

## **2.2. Муниципальная программа (комплекс мер) по совершенствованию показателя оценки механизмов управления качеством образовательных результатов в муниципальном районе Нуримановский район Республики Башкортостан «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников»**

### **Обоснование целей и задач системы:**

Повышение эффективности и качества педагогической деятельности является одной из первостепенных задач, реализовать которую не представляется возможным без осуществления определенных измерений. Такие измерения позволяют не только выявить профессиональные дефициты, но и организовать и реализовать адресную работу с педагогическими работниками, направленную на устранение выявленных пробелов, как в рамках повышения квалификации, так и в рамках методического сопровождения. Таким образом, при формировании муниципального концептуального документа по направлению должны быть определены цели и задачи, ориентированные на выявление профессиональных дефицитов педагогических работников. Муниципальными показателями здесь могут выступать следующие:

- доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов);
- доля педагогов по каждому из видов дефицитов;
- и т.п.
- количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в муниципалитете;
- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов;
- наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в муниципалитете;
- доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов;
- доля педагогов, сопровождаемых педагогами-методистами, прошедшими региональный отбор;
- наличие программы поддержки методических объединений, профессиональных сообществ педагогов;

- и т.п.

Одним из перспективных способов развития методической работы является организация сетевых форм взаимодействия педагогов. Развитие системы образования через методическую сеть обеспечивает открытость достижений педагогов, стимулирует их активность в распространении и освоении инновационного опыта, создает благоприятные условия для непрерывного образования педагогических работников, роста их профессиональной компетентности. Показателями здесь могут выступать:

- доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов;
- количество методических объединений/профессиональных сообществ педагогов;
- и т.п.

Еще одной актуальной задачей является создание системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающей повышение квалификации и непрерывное развитие их профессионального мастерства. Идеей создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников определены основные направления деятельности такой системы на муниципальном уровне:

- сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов;
- информирование педагогических работников об инновационных формах обучения;
- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, сопровождение деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию, с учетом конкретной ситуации в образовательной организации для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень;
- организация взаимодействия и взаимообучения работников образования;
- помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы.

## **2.2. Треки (траектории) развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников**

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

### **1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников;**

2. Устранение дефицита педагогических кадров;
3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

**Трек 1 Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников**

**Цели и задачи:**

**в части планового повышения профессионального мастерства педагогических работников:**

1. выявить профессиональный дефицит педагогических работников;
2. совершенствовать предметные компетенции педагогических работников;
3. построить индивидуальные маршруты непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
4. провести профилактику профессионального выгорания педагогов;
5. осуществить научно-методическое сопровождение педагогических работников.

**Задачи:**

**в части планового повышения профессионального мастерства педагогических работников:**

6. формирование персональных траекторий непрерывного профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе дефицитов, выявленных независимой диагностикой профессиональных компетенций;
7. разработка индивидуальных образовательных маршрутов, направленных на совершенствование предметных компетенций педагогических работников;
8. организация и проведение мероприятий, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов;
9. проведение профилактики профессионального выгорания педагогов;
10. формирование региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников.

**Показатели, методика расчета, методы сбора информации:**

**Трек 1 Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников**

№	Наименование показателя	Методика расчета показателя	Методы сбора информации	Ответственные исполнители
---	-------------------------	-----------------------------	-------------------------	---------------------------

1.	Доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов)	<u>Кол - во педагогов, прошедших диагностику</u> * 100% общее кол — во педагогов	- аналитический отчет по результатам диагностик; - результаты надзорных и профилактических мероприятий	Музафарова А.Х., методист МКУ Управление образования; Заместители директоров по УВР
2.	Доля педагогов по каждому из видов дефицитов (предметные, методические, психолого-педагогические, дефициты в области ИКТ, организационно-управленческие)	<u>Кол - во педагогов, по каждому из видов дефицитов</u> * 100% общее кол — во педагогов	- аналитический отчет по результатам диагностик; - результаты надзорных и профилактических мероприятий	Музафарова А.Х., методист МКУ Управление образования; Заместители директоров по УВР
3.	Доля педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан индивидуальный образовательный маршрут совершенствования профессионального мастерства	<u>Кол - во педагогических работников</u> * 100% общее кол — во педагогических работников, для которых разработан индивидуальный образовательный маршрут	- аналитический отчет по результатам диагностик; - результаты надзорных и профилактических мероприятий	Музафарова А.Х., методист МКУ Управление образования; Заместители директоров по УВР
4.	Доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов	<u>Кол - во педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку</u> * 100% общее кол — во педагогических работников	- аналитический отчет по результатам диагностик; - результаты надзорных и профилактических мероприятий	Музафарова А.Х., методист МКУ Управление образования; Заместители директоров по УВР
5.	Доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов	<u>Кол - во педагогических работников</u> * 100% общее кол — во педагогических работников, обеспеченным персональным сопровождением в процессе КПК	- аналитический отчет по результатам диагностик; - результаты надзорных и профилактических мероприятий	Музафарова А.Х., методист МКУ Управление образования; Заместители директоров по УВР

**Меры, управленческие решения:**

- Организация сетевого взаимодействия педагогов.
- Развитие внутришкольной системы профессионального роста.
- Вовлечение педагогов в экспертную деятельность (в качестве экспертов предметных комиссий по проверке заданий с развернутым ответом ГИА, НИКО; экспертов, привлекаемых в рамках федерального государственного контроля качества образования и пр.).
- Проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников.

### **Мониторинги:**

<b>№</b>	<b>Направление</b>	<b>Мониторинг</b>	<b>Ответственные</b>	<b>Итоги мониторинга и адресные рекомендации</b>
<b><u>Трек 1. Оценка планового повышения профессионального мастерства педагогических работников</u></b>				
1.	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	Мониторинг профессиональных дефицитов педагогических работников ООО  Мониторинг профессиональных дефицитов методистов ММС	Музафарова А.Х.,  Руководители ОУ	Аналитический отчет о профессиональных дефицитах учителей НОО, ООО  Аналитический отчет о профессиональных дефицитах методистов ММС
2.	Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	Мониторинг профессионального мастерства педагогов	Музафарова А.Х.,  Руководители ОУ	Аналитический отчет

3.	Обеспечение ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами	Мониторинг профессионального мастерства педагогов	Музафарова А.Х., Руководители ОУ	Аналитический отчет
----	---	---	-------------------------------------	---------------------

## **Трек 2 Устранение дефицита педагогических кадров:**

### **Цели и задачи:**

#### **в части устранения дефицита педагогических кадров:**

1. выявить кадровые потребности в образовательных организациях региона;
2. развить кадровый потенциал в образовательных организациях;
- осуществить профессиональные переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
3. поддержать молодых педагогов;
4. реализовать программы наставничества педагогических работников.

### **Задачи:**

#### **в части устранения дефицита педагогических кадров:**

5. устранение кадрового дефицита в образовательных организациях региона за счет своевременного выявления кадровых потребностей в ОО;
6. выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона;
7. развития кадрового потенциала в образовательных организациях; осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
8. осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
9. поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
10. привлечение молодых специалистов.

### **Показатели, методика расчета, методы сбора информации:**

## **Трек 2 Устранение дефицита педагогических кадров:**

№	Наименование показателя	Методика расчета показателя	Методы сбора информации	Ответственные исполнители
1.	Доля образовательных организаций, обеспеченных педагогическими и руководящими кадрами;	<u>Кол - во ОО, обеспеченных педагогическими и руководящими кадрами</u> * 100% общее кол — во ОО	- аналитический отчет по результатам диагностик; - результаты надзорных и профилактических мероприятий	Музафарова А.Х., методист МКУ Управление образования; Заместители директоров по УВР
2.	Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	<u>Кол - во учителей, имеющих образование по профилю преподаваемого предмета</u> * 100% общее кол — во учителей	- аналитический отчет по результатам диагностик; - результаты надзорных и профилактических мероприятий	Музафарова А.Х., методист МКУ Управление образования; Заместители директоров по УВР
3.	Доля ОО, в которых более 30% (или другое значение) учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием	<u>Кол - во ОО</u> * 100% общее кол — во ОО, имеющих учителей преподающих не в соответствии с полученным образованием	- аналитический отчет по результатам диагностик; - результаты надзорных и профилактических мероприятий	Музафарова А.Х., методист МКУ Управление образования; Заместители директоров по УВР
4.	Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов	<u>Кол - во молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов</u> * 100% общее кол — во молодых педагогов	- аналитический отчет по результатам диагностик; - результаты надзорных и профилактических мероприятий	Музафарова А.Х., методист МКУ Управление образования; Заместители директоров по УВР
5.	Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов	<u>Кол - во педагогов, участвующих в программах наставничества</u> * 100% общее кол — во педагогов	- аналитический отчет по результатам диагностик; - результаты надзорных и профилактических мероприятий	Музафарова А.Х., методист МКУ Управление образования; Заместители директоров по УВР

**Меры, управленческие решения:**

- Привлечение в образовательные организации выпускников образовательных организаций высшего и профессионального (педагогического) образования.
- Развитие системы наставничества, организация работы сообществ и «школ» молодых педагогов.
- Реализация государственных и общественных проектов, направленных на привлечение педагогических кадров, например «Учитель для России».

**Мониторинги:**

<b>№</b>	<b>Направление</b>	<b>Мониторинг</b>	<b>Ответственные</b>	<b>Итоги мониторинга и адресные рекомендации</b>
<b><u>Трек 2 Обеспечение устранения дефицита педагогических кадров</u></b>				
1.	Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона	Мониторинг профессионального мастерства педагогов	Музафарова А.Х., Руководители ОУ	Аналитический отчет
2.	Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Мониторинг профессионального мастерства педагогов	Музафарова А.Х., Руководители ОУ	Аналитический отчет
3.	Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	Мониторинг профессионального мастерства педагогов	Музафарова А.Х., Руководители ОУ	Аналитический отчет



### **Трек 3 Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ**

#### **Цели и задачи:**

**в части повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ:**

1. повысить квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ;
2. организация и проведение адресного повышения квалификации педагогов по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся.

#### **Задачи:**

**в части повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ:**

3. организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.
4. организация и проведение адресного повышения квалификации педагогов по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся.

#### **Показатели, методика расчета, методы сбора информации:**

### **Трек 3 Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ**

<b>№</b>	<b>Наименование показателя</b>	<b>Методика расчета показателя</b>	<b>Методы сбора информации</b>	<b>Ответственные исполнители</b>
1.	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации,	$\frac{\text{Кол - во педагогических работников}}{\text{общее кол — во педагогических}} * 100\%$	- аналитический отчет по результатам диагностик; - результаты надзорных и	Музафарова А.Х., методист МКУ Управление

стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ	работников, повысивших свою квалификацию в рамках федеральных программ	профилактических мероприятий - муниципальные диагностические материалы	образования; Заместители директоров по УВР
---	--	---	---

### **Меры, управленческие решения:**

- Информирование педагогического сообщества региона о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли.
- Организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

### **Мониторинги:**

<b>№</b>	<b>Направление</b>	<b>Мониторинг</b>	<b>Ответственные</b>	<b>Итоги мониторинга и адресные рекомендации</b>
<b><u>Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ</u></b>				
1.	Организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	Мониторинг профессионального мастерства педагогов	Музафарова А.Х., Руководители ОУ	Аналитический отчет

### **Описание методов обработки информации.**

Обработка информации производится через информационные системы, а также с помощью количественного и качественного анализа полученной информации.

Муниципалитет проводит статистическую обработку полученной в ходе мониторинга информации, анализирует результаты мониторинга для выявления текущего состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных учреждений и факторов, на него влияющих. Разрабатывает адресные рекомендации по результатам проведенного анализа, определяет перечень мероприятий по работе с педагогическими

кадрами, разрабатывает программы по развитию системы дополнительного профессионального образования и методического сопровождения педагогических работников образовательных учреждений.

Управление образования использует результаты мониторинга для оценки соответствия реализуемой деятельности запросам и ожиданиям участников образовательного процесса и (или) иных заинтересованных организаций, определения перечня мероприятий по улучшению результатов и качества предоставления образовательных услуг на муниципальном уровне и принятия других управленческих решений.

Результаты мониторинга могут использоваться руководителями образовательных организаций для принятия управленческих решений, в том числе для организации методической работы с педагогическими работниками и решения актуальных профессиональных задач.

### **Использование информационных систем для сбора информации.**

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

- таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
- аттестации педагогических кадров;
- аналитика – статистические данные об образовательных результатах;
- опросов участников образовательных отношений;
- анкетирование, тестирование руководителей, педагогических работников образовательных организаций, с целью выявления профессиональных дефицитов.

Источники данных, используемые для сбора информации в системе обеспечения профессионального развития педагогических работников подразделяются:

- региональная информационная система оценки профессиональных дефицитов педагогов;
- региональная информационная система повышения профессионального уровня педагогических работников;
- региональная информационная система поддержки молодых педагогов;
- региональная информационная система наставничества;
- региональная информационная система методических объединений и профессиональных сообществ педагогов.

### **Анализ, адресные рекомендации (столбец 6 таблицы «Мониторинги»)**

По итогам проведения мониторинга показателей проводится анализ результатов мониторинга вышеназванных

показателей. Анализ результатов мониторинга муниципальных показателей и подготовка адресных рекомендаций по каждому направлению деятельности в зависимости от результатов анализа мониторингов.

### **Меры, мероприятия**

1. Проведение мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников
2. Проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников
3. Проведение мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогических работников на обновление профессиональных знаний, умений и навыков и использование передовых педагогических практик
4. Реализация мероприятий, направленных на обновление дополнительных профессиональных программ
5. Принятие мер по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников
6. Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие института наставничества
7. Организация методической помощи методическим объединениям и/или профессиональным сообществам педагогов, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне региона
8. Организация методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур
9. Проведение мероприятий, направленных на повышение качества методического сопровождения педагогических работников
10. Принятие мер, направленных на устранение кадровых дефицитов в ОУ

### **Анализ эффективности принятых мер**

Анализ мониторингового исследования и статистический анализ данных позволяет сформировать направления, которые становятся ориентиром, отвечающих на запросы педагогов и образовательных организаций. На основании данных

мониторинга, с целью выстраивания системы эффективного методического сопровождения педагогических работников, координации действий по устранению выявленных педагогических затруднений, проводится корректировка тем семинаров, практикумов, мастер-классов с учетом проблемных полей и педагогических затруднений работников. Особенность педагогического затруднения, на наш взгляд, состоит в том, что педагог должен сам увидеть затруднение, сформулировать его как условие педагогической задачи и профессиональной проблемы. Иногда педагог не осознает своего затруднения, а, следовательно, не формулирует свою задачу и не решает ее, оставляя в профессиональной деятельности неосознанные профессиональные затруднения. Это существенно препятствует его профессиональному развитию. В другом случае педагог, видя свое затруднение и формулируя профессиональную задачу, не владеет методами решения задачи, и, таким образом, не имеет оснований для профессионального продвижения. Но тогда, когда затруднение рассматривается как компонент проблемы и педагогу ясен механизм его решения, затруднение выступает как стимулятор познавательной активности, мобилизационной готовности к решению проблем. В этом проявляется стимулирующая функция затруднений, и тогда оно играет позитивную роль. С помощью мониторинга выявлены профессиональные дефициты педагогов, определены пути их преодоления через разработку и реализацию индивидуального плана профессионального развития педагога как фактора повышения качества образования. Созданы в рамках РМО группы по ассимиляции успешного опыта, а также организованы и проведены семинары-практикумы, открытые уроки, мастер-классы, «круглые» столы. Изучены эффективные технологии обучения учащихся с различными образовательными возможностями в рамках ШМО; привлечены в качестве наставников опытные коллеги-стажисты, чьи учащиеся показывают высокие результаты.

Формы, используемые для преодоления профессиональных дефицитов педагогов:

- 1) Теоретическая предметная и методическая подготовка
- 2) Консультирование учителей
- 3) Круглые столы
- 4) Выставки, аукционы педагогических и методических находок
- 5) Практические занятия, деловые и ролевые игры
- 6) Семинары-практикумы
- 7) Педагогические мастерские
- 8) Методический калейдоскоп.