



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КОРЕНОВСКИЙ РАЙОН

П Р И К А З

от 06.08.2021

№ 410

г. Кореновск

**Об утверждении положения
о муниципальной системе обеспечения профессионального развития
педагогических работников муниципального образования Кореновский
район**

В целях обеспечения профессионального развития педагогических работников, создания и внедрения механизмов адресной поддержки педагогов, обеспечивающих совершенствование их профессионального мастерства как основного фактора повышения качества образования, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Кореновский район (приложение).

2. Муниципальному казенному учреждению «Информационно-методический центр системы образования муниципального образования Кореновский район» (Гуриной С.А.) разработать и утвердить план реализации мероприятий до 20 августа 2021 года, организовать работу по внедрению системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в муниципальном образовании Кореновский район.

2. Контроль за выполнением приказа возложить на заместителя начальника управления образования администрации муниципального образования Кореновский район А.В. Прядущенко.

Начальник
управления образования
администрации муниципального
образования Кореновский район

С.М. Батог

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО
приказом управления
образования администрации
муниципального образования
Кореновский район
от 06.08.2021г № 410

ПОЛОЖЕНИЕ

о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Кореновский район

Общие положения

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Кореновский район определяет цели, задачи и направления совершенствования форм методического сопровождения повышения квалификации, переподготовки педагогических работников, представляет систему актуальных мер и механизмов для обеспечения профессионального роста и развития педагогов.

Положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Кореновский район разработано с учетом следующих документов:

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

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

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

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

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

- Методические рекомендации Федерального института оценки качества образования по подготовке к проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации 2021 года;

- Приказ Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 03.08.2021 г № 2524 «Об утверждении системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Краснодарском крае.

Основные цели

Система представляет собой комплекс мер, направленных на совершенствование профессионального мастерства педагогов, на создание условий, обеспечивающих непрерывное профессиональное развитие педагогических работников, с учетом выявления и анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций.

Основной целью муниципальной системы является обеспечение профессионального развития педагогических работников, создание и внедрение механизмов адресной поддержки педагогов, обеспечивающей совершенствование их

профессионального мастерства как основного фактора повышения качества образования. Реализация системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в муниципальном образовании Кореновский район предусматривает достижение целей второго уровня:

Цель 1: Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.

Цель 2: Повышение профессионального мастерства педагогических работников через совершенствование предметных компетенций, построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогов, проведение профилактики профессионального выгорания, формирование методического актива.

Цель 3: Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников.

Цель 4: Поддержка методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне.

Цель 5: Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне.

Цель 6: Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях, развитие кадрового потенциала.

Цель 7: Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

Сформулированные цели соответствуют региональным целям, определенным Приказом Министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 03.08.2021 г № 2524 «Об утверждении системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Краснодарском крае

Реалистичность достижения основной цели и целей второго уровня определяется системой задач муниципального уровня и уровня образовательных организаций.

Цель 1: Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.

Обоснование цели: Важнейшим условием успешной модернизации образования является высокий уровень профессиональной педагогической культуры и компетентности педагогов, способных вести педагогическую деятельность в условиях современной образовательной среды. Как показывает практика, не все педагоги и не всегда в полной мере готовы к выполнению профессиональных трудовых функций и действий. Высокий уровень требований к результатам образовательного процесса приводит к возникновению у педагогов различных затруднений (дефицитов), которые чаще всего являются следствием несформированности базовых компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, цифровых, оценочных, коммуникативных и др.). Именно поэтому выявление профессиональных дефицитов педагогических работников является основой (фундаментом) дальнейшего профессионального

развития педагога.

Реалистичность достижения цели:

Дефициты в профессиональной подготовке педагога являются причиной нестабильности, сбоев в исполнении трудовых функций. Если диагностировать пробелы (дефициты) в знаниях и умениях, обеспечивающих выполнение трудовых действий, то появится возможность реально помочь педагогу повысить уровень его профессиональной подготовки и создать условия для повышения результативности его профессиональной деятельности.

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

Цель 2: Повышение профессионального мастерства педагогических работников через совершенствование предметных компетенций, построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогов, проведение профилактики профессионального выгорания, формирование методического актива.

Обоснование цели:

Совершенствование предметных компетенций педагогических работников определяется необходимостью совершенствования кадрового потенциала, восполнения у педагогических работников предметных дефицитов. Недостатки предметной подготовки современного педагога являются основным риском снижения качества образования обучающихся, и, как следствие, отнесения общеобразовательного учреждения в группу школ с низкими образовательными результатами, ограничивают способы трудовой деятельности педагога и сужают учебные возможности детей, не позволяя полноценно раскрыть перед ними содержание предмета и развить способности в данной предметной области. Предметные компетенции педагогических работников не возникают стихийно, их необходимо целенаправленно формировать и совершенствовать, используя все возможности и ресурсы краевой системы образования.

Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника основан на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, учитывающий актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический потенциал или условия образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительных профессиональных программ (федерального и регионального уровня). Принципы персонификации, мобильности и адресности, определяют индивидуальные задачи повышения квалификации, способствуют разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, а также позволяют оперативно реагировать как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических коллективов и отдельных педагогов, управленческих кадров.

В настоящее время профессиональная деятельность педагога отличается

высоким уровнем эмоциональной, интеллектуальной и психологической нагрузки, что в последствии приводит к синдрому профессионального выгорания, сопровождаемого истощенностью эмоционально-личностных ресурсов. «Выгоревший педагог» отличается повышенной тревожностью, агрессивностью, категоричностью, что ограничивает творчество, свободу, профессиональный рост, стремление к самосовершенствованию.

В связи с этим возникает необходимость проведения ежегодного мониторинга среди педагогов на предмет определения степени выраженности уровней профессионального выгорания и отдельных симптомов данного синдрома, с применением методики диагностики В.В. Бойко «Эмоциональное выгорание педагога», разработки рекомендаций по профилактике профессионального выгорания педагога; анализа и отчета проведения мониторинга по выявлению школ с высоким уровнем профессионального выгорания педагогов и результатов профилактической работы.

Система профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров может быть построена только при участии наиболее квалифицированной части педагогического сообщества – методического актива. Необходимо создание экспертного сообщества, состоящего из квалифицированных педагогов с высоким уровнем методической компетентности, создание условий для осуществления адресного повышения квалификации и последующего формирования индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров.

Цель 3: Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников.

Обоснование цели:

Поддержка молодых педагогов определяется значимостью их профессиональной деятельности в достижении приоритетных национальных задач и обеспечения повышения качества образования, ускорения процесса внедрения стандартов, современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в систему общего образования. Необходима систематизация усилий по личностной, социальной, профессиональной поддержке «входа в профессию» молодых педагогов, включающая привлечение молодых специалистов и их закрепление в профессии, профилактику оттока молодых специалистов из образовательных организаций края; включение начинающих специалистов в систему наставничества, определение традиционных и инновационных способов наставнического сопровождения. Создание единой системы, ориентированной на всестороннее сопровождение молодых педагогов, выстраивание адресной работы с ними предусматривает изучение состояния адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности, изучение эффективности работы методических служб по вопросам поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества, определение наиболее эффективных моделей сопровождения (поддержки) молодых педагогов, основанных на выявленных дефицитах, мотивация молодых педагогов к активному участию в деятельности Сообщества молодых педагогов Кубани; непрерывное повышение профессио-

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

Цель 4: Поддержка методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне.

Обоснование цели:

Цель 5: Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне.

Обоснование цели:

Общественно-профессиональное сообщество педагогов рассматривается в качестве эффективного механизма для развития группового взаимодействия педагогов и мощной стратегии улучшения школьного образования. Участниками сообществ являются специалисты-профессионалы, отличающиеся соответствующими компетенциями, желанием и способностью взять на себя ответственность за происходящие в профессиональной сфере изменения, участвовать в реализации государственной и региональной политики. Общественно-профессиональные объединения для них – это площадка для профессионального диалога и взаимодействия, инструмент эффективной реализации профессионального и гражданского потенциала. Главным связующим звеном между методическими структурами всех уровней является территориальная методическая служба, которая призвана способствовать инновационным изменениям в соответствии с насущными потребностями педагогов. Территориальная методическая служба является центральным звеном научно-методического сопровождения деятельности педагогических работников и управленческих кадров. Перспективным способом развития деятельности методических объединений в муниципалитете является их сетевое взаимодействие. Переход к сетевым формам взаимодействия позволяет усиливать ресурс любой методической службы учреждения системы образования за счет ресурсов сетевых партнеров. Участники сетевого взаимодействия несут ответственность за конечный результат, позволяют объединить разрозненные усилия для достижения поставленных целей. Сетевое взаимодействие способствует инновационному развитию, обновлению содержания, форм и средств организации образовательного процесса, переносу инноваций в организацию образовательного процесса и управления образовательным учреждением, формированию готовности педагогов к активности в распространении и освоении инновационного опыта, развитию условий для роста профессиональной компетентности педагогов, социальным, культурным эффектам, влияющих на образовательные процессы.

Цель 6: Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях, развитие кадрового потенциала.

Обоснование цели:

Кадровый дефицит является фактором снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности (количе-

ственные и качественные) каждой образовательной организации. По данным ФИОКО 33% школ Кореновского района признаны школами с низкими результатами обучения. Более 31% педагогических работников свыше 60 лет и имеют нагрузку от 26 до 36 часов в неделю. Ежегодно в школах района выявляется достаточно большое количество вакансий. В сельских школах (68% от общего количества) педагоги ведут предметы, не имея по ним профильного образования.

Развитие кадрового потенциала основано на подготовке и переподготовке кадров и их карьере, системе непрерывного образования, совершенствовании организационных структур и стиля управления. Важно уделять внимание мотивации педагога к профессиональному росту, самореализации. Педагог должен постоянно включаться в новые для себя виды деятельности, работать в новых условиях, использовать новые средства, менять круг общения. В образовательном учреждении должна быть создана «конкурентная» социальная профессиональная среда, стимулирующая педагога к постоянному совершенствованию. Педагог должен быть уверен в получении внутреннего (удовлетворенность, достижение желаемых целей и др.) и внешнего (статус, признание коллег, получение значимой работы, высокого разряда, повышения заработной платы и др.) вознаграждения. Это вознаграждение должно являться для него ценным, удовлетворять его потребности.

Цель 7: Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

Обоснование цели:

Создание единого научно-методического пространства, являющегося компонентом Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающего взаимодействие субъектов научно-методической деятельности муниципального и институционального (образовательных организаций) 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 будет способствовать консолидации ресурсов муниципальной системы образования для обеспечения устранения профессиональных дефицитов педагогов, их профессиональному развитию.

Показатели эффективности реализации муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

С целью проведения мониторинга эффективности реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, положением определяется ряд показателей эффективности, а также их соответствие целям.

Наименование показателей	Соответствие показателей обоснованной цели
Показатели по выявлению	профессиональных дефицитов

педагогических работников	
<p>1. Наличие нормативного акта, регулирующего выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</p> <p>2. Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов (<i>общее количество педагогов, прошедших тестирование</i>)</p> <p>3. Уровень профессионально-технологической компетентности.</p> <p>4. Уровень профессионально-социальной компетентности.</p> <p>5. Уровень компетентности по решению профессионально значимых проблем.</p> <p>6. Уровень профессионально-коммуникативной компетентности.</p> <p>7. Уровень правовой компетентности педагогического работника.</p> <p>8. Уровень компетентности педагогического работника, определяемый его профессионально значимыми личностно-деловыми качествами и специальными способностями.</p> <p>9. Уровень знаний и умений в области нормативно-правовых основ системы образования и принципов образовательной политики в РФ.</p> <p>10. Уровень знаний и умений в теории управления общеобразовательной организацией.</p> <p>11. Уровень знаний и умений в финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации.</p> <p>12. Уровень знаний и умений по психолого-педагогическим основам образовательного процесса в общеобразовательной организации.</p> <p>13. Уровень знаний и умений делопроизводства в общеобразовательной организации.</p> <p>14. Сформированность управленческих умений.</p>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.</p> <p>Цель 2: Повышение профессионального мастерства педагогических работников через совершенствование предметных компетенций, построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогов, проведение профилактики профессионального выгорания, формирование методического актива.</p> <p>Цель № 7. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.</p> <p>Цель № 3. Поддержка молодых педагогов / реализация программ наставничества педагогических работников.</p> <p>Цель № 6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях, развитие кадрового потенциала.</p>
Показатели по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов.	
<p>1. Наличие нормативного акта, регулирующего учет индивидуальных образовательных маршрутов</p> <p>2. Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты совершенствования на основе диагностики профессиональных дефицитов</p> <p>3. Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты профессионального роста (<i>из</i></p>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</p> <p>Цель № 2: Повышение профессионального мастерства педагогических работников через совершенствование предметных компетенций, построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогов, про-</p>

<p>числа педагогов у которых не выявлены профессиональные дефициты)</p> <p>4. Доля педагогических работников, принявших участие в мероприятиях, направленных на устранение профессиональных дефицитов в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов</p>	<p>ведение профилактики профессионального выгорания, формирование методического актива.</p> <p>Цель № 7. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p> <p>Цель № 3. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников</p> <p>Цель № 5. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне</p> <p>Цель № 6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях, развитие кадрового потенциала.</p>
Показатели по формированию методического актива.	
<p>1. Наличие нормативного акта, регулирующего формирование методического актива</p> <p>2. Численность педагогов, включенных в методических актив Кореновского района по учебному предмету к общему количеству педагогов по данному предмету</p> <p>3. Численность педагогов, включенных в методических актив Краснодарского края по учебному предмету к общему количеству педагогов по данному предмету</p>	<p>Цель № 2: Повышение профессионального мастерства педагогических работников через совершенствование предметных компетенций, построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогов, проведение профилактики профессионального выгорания, формирование методического актива.</p> <p>Цель № 6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях, развитие кадрового потенциала.</p> <p>Цель № 7. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p>
Показатели по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	
<p>1. Наличие нормативной базы, регулирующей поддержку молодых педагогов / реализацию программ наставничества педагогических работников</p> <p>2. Доля педагогов, участвующих в ассоциации/сообществе молодых педагогов Кубани</p> <p>3. Доля педагогов – молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), проживающих на территории Кореновского района, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (% от общего числа педагогов – молодых специалистов)</p> <p>4. Уровень удовлетворенности наставляе-</p>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</p> <p>Цель № 2: Повышение профессионального мастерства педагогических работников через совершенствование предметных компетенций, построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогов, проведение профилактики профессионального выгорания, формирование методического актива.</p>

<p>мых из числа молодых педагогов участием в программах наставничества</p> <p>5. Уровень удовлетворенности наставников молодых педагогов участием в программах наставничества</p> <p>6. Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников</p> <p>7. Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства</p> <p>8. Доля индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных и реализованных для молодых педагогов в целях устранения выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников</p> <p>9. Доля трудоустроившихся по проекту «Земский учитель»</p>	<p>Цель № 4. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников</p>
	<p>Цель № 7. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p>
	<p>Цель № 6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях, развитие кадрового потенциала.</p>
<p>Показатели по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне</p>	
<p>1. Наличие нормативного акта, сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне</p>	<p>Цель № 5. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне</p>
<p>2. Доля педагогических работников включенных в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне</p>	<p>Цель № 6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях, развитие кадрового потенциала.</p>
<p>3. Доля образовательных организаций, педагогические работники которых включены в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне</p>	<p>Цель № 7. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников</p>
<p>4. Доля педагогических работников, принявших участие в мероприятиях регионального и федерального в рамках сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов)</p>	
<p>Показатели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона</p>	
<p>1. Наличие ИОМ по результатам диагностики.</p>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</p>
<p>2. Наличие утвержденного плана работы по наставничеству.</p>	<p>Цель № 2: Повышение профессионального мастерства педагогических работников через совершенствование предметных компетенций, построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогов, проведение профилактики профессионального выгорания, формирование</p>
<p>3. Наличие партнерского соглашения между образовательными организациями по научно-методическому сопровождению.</p>	
<p>4. Число ставок по штату.</p>	
<p>5. Фактическая потребность в ставках.</p>	
<p>6. Списочная численность работников.</p>	
<p>7. Число вакансий по должностям.</p>	
<p>8. Средний возраст педагогических работ-</p>	

НИКОВ	методического актива.
	Цель № 6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях, развитие кадрового потенциала.
	Цель № 7. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников

Методы сбора и обработки информации

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

Описание методов сбора информации.

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

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

Мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

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

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

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

Мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных

организациях региона.

Анализ содержания информационных ресурсов, библиотек состоит в оценке созданного контента: актуальности и достаточности представленных медиа-материалов, их доступности и возможности дополнения, а также наличия условий для непосредственного общения и взаимодействия педагога с тьютором, наставником, представителем территориальной методической службы и др. в дистанционном режиме. Кроме того, важным компонентом анализа является удобство использования информационных ресурсов и доступа к ним. Данный метод сбора информации используется в рамках следующих видов *мониторингов*:

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

Мониторинг по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне.

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

мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

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

мониторинг по формированию методического актива;

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

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

мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

Анализ результатов деятельности направлен на проведение исследования представленных продуктов в виде данных о результатах оценочных процедур обучающихся, работ педагогов и администраций школ, выполненных в рамках диагностики профессиональных компетенций, профессиональных

портфолио педагогических работников, свидетельства персональных и коллективных достижений субъектов образовательной системы и др. В рамках анализа учитываются параметры и характеристики данных, содержание материалов, статус представленных документов. В зависимости от модели мониторинга результаты анализа отражаются в отчете или фиксируются в принятой системе регистрации. Данный метод сбора информации используется в рамках следующих видов *мониторингов*:

мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

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

мониторинг по формированию методического актива;

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

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

мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

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

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

мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

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

мониторинг по формированию методического актива;
 мониторинг по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
 мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

Описание методов обработки информации.

Применяются разнообразные методы обработки данных, которые можно разделить на нематематические и математические.

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

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

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

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

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

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

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

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

ранжирование – метод упорядочения данных по возрастанию или убыванию значений величин. Данный метод применяется во *всех мониторингах* при

установлении крайних и медианных значений проявления изучаемого показателя, позволяющих установить состояние систем и оценить объем мер по улучшению сложившейся ситуации;

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

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

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

Использование информационных систем для сбора информации.

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

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