

СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1.Обоснование актуальности деятельности

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров представляет собой инструмент повышения уровня профессиональной компетентности специалистов, работающих в муниципальной системе образования Чаплыгинского муниципального района, основанный на разработке и реализации вариативных методических модулей. Их содержание и организационные формы реализации определяются с учетом выявленных профессиональных дефицитов педагогов. На основе анализа профессиональных потребностей формируются индивидуальные маршруты непрерывного развития профессионального мастерства через использование научно-методического потенциала муниципальных инновационных площадок, ресурсных центров, различных форм сетевого взаимодействия методических объединений, профессиональных сообществ, внедрения механизмов наставничества, менторства и др.

Муниципальная система научно-методического сопровождения образовательной деятельности выступает в роли базового структурного элемента национальной системы профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров в единстве с системой профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации работников образования образовательных организаций Чаплыгинского муниципального района.

Значимость данного направления обусловлена наличием профессиональных проблем педагогов и руководителей в области обеспечения достижения нового качества образования обучающихся, создания воспитательной среды, направленной на развитие личности обучающегося; совершенствования системы дополнительного образования и расширения социокультурной и образовательной среды формирования личности ребенка, обеспечения психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса; обучения и воспитания детей с учетом их индивидуальных особенностей и др.

Исходя из этого приоритетными были определены механизмы организации научно-методической деятельности, основанной на всестороннем

анализе результатов педагогической деятельности, выявлении комплекса профессиональных дефицитов, построении индивидуально ориентированной траектории профессионального роста по совершенствованию содержания и методики преподавания в соответствии с актуальными образовательными задачами.

Стимулом профессионального развития является:

- 1) профессиональное развитие педагогического работника на основе диагностики дефицитов профессиональной деятельности.
- 2) удовлетворение индивидуальных образовательных запросов;
- 3) повышение квалификации педагогических работников

Профессиональное развитие педагога и руководителя образовательной организации осуществляется через систему самообразования, внутришкольных, муниципальных, региональных программ сопровождения профессиональной деятельности, реализуемых средствами координации деятельности всех субъектов образовательной деятельности в рамках трехуровневой структуры организации методической работы, в которой региональный уровень представлен специалистами ГАУДПО ЛО «Институтом развития образования», сотрудниками Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и членами учебно-методических объединений Липецкой области; муниципальный - методистами и специалистами муниципальных методических служб; образовательной организации - педагогами, членами методических объединений и/или профессиональных сообществ, молодыми специалистами.

Функциональными обязанностями субъектов методической работы является:

- обеспечение реализации федеральных государственных образовательных стандартов ДОО, НОО, ООО, СОО;
- осуществление методической работы в образовательных организациях всех типов и видов;
- анализ состояния учебно-методической и воспитательной работы в учреждениях и разработка предложений по повышению её эффективности;
- участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и специалистов образовательных организаций;
- оказание адресной помощи педагогическим работникам образовательных организаций в определении содержания учебных программ, форм, методов и средств обучения, в организации работы по научно

методическому обеспечению образовательной деятельности образовательных организаций, в разработке рабочих образовательных (предметных) программ (модулей) по дисциплинам и учебным курсам;

- обобщение и распространение эффективного педагогического и управленческого опыта;
 - организация и координация работы методических объединений педагогических работников, оказание им консультативной и практической помощи по соответствующим направлениям деятельности;
 - создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров;
 - развитие наставничества и тиражирование практик наставничества и менторства, повышение социального статуса наставника, признания роли, места в обществе и возможности его системного поощрения;
- обобщение и распространение информации о передовых технологиях обучения и воспитания (в том числе информационных), передовом отечественном и мировом опыте в сфере образования.

Нормативное правовое обеспечение системы профессионального развития педагогических работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

2. Обоснование проблем, выявленных по итогам предыдущего мониторинга

Оценкой механизмов управления качеством образования в 2021 году в системе работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников был выявлен ряд проблем:

- сохраняется проблема кадрового обеспечения образовательных организаций дошкольного, общего и дополнительного образования;
- не все педагоги включены в систему выявления профессиональных дефицитов и разработанную на ее основе индивидуальную программу их устранения;
- мала доля педагогов, принимающих участие в программах, направленных на профилактику профессионального выгорания и др. низкая мотивация педагогов к профессиональному росту в связи с большой нагрузкой;
- отмечается снижение мотивации педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства.

3. Цели и задачи обеспечения профессионального развития педагогических работников

Цель - содействие успешной реализации государственной политики в области образования, создание единого муниципального методического пространства в сфере повышения квалификации и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с приоритетными задачами в области образования, учитывающего региональную и муниципальную специфику.

Задачи:

1. Организация комплексной работы по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников.
2. Создание условий для непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников с целью обеспечения качества образования и достижений обучающихся.
3. Формирование системы адресной методической помощи педагогическим и руководящим работникам на основе мониторинга и анализа их профессиональных дефицитов.
4. Создание условий для вовлечения педагогов в экспертную и инновационную деятельность.
5. Выявление и формирование методического актива как резерва высококвалифицированных специалистов, привлекаемых к оказанию методической помощи с учетом адресных запросов.
6. Содействие профессиональной адаптации молодых педагогов, совершенствование института наставничества.
7. Осуществление анализа состояния и результатов деятельности методических объединений для совершенствования развития и устранения профессиональных дефицитов.
8. Формирование культуры сетевого взаимодействия через развитие деятельности профессиональных сообществ педагогов.
9. Обеспечение научно-методического сопровождения педагогов.

4. Характеристика (краткое описание) показателей (групп показателей), с указанием системы их учета (проценты)

Эффективность обеспечения профессионального развития педагогических работников определяется реализацией компонентов управленческого цикла, который представляет собой завершённую последовательность действий, направленных на достижение целей по совершенствованию муниципальной системы управления качеством образования, а также на их результативность (таблица 1).

Таблица 1

Показатели эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

№ п/п	Направления деятельности	Наименование показателя	Минимальное значение, в год	Интерпретация данных
Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников				
1.	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов предметных компетенций, от общей численности педагогических работников муниципалитета	2022 г. - 10% 2023 г. - 20%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
		Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов методических компетенций от общей численности педагогических работников муниципалитета	2022 г. - 10% 2023 г. - 20%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
		Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов ИКТ компетенций от общей численности педагогических работников муниципалитета	2022 г. - 10% 2023 г. - 20%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
2	Совершенствование предметных компетенций педагогов	Доля педагогических работников, охваченных адресными программами повышения квалификациями, нацеленных на совершенствование предметных компетенций педагогов	10%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл

3	Разработка индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе диагностики профессиональных дефицитов	10% от общей численности педагогических работников	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
4	Формирование методического актива	Доля педагогических работников, вошедших в методический актив, от общего числа педагогических работников	10% от общей численности педагогов	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
		Доля педагогических работников, привлекаемых для работы в ЦНППМ	1%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл

5	Повышение квалификации педагогических и управленческих кадров	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации, в том числе в центрах повышения профессионального мастерства	В соответствии с показателем Паспорта Федерального проекта «Современная школа» (2021г. - 9%, 2022 г. - 20% 2023 г- 30%, 2024 г. - 40%)	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
		Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, освоивших программы ДПО, вошедшие в ФР ДПП и подобранные с учётом диагностики профессиональных дефицитов	В соответствии с показателем Паспорта Федерального проекта «Современная школа» (2021г. - 5%, 2022 г. - 10% 2023 г. - 10%, 2024 г. - 10%)	Соответствие минимальным показателям - 1 балл

7	Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников	Доля педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, реализованным с применением электронного обучения (дистанционных технологий)	10%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
		Доля педагогических работников получивших возможность использования верифицированного цифрового контента, цифровых образовательных сервисов	10%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
8	Профилактика профессионального выгорания педагогов	Доля учителей, имеющих педагогическую нагрузку менее 36 часов	70%	Соответствие минимальным
		Доля учителей, принявших участие в мероприятиях по профилактике профессионального выгорания	60%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
9	Вовлечение педагогов в экспертную деятельность	Доля педагогических работников муниципалитета (педагогов общеобразовательных организаций), участвующих в экспертной деятельности (в составе экспертных комиссий, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации) и пр.).	5%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
10	Научно-методическое сопровождение педагогических работников	Наличие плана мероприятий по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников	1	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
		Доля образовательных организаций являющихся инновационными площадками, стажировочными площадками	20%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл

		Доля педагогов, участвующих в муниципальных мероприятиях от общего количества педагогов	35%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
		Доля педагогов, участвующих в региональных мероприятиях от общего количества педагогов города	20%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
		Наличие медиатеки современных учебно-методических материалов	1	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
11	Реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на	Доля научно-методических мероприятий, организованных в форме сетевого взаимодействия	10%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
		Доля педагогов, включенных в сетевые сообщества	10%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
12	Деятельность методических объединений и/или профессиональных сообществ	Наличие плана мероприятий по осуществлению научно-методического сопровождения деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ	100%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
Устранение дефицита педагогических кадров				
13	Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона	Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов		Не оцениваются. Показатели выступают, как обеспеченность муниципального района педагогическими кадрами
		Доля образовательных организаций муниципалитета, в которых более 30% учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием		
		Число вакантных должностей, ед.		

		Доля вакантных должностей от общего числа ставок по штату, %		
		Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	80%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
14	Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки	20%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
15.	Осуществление методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества	Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов	70%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
		Доля учителей - молодых специалистов, проживающих в Чаплыгинском муниципальном районе (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, %	2021г. - 10%, 2022 г. - 30% 2023 г. - 50%, 2024 г. - 70%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
		Доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	2021г. - 10%, Далее - 100%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
		Уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества, % (опросный)	2021г. - 50%, 2022 г. - 60% 2023 г. - 70%, 2024 г. - 85%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл

		Уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества, % (опросный)	2021г. - 50%, 2022г. - 60% 2023г. - 70%, 2024 г. -85%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
16	Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях	Доля педагогических работников, аттестованных на первую квалификационную категорию	60%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
		Доля педагогических работников, аттестованных на высшую квалификационную категорию	30%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
		Доля педагогических работников, принявших участие в муниципальных конференциях и конкурсах	20%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
		Доля педагогических работников, принявших участие в региональных, всероссийских и международных конференциях	5%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
		Доля педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства на региональном и всероссийском уровне	2%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ				
17	Повышение квалификации педагогических работников по вопросам внедрения обновлённых ФГОС	Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам внедрения обновлённых ФГОС	2022г. - 25% 2023г. - 100%	Соответствие минимальным показателям - 1 балл

18	Повышение квалификации педагогических работников по вопросам формирования функциональной грамотности	Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по формированию функциональной грамотности	30% ежегодно	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
19	Повышение квалификации педагогических работников по вопросам, связанным с внедрением ЦОС	Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам, связанным с внедрением ЦОС	30% ежегодно	Соответствие минимальным показателям - 1 балл
Итого баллов			Максимум - 37 баллов	

Анализ полученных данных:

0-8 баллов - система обеспечения профессионального развития педагогических работников не развита

9-16 баллов - уровень развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников низкий;

17-25 баллов - уровень развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников средний;

26-33 баллов - уровень развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников достаточный;

34-37 баллов - уровень развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников высокий.

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, тестирований профессиональных компетенций педагогических работников и др.

Методами сбора первичной информации в рамках мониторинга в системе дополнительного профессионального образования являются:

- анкетирование, тестирование руководителей, педагогических работников образовательных организаций Чаплыгинского муниципального района с целью выявления профессиональных дефицитов;
- запросы в органы управления образованием, осуществляющие управление в сфере образования, образовательные организации Чаплыгинского муниципального района, осуществляющие обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам, методические службы, педагогические ассоциации;
- анализ данных государственного статистического наблюдения и ведомственной статистики;
- сбор информации о деятельности методических объединений и профессиональных сообществ;
- сбор данных по созданию условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров, внедрения системы наставничества;
- ведение регистрационных списков участников региональных мероприятий;
- ведение баз данных педагогических работников, осуществляющих экспертную деятельность (по направлениям);
- ведение баз данных наставников и наставляемых,
- ведение баз данных аттестуемых педагогических работников Чаплыгинского муниципального района.

Описание методов обработки информации Обработка данных осуществляется на основе применения разнообразных методов обработки данных:

- нематематических методов обработки информации: группировка, классификация, обобщение, трансформация отображения аналитических данных, сопоставление;
- математических методов обработки данных: шкалирование, ранжирование и др.

Сбор, поиск, обработка информации осуществляется с использованием информационных систем: единой государственной информационной системы «Региональный сегмент учета контингента обучающихся по общеобразовательным и дополнительным образовательным программам», подсистемы «Банк инновационных педагогических практик», портал «Электронное образование» Чаплыгинского муниципального района, подсистема «Электронное дистанционное обучение Чаплыгинского муниципального района», подсистема «Цифровой профиль», подсистема «Электронная школа», «Электронный детский сад», «Электронный колледж», «Электронное дополнительное образование». Google- формы для массовых опросов и др.

б.Использование результатов мониторинга

По итогам анализа результатов мониторинга формируется итоговая аналитическая справка в целях внесения изменений в нормативно-правовую базу, регламентирующую процесс обеспечения профессионального развития педагогических работников, разработку и актуализацию рекомендаций для муниципальной системы образования, планирования и корректировки программ мероприятий с учётом результатов оценки профессиональных дефицитов педагогических работников.

7. Анализ, адресные рекомендации

Результаты мониторинга оформляются в виде аналитической справки и предоставляется на все уровни системы методической работы. Электронная версия размещается на сайте МБОУДПО «ГИМЦ» <http://gimc.ru/content/prikazy> Передовой управленческий и педагогический опыт обобщается в модульной технологии и размещается в подсистеме ЕГИС «Банк инновационных педагогических практик», на сайте МБОУДПО «ГИМЦ» http://gimc.ru/rubriki/obobshchenie_pedagogicheskogo_opyta.

Поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ осуществляется через сайт МБОУДПО «ГИМЦ» http://gimc.ru/content/metodicheskie_obedineniya.

Для поддержки молодых специалистов действует Сообщество молодых педагогов <https://vk.com/sodrugestvomp>.

8. Меры, управленческие решения

По итогам проведения анализа результатов мониторинга муниципальных показателей комитет по образованию администрации Чаплыгинского муниципального района принимает меры и управленческие решения, направленные на совершенствование системы методической работы.

Основными векторами совершенствования работы являются:

- проведение мероприятий, направленных на обеспечение профессионального развития педагогических работников, в том числе молодых специалистов;
- наличие программ и иных мероприятий, направленных на развитие профессионального мастерства педагогических работников;
- поддержка деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ в образовательных организациях, на муниципальном и региональном уровнях.

9. Анализ эффективности принятых мер

По результатам принятия мер и управленческих решений субъектами методической работы проводится анализ эффективности принятых мер не реже чем 1 раз в год.