилактики профессионального выгорания педагогов	ежегодно	МКУ «ИМЦ», РМО педагогов-психологов
Разработка плана мероприятий (дорожная карта) по оказанию методической помощи образовательным организациям, показывающим низкие образовательные результаты	ежегодно (январь)	МКУ «ИМЦ», отдел образования администрации Курманаевского района
Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров		

<p>Организация повышение квалификации педагогических работников в рамках обновлений концепций преподавания предметов и предметных областей</p>	<p>в течение года</p>	<p>ЦНППМ, МКУ «ИМЦ»</p>
<p>Проведение образовательных мероприятий (конференции, семинары, тренинги и т.д.) для педагогических работников с учетом выявленных профессиональных затруднений и запросов муниципальной системы образования совместно с районными методическими объединениями РМО, межмуниципальными методическими центрами, региональными стажировочными площадками</p>	<p>в течение года</p>	<p>МКУ «ИМЦ», ММЦ, РМО</p>
<p>Анализ актуального состояния обеспеченности квалифицированными кадрами общеобразовательных организаций региона</p>	<p>ежегодно (май)</p>	<p>МКУ «ИМЦ»</p>
<p>Реализация проекта «Земский учитель», направленного на привлечение педагогических кадров</p>	<p>на постоянной основе</p>	<p>Отдел образования, МКУ «ИМЦ»</p>

Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ		
Информирование педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников	в течение года	МКУ «ИМЦ»
Организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	в течение года	МКУ «ИМЦ»
Разработка методических рекомендаций для внедрения обновлений в системе образования	в течение года	МКУ «ИМЦ»

7 этап. Анализ эффективности принятых мер

Результаты анализа проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений отражаются в отчетном документе. Количественный анализ данных содержит сведения о динамике показателей системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников в Курманаевском районе и составляется на основе экспертной карты (таблица № 5).

Таблица №5

Экспертная карта состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Оренбургской области

	Региональные показатели	Источники данных	Значение показателя/ кол-во баллов (в год)
Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников			
1.	Доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов	Информационный письма ЦНППМ	10 % и более - 1 балл менее 10 % - 0 баллов

Итого максимально по направлению - (максимально - 1 балл)			
Оценка эффективности деятельности (всего) -			
Итого максимально по направлению - (максимально - 1 балл)			
Оценка эффективности деятельности (всего) -			
Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников			
4.	Доля педагогических работников, получивших методическую поддержку в реализации индивидуальных образовательных маршрутов	Справка МКУ «ИМЦ»	10 % и более - 1 балл менее 10 % - 0 баллов
5.	Доля педагогических работников, обеспеченных методическим сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов	МКУ «ИМЦ»	80% и более - 1 балл менее 80% - 0 баллов
Итого максимально по направлению - (максимально - 2 балла)			
Оценка эффективности деятельности (всего) -			
Цель № 4: Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности			
6.	Доля условных специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки	Справка МКУ «ИМЦ» на основании представленных отчетов ОО	не менее 20 % - 1 балл менее 20 % - 0 баллов

Итого максимально по направлению - (максимально - 1 балл)			
Оценка эффективности деятельности (всего) -			
Цель № 5: выявление кадровых потребностей в образовательных организациях			
7.	Обеспеченность образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами	Информационный ресурс региональной базы информационных карты МО	70 % и более - 3 балла 50 % и более - 2 балла 20 % и более - 1 балл менее 20 % - 0 баллов
Итого максимально по направлению - (максимально - 3 балла)			
Оценка эффективности деятельности (всего) -			
Цель № 6: развитие кадрового потенциала в образовательных организациях			
8.	Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	информационные карты ОО	70 % и более - 3 балла 50 % и более - 2 балла 20 % и более - 1 балл менее 20 % - 0 баллов
9.	Доля ОО, в которых учителя преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием	информационные карты ОО	менее 30% - 1 балл более 30% - 0 баллов
Итого максимально по направлению - (максимально - 4 балла)			
Оценка эффективности деятельности (всего) -			
Цель № 7. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников			
10.	Доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества, в общей численности образовательных организаций	Информационный ресурс МКУ «ИМЦ»	100 % - 2 балла 80 % и более - 1 балл менее 80 % - 0 баллов
И.	Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов	Информационный ресурс МКУ «ИМЦ»	100 % - 2 балла 80 % и более - 1 балл менее 80 % - 0 баллов
Итого максимально по направлению - (максимально - 4 балла)			
Оценка эффективности деятельности (всего) -			
Цель № 8. Организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ			
12.	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ	Справки МКУ «ИМЦ» о прохождении курсовой подготовки педагогами ОО	не менее 70% - 1 балл менее 70% - 0 баллов
Итого максимально по направлению - (максимально - 1 балл)			

Оценка эффективности создания и функционирования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Курманаевского района оценивается по коэффициенту качества (Кк):

$K_k = \text{всего баллов} / \text{макс. кол-во баллов}$

высокий уровень = $0,85 < K_k < 1$

средний уровень = $0,7 < K_k < 0,85$

низкий уровень = $K_k < 0,7$

Отчетный документ представляется на заседании рабочей группы для координации работы по оценке муниципальных механизмов управления качеством образования. Рабочая группа определяет наличие или отсутствие проблемных зон по результатам мониторинга системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников.

На основе проведенного анализа эффективности принятых мер в рамках функционирования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, делается вывод о достижении целей и задач, о достаточности принятых мер и эффективности управленческих решений, принимается коллегиальное решение о существенных характеристиках следующего управленческого цикла по дальнейшему развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Курманаевском районе.