МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ФЕОДОСИИ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ»

ПРИКАЗ

16.05.2022 №305

Об утверждении Положения
о системе обеспечения
профессионального развития

Во исполнение Плана мероприятий («Дорожной карты») по реализации региональных механизмов управления качеством образования в Республике Крым на 2022 год, утвержденного приказом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 20.10.2021 №1646, на основании Методических рекомендаций по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации, разработанных Федеральным государственным бюджетным учреждением «Федеральный институт оценки качества образования», в соответствии с Положением о Муниципальном казенном учреждении «Управление образования Администрации города Феодосии Республики Крым» (в новой редакции), утвержденным решением 123 сессии Феодосийского городского совета Республики Крым 1 созыва от 26.04.2019 № 1187, в целях повышения эффективности профессионального развития педагогических работников муниципальных бюджетных образовательных организаций города Феодосии

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров муниципальных бюджетных образовательных организаций города Феодосии (далее – Положение, прилагается).
2. Обеспечить функционирование и развитие системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров муниципальных бюджетных образовательных организаций в соответствии с Положением (отв. Коробкина Т.Ф. заведующий МКУ «Методический центр управления образования).
3. Контроль за выполнением данного приказа возложить на Крошеницину Л.А., начальника отдела общего и дополнительного образования управления образования.

Российская Федерация Республика Крым город Феодосия Муниципальное казенное учреждение «Управление образования Администрации города Феодосии Республики Крым» ИНН 9108010113 ОГРН 1149102123334

Заместитель начальника
управления образования Н.И. Алексеенко

Притула С.И. (36562)30011

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель начальника управления образования
_____ Н.И. Алексеенко
«16» мая 2022

Положение
о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров муниципальных бюджетных образовательных организаций города Феодосии

1. Общие положения

Настоящее Положение о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Феодосии (далее – Положение) определяет цели, задачи и направления совершенствования существующих форм научного - методического, организационно-методического, информационного сопровождения повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров муниципальных образовательных учреждений города Феодосии, представляет систему актуальных мер и механизмов для обеспечения профессионального роста и развития педагогических работников и управленческих кадров

Актуальность разработки Положения обусловлена необходимостью обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в условиях системных изменений в образовании.

Положение разработано на основании:

Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

Федерального закона от 29 декабря 2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями);

Национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 года №16;

Распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года №3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (с изменениями);

Распоряжения Правительства Российской Федерации от 06 августа 2020 года №Р-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно – методического сопровождения педагогических работников»;

Распоряжения 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»;

Распоряжения Министерства просвещения России от 27 августа 2021 года №Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;

Закона Республики Крым от 6 июля 2015 года №131/ЗРК – 2015 «Об образовании в Республике Крым «(с изменениями);

Приказа Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 22 июля 2021 года №1222 «Об утверждении Положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Республике Крым»;

Приказа Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» от 24 февраля 2021 года №29 «Об утверждении Положения о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников»;

Приказа Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 12 января 2022 года №17 «Об утверждении Положения о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Крым»;

Положения о Муниципальном казенном учреждении «Управление образования Администрации города Феодосии Республики Крым» (в новой редакции), утвержденного решением 123 сессии Феодосийского городского совета Республики Крым 1 созыва от 26.04.2019 № 1187;

Устава Муниципального казенного учреждения «Методический центр управления образования Администрации города Феодосии Республики Крым», утвержденного постановлением Администрации города Феодосии Республики Крым от 29 апреля 2022 года №1312.

Положение направлено на обеспечение преемственности подходов и мер по повышению профессионального уровня педагогических работников и управленческих кадров на всех уровнях с учетом постановки новых задач и целевых ориентиров, уточнения стратегических приоритетов.

2. Цели и задачи обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Положение объединяет основные приоритетные направления в области повышения профессионального уровня педагогических работников и управленческих кадров муниципальных образовательных организаций города Феодосии, направлено на решение проблем, связанных с созданием условий и формированием комплекса взаимосвязанных механизмов, обеспечивающих непрерывное профессиональное

развитие педагогических работников и управленческих кадров, с учетом выявления и анализа потребностей в развитии профессиональных компетенций.

В рамках реализации Положения предполагается достижение следующих целей.

Цели по выявлению профессиональных дефицитов, совершенствованию предметных компетенций педагогических работников, управленческих кадров:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) об уровне сформированности профессиональных компетентностей педагогических работников (методических, технологических, исследовательских, проектных, предметных, коррекционно-развивающих, ИКТ-компетенций);

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) об уровне сформированности профессиональных компетентностей управленческих кадров;

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о профессиональных дефицитах педагогических работников, управленческих кадров в разрезе различных видов компетенций.

Обоснование цели:

Важнейшим условием успешной модернизации образования является высокий уровень профессиональной педагогической культуры и компетентности педагогов, способных осуществлять педагогическую деятельность в условиях современной образовательной среды.

Современный педагог, соответствующий требованиям профессионального стандарта, 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 использования ее возможностей и др.

Высокий уровень требований к результатам образовательного процесса приводит к возникновению у педагогов различных затруднений (дефицитов), которые чаще всего являются результатом несформированности базовых компетенций (предметных, методических, психолого – педагогических, цифровых, оценочных, коммуникативных и др.).

В соответствии с этим особую актуальность приобретает выявление профессиональных дефицитов педагогических работников, являющееся основой дальнейшего профессионального роста педагогов.

Цели по построению индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о выборе педагогическими работниками организаций дополнительного образования регионального и федерального уровня; о количестве и тематике дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по заявкам образовательных организаций (выявление запросов педагогических коллективов дошкольных образовательных, общеобразовательных учреждений, центров дополнительного образования детей);

- организация и проведение организационно - методических мероприятий (совещаний, семинаров, практикумов, тренингов и т.д.) на основе изучения

профессиональных компетенций педагогических работников, индивидуальных запросов и запросов педагогических коллективов;

- разработка адресных рекомендаций по итогам анализа результатов выявления профессиональных дефицитов педагогических работников.

Обоснование целей:

Серьезными вызовами в системе дополнительного образования стали профессиональные стандарты различных категорий педагогических работников, которые конкретизируют их трудовые функции и ориентируют педагогов на развитие профессиональных качеств, профессиональный рост, в том числе через построение индивидуального образовательного маршрута.

Принципы персонификации и адресности определяют индивидуальные задачи дополнительного профессионального образования, способствуют разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, 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.

Цели по сопровождению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг)

о потребности /необходимости обучения педагогических работников по программам профессиональной переподготовки;

об организациях республиканского и федерального уровня, осуществляющих обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки педагогической направленности;

о программах профессиональной переподготовки, предлагаемых образовательными организациями регионального и федерального уровня (по уровням образования, в разрезе должностей);

о количестве работников, прошедших обучение по программам профессиональной переподготовки в соответствии с изменяющимися запросами и/или профессиональными дефицитами;

консультативная помощь в организации обучения педагогических и руководящих работников по программам профессиональной переподготовки.

Обоснование целей:

Совершенствование системы **сопровождения** профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников образования, путем организации обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации педагогической направленности, соответствующим индивидуальным запросам и профессиональным дефицитам педагогических работников, управленческих кадров.

Цели по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников, управленческих кадров:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг)

о количестве педагогических и руководящих работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, реализованным с применением электронного обучения (дистанционных технологии);

о количестве педагогических работников, управленческих кадров, прошедших повышение квалификации, направленное на повышение ИКТ-компетентности, и динамике данных показателей;

увеличение количества и повышение качества мероприятий, проводимых с педагогическими и управленческими кадрами с применением электронного обучения, цифровых сервисов;

организация и проведение обучающих семинаров, семинаров – практикумов по применению цифровых технологий в воспитательно – образовательном процессе.

Обоснование целей:

Внедрение и широкое использование цифровых образовательных технологий в систему образования – необходимость, требование современного социума. Цифровизация помогает эффективно и гибко применять новейшие технологии для перехода к персонализированному и ориентированному на результат образовательному процессу, оптимизирует труд педагогов и управленческих кадров, обеспечивает формирование и развитие качественных компетенций в части применения современных инструментов электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, максимально приближена к потребностям обучающихся – представителей цифрового поколения.

Цели по вовлечению педагогов в экспертную деятельность:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о количестве педагогических работников, участвующих в экспертной деятельности (в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации и т.д.);

- привлечение педагогических работников к участию в экспертной деятельности (в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации и т.д.) и динамика данных показателей.

Обоснование целей:

Экспертная деятельность педагогов – это не только показатель его профессионального роста, это особый вид активности педагога, важнейшая составляющая педагогического профессионализма. Формирование и развитие сообществ профессионалов – учителей, решающих общие задачи образования, развивающих свои компетенции, в том числе через участие в экспертной деятельности - один из наиболее распространенных и эффективных путей непрерывного профессионального развития. В этой связи особую актуальность имеет целенаправленная работа по привлечению педагогических работников к участию в экспертной деятельности в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации и т.д.).

Цели по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг)

об организационно-методических мероприятиях регионального и федерального уровня, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов, управленческих кадров, привлечение педагогов, у которых наблюдается синдром профессионального выгорания педагога к участию в них;

о количестве педагогических работников, у которых наблюдается синдром профессионального выгорания педагога;

о количестве педагогических работников, принявших участие в организационно-методических мероприятиях регионального, муниципального уровня, направленных на профилактику профессионального выгорания педагога;

- проведение организационно-методических мероприятий муниципального уровня, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов (в том числе, совместно с психологической службой).

Обоснование целей:

Специалистам, работающим в системе образования, предъявляются требования как в области преподавания конкретного предмета, организации занятия в учреждении дополнительного образования детей, воспитательно - образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении, так и в умении ориентироваться в разных сферах деятельности, приспосабливаться к постоянно изменяющимся условиям, заниматься актуальным самообразованием, совмещать в себе педагога – психолога. Педагогические профессии чрезвычайно динамичны, требуют большого энергетического включения. Стрессовые ситуации, возникающие в процессе взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса, проникновение в суть социальных проблем обучающихся, их семей, личная незащищенность и иные социально – психологические факторы часто оказывают негативное воздействие на психосоматическое здоровье педагогов. Педагоги относятся к группе работников, которая наиболее подвержена синдрому профессионального выгорания в силу тесного взаимодействия с другими людьми.

Цели по формированию методического актива:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о

числе педагогических работников, принимающих участие в научно-методических мероприятиях (конференциях, форумах, семинарах, круглых столах и других формах работы) по совершенствованию методической деятельности в разрезе муниципалитета, региона и динамике показателей;

количестве участников конкурсов профессионального мастерства педагогических работников в разрезе образовательных учреждений, на уровне города, региона и динамике показателей;

количестве заявок на признание образовательных организаций города региональными инновационными площадками;

привлечение высокопрофессиональных активных педагогов и администраторов в муниципальный методический актив; активное включение методического актива в систему обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

разработка методических рекомендаций из опыта работы по различным направлениям учебно- воспитательного процесса.

Обоснование целей:

Система непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров может быть эффективно построена только при участии наиболее квалифицированной части педагогического сообщества – методического актива. Формирование методического актива содействует развитию единой системы научно- методического сопровождения педагогических работников, управленческих кадров и образовательных организаций в целом.

Цели по осуществлению научно - методического сопровождения педагогических работников:

- получение объективной и актуальной информации(мониторинг) о

формировании персональных траекторий профессионального роста педагогов и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций;

организация повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;

информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования;

профессиональная коммуникация на основе индивидуального консультирования по запросу педагога и/или его участие в работе профессиональных педагогических сообществ;

обеспечение педагогов и управленческих кадров методическим рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми);

привлечении в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования;

организация профильных стажировок;

руководство деятельностью инновационных площадок по реализации сетевых проектов.

Обоснование целей:

Научно – методическое сопровождение педагога рассматривается как вид сопровождения, в котором акцентируется управляемая сторона процесса развития педагога на основе диагностики и актуализации системы профессионального взаимодействия с другими людьми.

Научно-методическое сопровождение педагога – это взаимодействие сопровождающей системы (методическая служба) и педагога, направленное на развитие его профессионального роста на основе диагностики, информационной поддержки и выстраивания профессиональной коммуникации. Научно – методического сопровождение педагога как комплексный метод, обеспечивает создание условий для принятия педагогом оптимальных решений в ситуациях выбора при реализации педагогических процессов.

Создание единого научно – методического пространства, являющегося компонентом Единой федеральной системы научно – методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающего взаимодействие субъектов научно – методической деятельности уровня образовательных организаций (институционального), муниципального и

регионального уровней для осуществления сетевого непрерывного научно – методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Цели по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о

количестве молодых педагогов;

количестве наставников молодых педагогов;

количестве методических мероприятий (семинаров, вебинаров, круглых столов) по развитию наставничества;

доле молодых педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах, от общего количества молодых педагогов;

доле молодых педагогов, повысивших квалификацию, от общего количества молодых педагогов;

количестве мастер-классов для молодых педагогов, проведенных победителями конкурсов профессионального мастерства различного уровня, имеющих официальный статус;

количестве молодых педагогов, аттестованных на установление первой и высшей квалификационных категорий и динамике данных показателей;

- разработка и реализация мер по:

увеличению числа наставников молодых педагогов, повышению качества их профессионального взаимодействия;

увеличению количества, расширению тематики семинаров, вебинаров , других форм методической работы по развитию наставничества, по актуальным вопросам профессиональной деятельности молодых педагогов.

увеличению числа молодых педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах, имеющих официальный статус.

Обоснование целей:

Непрерывное повышение профессиональной компетентности молодых педагогов через организацию мероприятий, ориентированных на рост личностного потенциала и профессиональных компетенций молодых педагогов, положительно влияет на процесс адаптации в педагогической деятельности.

Реализация программ наставничества педагогических работников определяется необходимостью создания условий для успешной адаптации к специфике профессиональной деятельности и полноценной самореализации молодых педагогов, для решения проблемы кадрового обеспечения путем привлечения к работе молодых специалистов.

Цели по организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном, региональном уровне, анализу состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных педагогических сообществ:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о

муниципальных методических объединениях и профессиональных сообществах педагогов;

количестве методических объединений, количестве научно – методических мероприятий, организованных методическими объединениями педагогов;

количестве научно – методических мероприятий, организованных в форме сетевого взаимодействия;

- разработка и реализация мер по развитию сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне.

Обоснование целей:

Общественно – профессиональное сообщество педагогов является эффективным механизмом для развития группового (сетевого) взаимодействия педагогов.

Связующим звеном между методическим структурами всех уровней, различными общественно – профессиональными объединениями педагогов, методическими службами образовательных организаций города является МКУ «Методический центр управления образования Администрации города Феодосии Республики Крым», которое координирует организацию методической работы в системе общего образования города Феодосии во взаимодействии с ГБОУ ДПО РК» Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования».

Цели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях, развитию кадрового потенциала в образовательных организациях:

получение объективной и актуальной информации (мониторинг)

об обеспеченности и прогнозируемой обеспеченности педагогическими и руководящими кадрами муниципальных образовательных организаций города Феодосии;

о скрытых вакансиях в образовательных организациях;

- разработка и реализация мер по увеличению числа педагогических работников, в том числе молодых педагогов, аттестующихся на установление первой и высшей квалификационных категорий, повышающих квалификацию в различных формах, активно участвующих в научно – исследовательской, научно – методической деятельности, инновационной деятельности;

- создание системы стимулирования деятельности педагогов, добивающихся высоких результатов педагогического труда;

- активизация профориентационной работы по педагогической направленности в муниципальных образовательных организациях.

Обоснование целей:

Кадровый дефицит является одним из серьезных факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях города.

Кадровый потенциал образовательной организации – величина непостоянная, 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

профессиональной карьере, системе непрерывного образования, совершенствования организационных структур и стиля управления.

Ориентация на развитие кадрового потенциала предполагает разработку и реализацию стратегии кадровой политики, направленную на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей.

3. Механизмы обеспечения профессионального развития педагогических работников

МКУ «Методический центр управления образования Администрации города Феодосии Республики Крым» ежегодно осуществляет мониторинг обеспечения профессионального развития педагогических работников и выявляет приоритетные направления развития системы повышения профессиональных компетенций педагогов.

Целью мониторинговых исследований является диагностика профессиональных дефицитов педагогических работников, оценка качества и результативности дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, по которым обучаются педагогические работники и управленческие кадры, в соответствии с их профессиональными запросами и потребностями образовательных учреждений.

Эффективность обеспечения профессионального развития педагогических работников определяется реализацией компонентов управленческого цикла, представляющего собой завершенную последовательность действий, направленных на достижение целей по совершенствованию региональных систем управления качеством образования, а также на их результативность.

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

1. Определение муниципальных показателей – количественная и качественная оценка состояния системы профессионального развития педагогических работников.

2. Определение методов сбора информации – источников получения информации.

3. Проведение мониторинга по установленным показателям для получения данных о состоянии системы профессионального развития педагогических работников.

4. Анализ полученной информации по итогам мониторинга.

5. Разработка адресных рекомендаций для различных категорий педагогических работников и управленческих кадров с последующим размещением на официальных сайтах МКУ «Управление образования Администрации города Феодосии Республики Крым», МКУ «Методический центр управления образования Администрации города Феодосии Республики Крым».

6. Принятие управленческих решений на основе анализа результатов мониторинга, направленных на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей.

7. Анализ эффективности принятых мер, по результатам которого выстраивается новый управленческий цикл.

Особенности мониторинговых исследований следуют из специфики образовательной системы, образовательных мероприятий, качество которых подлежит оценке, особенностей контингента педагогических работников и управленческих кадров.

4. Показатели мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

№№	Показатели	Единицы измерения
1	**По выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников**	
1.1.	Доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в размере учебных предметов)	%
1.2.	Доля педагогов, имеющих профессиональные дефициты (в разрезе групп компетенций: методических, технологических, исследовательских, проектных, ИКТ, коррекционно- развивающих) от общего числа прошедших диагностику профессиональных дефицитов	%
1.3	Доля педагогов, имеющих профессиональные дефициты в области предметных компетенций, от общего числа педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов	%
2	**По построению индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов**	
2.1.	Количество педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации в разрезе должностей работников общего образования	Чел.
2.2	Количество педагогических работников, прошедших обучение по адресным дополнительным профессиональным программам по запросам педагогических коллективов, разрезе направлений (ИКТ в образовании, для школ с низкими образовательными результатами, формирование функциональной грамотности и т.д.)	Чел.
2.3	Количество педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации на базе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», иных учреждений ДПО федерального уровня, разработанных в рамках национального проекта «Образование»	Чел.
2.4	Количество организационно-методических мероприятий, проведенных на основе изучения профессиональных компетенций педагогических работников, индивидуальных запросов и запросов педагогических коллективов	Ед.

2.5	Доля индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	%
3	**По осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности**	
3.1.	Количество педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки педагогической направленности, в соответствии с изменяющимися запросами и профессиональными дефицитами	Чел.
4	**По развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников**	
4.1	Доля педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, реализуемых с использованием электронного обучения (дистанционных технологий)	%
4.2	Доля педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки, реализуемых с использованием электронного обучения (дистанционных технологий)	%
4.3	Доля педагогических работников, управленческих кадров, прошедших повышение квалификации, направленное на повышение ИКТ-компетенций, применение цифровых технологий	%
4.4	Количество методических мероприятий, проведенных с педагогическими, управленческими кадрами с применением электронного обучения, цифровых сервисов	Ед.
4.5	Количество обучающих семинаров, семинаров – практикумов по применению цифровых технологий	Ед.
5	**По вовлечению педагогов в экспертную деятельность**	
5.1	Доля педагогических работников, управленческих кадров, участвующих в экспертной деятельности на республиканском уровне (в разрезе образовательных учреждений), в том числе:	%
	в составе экспертных комиссий	%
	в составе жюри конкурсов и олимпиад	%
	в экспертизе уровня профессиональной деятельности работников образования (аттестация)	%
	иное	
5.2	Доля педагогических работников, управленческих кадров, участвующих в экспертной деятельности на муниципальном уровне (в разрезе образовательных учреждений), в том числе:	%
	в составе экспертных комиссий	%
	в составе жюри конкурсов и олимпиад	%
	в экспертизе уровня профессиональной деятельности работников образования (аттестация)	%
	иное	
6	**По проведению профилактики профессионального выгорания**	

	педагогов	
6.1	Количество организационно-методических мероприятий, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов	Ед.
6.2	Доля педагогических работников, у которых наблюдается синдром профессионального выгорания педагогов, от общего количества педагогов	%
6.3	Доля педагогических работников, принявших участие в организационно-методических мероприятиях, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов	%
7	**По формированию методического актива**	
7.1	Количество педагогических работников, принимающих участие в организационно-методических мероприятиях (конференции, форумы, семинары, круглые столы, мастер- классы и другие формы работы) по совершенствованию методической деятельности в разрезе муниципалитета, региона	Ед.
7.2	Количество организационно- методических мероприятий по совершенствованию деятельности методических служб в образовательных организациях, образовательных организаций в целом	Ед.
7.3	Наличие методических рекомендаций (в том числе из опыта работы) по различным направлениям учебно – воспитательного процесса	Ед.
7.4	Количество участников конкурсов профессионального мастерства, имеющих официальный статус, в разрезе образовательных организаций	Ед.
7.5	Наличие заявок на признание организаций, осуществляющих образовательную деятельность, региональными инновационными площадками	Ед.
7.6	Количество образовательных организаций, педагогических работников, принимающих участие в реализации образовательных проектов и программ	Ед
7.7.	Доля педагогических работников, вошедших в методический актив, от общего числа педагогических работников	%
8	**По осуществлению научно – методического сопровождения педагогических работников**	
8.1	Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНППМ от общего числа педагогических работников и управленческих кадров	%
8.2	Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ от общего числа педагогических работников и управленческих кадров	%
8.3	Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в ФР ДПП и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ от общего числа педагогических работников	%
8.4	Доля управленческих команд образовательных организаций,	%

	повысивших свою квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования	
8.5	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые3 года работы от общего числа педагогических работников в возрасте до 35 лет	%
9	**По поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников**	
9.1	Количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в муниципалитете	Ед.
9.2	Наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в муниципалитете	Ед.
9.3	Количество индивидуальных программ наставничества, разработанных и утвержденных образовательными организациями	Ед.
9.4.	Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов	%
9.5	Доля молодых педагогов, повысивших квалификацию, от общего количества молодых педагогов	%
9.6	Доля педагогических работников из числа молодых педагогов, аттестованных на установление первой и высшей квалификационной категорий	%
9.7	Доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства, от общего количества молодых педагогов	%
9.8	Количество мероприятий, проведенных по актуальным вопросам профессиональной деятельности молодых педагогов	Ед.
10	**По организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном, региональном уровне, анализу состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов**	
10.1	Количество муниципальных методических объединений и профессиональных сообществ, число участников	Кол-во, чел.
10.2	Доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего количества педагогов	%
10.3	Количество организационно – методических мероприятий, проведенных методическими объединениями, профессиональными сообществами	Кол-во
	в том числе в форме сетевого взаимодействия	
11	**По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета, развитию кадрового потенциала в образовательных организациях**	
11.1	Обеспеченность образовательных организаций муниципалитета педагогическими кадрами: количество ставок по штату	Ед.
11.2	Списочная численность работников на отчетную дату	Ед.
11.3	Доля педагогических работников, имеющих образование,	%

	соответствующее профилю (преподаваемого учебного предмета)	
11.4	Среднее число ставок на 1 работника	Ед.
11.5	Количество вакантных должностей	Ед.
	Доля от общего количества ставок по штату	%

5. Методы сбора и обработки информации в рамках мониторинга в системе дополнительного профессионального образования

Для получения информации используются аналитико – статистические данные об образовательных результатах, отчеты, данные оценочных процедур, аттестации педагогических кадров, опросов участников образовательных отношений, тестирования профессиональных компетенций педагогических работников и др.

Описание методов сбора первичной информации.

Методами сбора первичной информации являются:

анкетирование, тестирование руководителей, педагогических работников образовательных организаций города Феодосии с целью выявления профессиональных дефицитов;

запросы в образовательные организации;

ведение регистрационных списков участников муниципальных, региональных мероприятий (совещаний, семинаров, практикумов, тренингов, конкурсов и др.);

ведение баз данных педагогических работников, осуществляющих экспертную деятельность (по направлениям);

ведение базы данных аттестуемых педагогических работников и др.

Описание методов обработки информации.

В рамках реализации Положения применяются разнообразные методы обработки данных, предусматривающие количественный и качественный анализ полученной информации.

К нематематическим методам обработки информации относятся:

группировка - это метод распределения множества единиц изучаемой совокупности данных на группы, однородные по какому-либо признаку, с целью изучения их структуры и взаимосвязей между компонентами;

классификация – это метод систематизированного распределения явлений и объектов на определенные группы, классы, разряды на основании их сходства и различия. В основу классификации кладется качественный признак. Метод позволяет всю изученную область представить в надежном и удобном виде, заключить в себе максимально полную информацию о ее объектах;

обобщение – это метод установление общих признаков исследуемого явления. Метод позволяет сделать вывод, выразить основные результаты в общем положении, придать общее значение чему – либо, сформулировать прогнозы будущих изменений;

трансформация отображения аналитических данных – это метод изменения формы информации без изменения ее содержания. Метод применяется при переводе полученных данных в табличный, графический, схематичный или текстовый формат для повышения удобства использования аналитического материала в ходе его обобщения, 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. Метод используется при определении преимуществ субъектов мониторинга, выстраивании рейтингов по тому или иному параметру, формулировке заключений.

К математическим методам обработки данных, применяемых в рамках мониторинга, относятся:

шкалирование – это метод упорядочения совокупности значений величины, которая служит основой для ее измерения Метод используется в мониторинге по оценке компетенций при определении уровней их сформированности и принятия мер по устранению профессиональных дефицитов педагога;

ранжирование – это метод упорядочения данных по возрастанию или убыванию значений величины. Метод применяется в мониторингах при установлении крайних значений проявления изучаемого показателя, позволяющих установить состояние систем и оценить объем мер по улучшению сложившейся ситуации.

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 Положения осуществляются с использованием следующих информационных систем:

- электронная база данных педагогических и руководящих работников образовательных учреждений города Феодосии (Access);
- защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
- Google-, Yandex – формы для опросов;
- совокупность диагностических материалов, разработанных для использования в рамках мониторингов.

Система мониторинга встраивается в систему дополнительного профессионального образования и влияет на принятие управленческих решений.

6. Основные направления совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров

Решение задач развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров муниципальных бюджетных образовательных организаций города Феодосии предполагает реализацию направлений:

Совершенствование системы повышения квалификации и переподготовки на основе диагностики профессиональных дефицитов:

1. Проектирование, выбор, апробация диагностических материалов, позволяющих выявить профессиональные дефициты в деятельности педагогических работников по предметным, методическим, психолого – педагогическим и коммуникативным компетенциям;

2. Оценка уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями посредством процедуры уровневой аттестации (тестирования) на основе

разработанных диагностических материалов, в том числе единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ);

3. Формирование индивидуальной карты «профессиональных дефицитов» как пространства для профессионального развития педагогических работников по результатам процедуры оценки уровня владения педагогических работников профессиональными компетенциями;

4. Учет объективной информации о наличии профессиональных дефицитов в деятельности педагогических работников и их индивидуальных образовательных запросов по предметным, методическим, психолого – педагогическим и коммуникативным компетенциям;

5. Выявление индивидуальных запросов, запросов педагогических коллективов на направления повышения квалификации и профессионального развития;

6. Повышение эффективности методической работы с педагогическими работниками и управленческими кадрами на муниципальном уровне, в том числе за счет применения современных средств и методов обучения, согласования содержания мероприятий с потребностями педагогических работников.

Осуществление научно – методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров:

1. Совершенствование научно – методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на основе принципов:

- **принципа активности**, который предполагает, как активную позицию педагога/управленца в его стремлении преодолеть профессиональные дефициты, так и методической службы, сопровождающей педагога в его профессиональной деятельности;

- **принципа систематичности**, который предполагает систематическое и комплексное научно – методическое сопровождение педагога/управленца на всех этапах, начиная с самодиагностики и заканчивая рефлексией;

- **принципа индивидуализации**, который реализуется через индивидуальное консультирование по запросам педагогических работников и управленческих кадров.

- **принцип оптимальности**, который предполагает оптимальное сочетание разнообразных форм взаимодействия с педагогами, педагогическим коллективами с учетом анализа результатов различных мониторингов, опросов и т.д.

- **принцип информативности**, который предполагает наличие информационной компетентности.

- **принцип перманентности**, ключевой принцип развития профессионального образования, который непрерывное профессиональное самообразование, саморазвитие, самоакутализацию, самостоятельное конструирование своего образовательного маршрута.

- **принцип коммуникативного партнерства и сотрудничества**, который предполагает развитие отношений взаимной ответственности, взаимопомощи, инициативы и ответственности за результат.

- **принцип элективности**, который заключается в обеспечении возможности выбора индивидуальной траектории профессионального самостановления; обозначает предоставление педагогу свободы выбора целей, содержания, методов, источников, средств, форм, сроков, времени, места обучения по преодолению профессиональных дефицитов.

Развитие кадрового потенциала системы образования, создания широких возможностей для профессионального развития педагогических работников:

1. вовлечение педагогических работников в научно – методическую деятельность посредством участия в конференциях, форумах, семинарах, круглых столах и других формах работы по совершенствованию научно – методической деятельности;

2. привлечение педагогических работников и управленческих кадров к участию в конкурсах профессионального мастерства, в инновационной деятельности; в образовательных проектах и программах;

3. привлечение педагогических работников к участию в экспертной деятельности (в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации);

4. реализация программ профилактики профессионального выгорания педагогов;

5. координация деятельности профессиональных педагогических сообществ, разработка и поддержка совместных проектов и образовательных инициатив;

6. мониторинг и анализ актуального состояния обеспеченности кадрами муниципальных бюджетных образовательных организаций, о прогнозируемой обеспеченности кадрами;

7. обеспечение механизмов профессиональной помощи и поддержки развития молодых педагогов, организации системы наставничества для развития научно – методической преемственности, создания продуктивного баланса опыта;

8. стимулирование педагогических кадров, в том числе молодых педагогов, к непрерывному профессиональному развитию через ведение системы независимой оценки профессиональной компетентности (новая модель аттестации педагогов, независимая оценка (сертификация) квалификации педагогических кадров, дистанционная самооценка профессиональных компетенций педагога), а также стимулирования деятельности педагогов, добивающихся высоких результатов педагогического труда.