



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КАМЧАТСКОГО КРАЯ**  
**ПРИКАЗ № 661**

г. Петропавловск-Камчатский

от 22.07.2021

Об утверждении положения о  
системе обеспечения  
профессионального развития  
педагогических работников  
Камчатского края

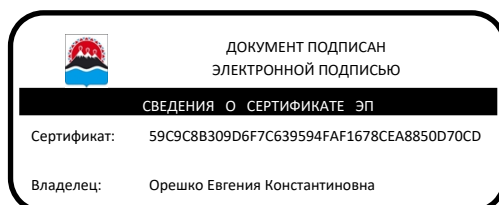
На основании основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 года № 3273-р, в целях реализации оценки механизмов управления качеством образования в Камчатском крае

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить положение о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Камчатского края согласно приложению к настоящему приказу.
2. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя Министра образования Камчатского края Медведеву И.С.

И.о. Министра

Е.К. Орешко



## **Положение о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Камчатского края**

### **1. Общие положения**

Положение о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Камчатского края (далее – Положение) является стратегическим документом по реализации основных положений регионального проекта «Современная школа».

Данное Положение базируется на идее интеграции личностного роста и профессионального развития педагогических кадров как направлений развития педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта и модернизации педагогического образования, в том числе дополнительного профессионального образования педагогических кадров.

Основанием для разработки Положения являются:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы»;
- стратегические цели Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы;
- основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную

систему учительского роста, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р;

– паспорт национального проекта «Образование», утвержденный Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам протоколом от 24.12.2018 № 6;

– паспорт проекта в сфере «Образование» «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации», утвержденный Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам протоколом от 3 25.10.2016 № 9;

– Перечень поручений Президента Российской Федерации (по итогам заседания Государственного совета Российской Федерации 23.12.2015 г.) о формировании национальной системы учительского роста;

– письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 21.04.2015 № ВК-1013/об «О направлении методических рекомендаций по реализации дополнительных профессиональных программ» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения в сетевой форме»);

– письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 16.04.2019 № МР-507/02 «О направлении уточненного примерного перечня оборудования для внедрения целевой модели цифровой образовательной среды в общеобразовательных организациях и профессиональных образовательных организациях»;

– Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, утвержденной Распоряжением Министерства Просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76;

– Государственная программа Камчатского края «Развитие образования в Камчатском крае», утвержденная постановлением Правительства Камчатского края от 29.11.2013 № 532-П.

Система профессионального и учительского роста предполагает обеспечение сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (в том числе педагогических и управленческих кадров системы среднего профессионального образования) в повышении квалификации и непрерывном развитии их профессионального мастерства в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

В основе положения лежат следующие принципы:

– соответствие деятельности системы приоритетным задачам в сфере развития образования;

– активное сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической, методической деятельности, обеспечивающее синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров для разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

– ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников в условиях быстрого развития общества и системы образования;

– координация и интеграция деятельности методических служб разного уровня.

## **2. Цели обеспечения профессионального развития педагогических работников**

Обеспечение профессионального развития педагогов предполагает реализацию следующих целей.

1. Повышение уровня профессиональных компетенций педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов:

- обеспечение эффективного повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с выявленными запросами педагогических коллективов и отдельных педагогов;
- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- осуществление внешней оценки качества программ дополнительного профессионального образования;
- построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- профессиональное развитие педагогов с учетом потребностей региона;
- совершенствование процедуры аттестации педагогических работников, направленной на повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников.

2. Проведение мониторинговых исследований динамики профессионального развития педагогических работников Камчатского края:

- оценка и развитие кадрового потенциала в образовательных организациях;
- выявление профессиональных дефицитов, запросов педагогических коллективов и отдельных педагогических работников.

3. Стимулирование профессионального роста педагогических работников:

- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- развитие профессиональных педагогических сообществ;
- осуществление профилактики профессионального выгорания педагогов;
- поддержка молодых педагогов, реализация программ наставничества педагогических работников.

4. Выстраивание системы методического сопровождения педагогических работников:

- формирование программ поддержки методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на региональном уровне;
- изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;
- организация сетевых форм взаимодействия педагогов на региональном уровне.

Обозначенные цели определяются обновлением подходов к развитию профессиональной компетентности педагогов и руководителей образовательных организаций, а именно: включением педагогических и управленческих кадров всех образовательных организаций в непрерывное профессиональное (педагогическое) образование на протяжении всего периода выполнения ими профессиональной деятельности. Непрерывность профессионального (педагогического) образования может быть достигнута интеграцией формального, неформального и информального образования, а также взаимодействием всех организаций, обеспечивающих развитие кадрового потенциала системы образования путем непрерывного развития мастерства педагогических работников и повышения компетентности управленческих кадров.

### **3. Повышение уровня профессиональных компетенций педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов**

Повышение уровня профессиональных компетенций педагогов реализуется в системе дополнительного профессионального образования (далее – ДПО).

Развитие ДПО в регионе осуществляется с учетом актуального уровня качества образования педагогических работников, учитывающего анализ диагностики профессиональных дефицитов, структуру сети образовательных организаций. Ключевой задачей ДПО является обеспечение непрерывного

характера профессионального развития педагога, поэтому основными направлениями развития региональной системы ДПО являются:

- стимулирование педагогических кадров к непрерывному профессиональному развитию через систему оценки их профессиональной компетентности; повышения квалификации в том числе в форме стажировок; участия в научно-методических и методических мероприятиях различного уровня; обобщения лучшего педагогического опыта; публикаций в научно-методических и методических изданиях и др.;

- организационно-правовое, кадровое и научно-методическое обеспечение повышения квалификации педагогов с возможностью устранения профессиональных дефицитов четырех групп профессиональных компетенций учителя (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные) как ядра содержания программ повышения квалификации;

- обеспечение непрерывного характера развития профессионального мастерства педагогов в рамках профессиональных сообществ: объединения молодых педагогов, инновационная и проектная деятельность, наставничество, самообразование, внутришкольные практики профессионального становления педагога;

- построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;

- осуществление внешней оценки качества программ дополнительного профессионального образования.

Региональным координатором повышения уровня профессиональных компетенций педагогов является краевое государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Камчатский институт развития образования» (далее – КГАУ ДПО «Камчатский ИРО», Институт).

Региональным координатором осуществляется мониторинг потребностей педагогических работников и выявляются приоритетные направления их профессионального развития.

На основании результатов мониторинга формируется перечень основных направлений и перспективных мероприятий развития системы повышения профессиональных компетенций педагогов Камчатского края.

Повышение квалификации педагогов осуществляется на базе следующих организаций:

- КГАУ ДПО «Камчатский ИРО»;
- ФГБОУ ВО «Камчатский государственный университет имени Витуса Беринга»;
- КГПОБУ «Камчатский педагогический колледж»;
- КГБУ ДПО работников культуры «Камчатский учебно-методический центр».

Кроме того, с 2020 года совершенствование компетенций педагогических работников осуществляется на базе «Кванториума», что обеспечивает практико-ориентированный подход к повышению квалификации.

Эффективность профессиональной деятельности педагога зависит от уровня сформированности его профессиональных компетенций и личностных качеств.

Оценка уровня владения профессиональными компетенциями педагога осуществляется посредством диагностических процедур. По результатам диагностики формируется перечень профессиональных дефицитов как пространство профессионального развития педагога.

Содержание данного перечня учитывается при разработке и реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации на основе принципа дифференциации, а также при проектировании индивидуального образовательного маршрута педагога.

Приоритетными ориентирами к организации ДПО являются следующие:

1. Изменение методологии организации образовательного процесса на основе принципов деятельностного подхода, внедрение инновационных методов и технологий обучения, ориентированных на интерактивный, имитационно-игровой образовательный процесс, существенное увеличение роли



самостоятельной работы слушателей и изменение структуры учебной нагрузки преподавателей в сторону увеличения внеаудиторной нагрузки, обеспечивающей индивидуализацию образовательных траекторий, получение слушателями практических компетенций, оцениваемых при выполнении деятельности в реальных условиях или максимально приближенных к ним.

2. Корректировка целей и результатов дополнительного профессионального педагогического образования под влиянием социокультурных изменений и рынка труда. Цели и результаты образования формулируются в терминах профессиональных компетенций и направлены на развитие опыта обучающегося и реализацию Национальной системы профессионального и учительского роста.

3. Корректировка статуса преподавателя. Статус преподавателя определяется изменением его функций и ролей от транслятора знаний к организатору-координатору учебно-познавательной и самообразовательной деятельности обучающегося по развитию профессиональных компетенций и разработчику методического обеспечения развития педагога на основе учебно-методических ресурсов нового поколения.

4. Корректировка статуса обучающегося взрослого, который берет на себя полную ответственность за собственное обучение и реализацию образовательного маршрута. Статус обучающегося определяется его субъектностью, самостоятельностью и активностью, что предполагает широкий выбор программ и модулей обучения и направленность на продуктивность.

5. Изменение статуса знаний и содержания образования, отраженного в образовательных программах деятельностного и поведенческого типов. В этом смысле образовательные программы выступают в качестве целостных «единиц» содержания образования. Каждая такая «единица» является законченным циклом деятельности, нацеленной на конкретные изменения умений, навыков и компетенций педагогов.

6. Изменение педагогических и образовательных технологий под влиянием процесса информатизации. Современные педагогические и образовательные технологии обеспечивают обучающемуся активную позицию.

7. Изменение системы оценивания, оценочной деятельности преподавателя и оценочной деятельности обучающегося. Оценочная деятельность преподавателя строится на основе компетентного подхода с учетом субъектности обучающегося взрослого, предполагает учебное проектирование и выбор обучающимся форм оценивания. Оценочная деятельность обучающегося предполагает само- и взаимооценивание, определение показателей и критериев оценивания, широкий выбор форм, темпа, средств оценивания как формируемых компетенций, так и образовательных достижений в целом.

8. Создание расширенной информационно-образовательной среды, обеспечивающей открытость, взаимодополнительность ресурсной базы и возможность работы в учебных обучающих сообществах.

Для развития ДПО актуальным становится поиск соответствующих современным требованиям форматов, моделей и технологий повышения квалификации педагогических кадров в области использования современных цифровых технологий.

Основными формами работы педагогов в данном направлении являются:

- формирование представлений о дидактических возможностях современных цифровых технологий, анализ своих затруднений и потребностей;
- повышение цифровой грамотности через участие с обучающимися в сетевых проектах;
- повышение профессионального уровня через изучение технологии проектной деятельности, разработку и реализацию сетевого проекта;
- участие в обучающих вебинарах, интернет-мероприятиях, педагогических конкурсах и т.п., в работе сетевых профессиональных сообществ;
- разработка электронных образовательных ресурсов.

Результатом деятельности педагога в рамках использования цифровой образовательной среды будут навыки и компетенции, которые невозможно сформировать в рамках формального обучения:

- навыки использования электронных ресурсов и сервисов для организации образовательной деятельности;
- разработанный и готовый к реализации учебный локальный или сетевой проект;
- высокий уровень предметно-педагогической ИКТ-компетентности;
- навыки публичного представления своего опыта работы в цифровой среде;
- опыт разработки электронно-образовательных ресурсов, использования дидактических возможностей коллективной работы в сети Интернет;
- активное включение в деятельность педагогического сообщества;
- знакомство с опытом педагогов по профессиональной деятельности;
- опыт обобщения и представления результатов своей профессиональной деятельности и др.

Организациями края, осуществляющими повышение квалификации педагогических и руководящих работников, реализуется комплекс мероприятий по формированию цифровой грамотности учителей: курсы повышения квалификации, обучающие мероприятия по применению цифрового оборудования, конкурсные мероприятия с целью выявления качественных электронных образовательных ресурсов, поддержка деятельности региональных профессиональных сетевых сообществ, методическая поддержка при формировании навыков использования различных веб-сервисов образовательных платформ, мультимедийных и интерактивных мероприятий, диагностика цифровых компетенций и пр.

#### **4. Проведение мониторинговых исследований динамики профессионального развития педагогических работников Камчатского края**

Целью мониторинговых исследований в системе ДПО является:

- диагностика динамики профессионального развития педагогических работников; качество программ ДПО;
- качество условий реализации дополнительных профессиональных программ;
- удовлетворенность слушателей качеством реализации программ ДПО.

При проведении мониторинга анализируются результаты тестирования, анкетирования педагогических и руководящих работников Камчатского края, результаты текущего контроля освоения дополнительных профессиональных программ, промежуточной и итоговой аттестации слушателей, а также результаты социологических исследований.

Мониторинг позволяет оперативно принимать управленческие решения по адресной работе с органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, руководителями образовательных организаций по актуальным вопросам, связанным с развитием образования в крае. Кроме того, результаты мониторинговых исследований учитываются при актуализации содержания дополнительных профессиональных программ.

В качестве управленческих решений определены следующие направления деятельности:

- совершенствование непрерывного адресного сопровождения профессионального развития, повышения квалификации, индивидуального сопровождения педагогических и руководящих кадров;
- расширение возможностей дополнительного профессионального образования за счет развития цифровой образовательной среды в крае;
- развитие сетевых форм реализации программ повышения квалификации, вариативных форм сетевого образования, информационных связей, партнерства и сотрудничества.

## 5. Стимулирование профессионального роста педагогов

Основными направлениями стимулирования профессионального роста педагогов являются:

- развитие профессиональных педагогических сообществ;
- модернизация конкурсов профессионального мастерства для педагогов;
- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- поддержка молодых педагогов, реализация программ наставничества педагогических работников;
- осуществление профилактики профессионального выгорания педагогов;
- формирование индивидуальных траекторий карьерного роста для педагогических работников.

В рамках реализации указанных направлений в Камчатском крае реализуются следующие мероприятия. Создание кадрового резерва руководителей образовательных организаций. Работа в данном направлении открывает возможности эффективного выстраивания вертикального карьерного роста перспективных педагогов, а также позволяет обеспечивать преемственность в управлении образованием.

Повышение престижа педагогической профессии осуществляется через поддержку и развитие конкурсного движения. Ежегодно совершенствуется содержание конкурсных процедур с учетом современных подходов и требований. С 2019 г. педагоги Камчатского края принимают участие в конкурсе профессионального педагогического мастерства «Учитель будущего».

Организована поддержка профессиональных сообществ педагогов. С 2020 г. сообщества педагогов Камчатского края функционируют в рамках социальной сети ВКонтакте. В настоящее время работает 21 региональное сетевое педагогическое сообщество. Их цель – решение ряда актуальных вопросов развития региональной системы образования, активизация методической и научно-методической деятельности педагогов, а также

организация деятельности по повышению престижа педагогической профессии и привлечения молодых специалистов.

Формирование сообществ педагогов, развивающих свои компетенции в том числе через участие в экспертной деятельности – один из наиболее эффективных путей непрерывного профессионального развития.

Педагог может быть вовлечен в следующие формы экспертной работы:

- экспертиза работ обучающихся в рамках ГИА;
- работа на конкурсах профессионального мастерства, иных мероприятиях (конференции, фестивали и др.);
- работа на конкурсах работ обучающихся, предметных олимпиадах и др.;
- работа в экспертных комиссиях, проводящих экспертизу учебных программ / пособий;
- работа в аттестационной комиссии;
- работа в экспертной комиссии при аккредитации и лицензировании образовательной организации и др.

В процессе развития находится система сопровождения профессионального роста молодых педагогов и управленцев. Данная работа организована в нескольких направлениях, основным из которых является наставничество.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога (наставника) с молодым специалистом по согласованному индивидуальному плану профессионального становления (сопровождения) в течение 1 – 3 лет. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как профессиональной тематики, так и круга вопросов личностного развития.

Кроме того, молодой специалист может быть вовлечен в работу в проектных группах учителей, занимающихся коллективным поиском перспективных инновационных решений и др. На регулярной основе в КГАУ ДПО «Камчатский ИРО» функционирует Школа молодого педагога. Молодые специалисты привлекаются к участию в конкурсах профессионального

мастерства. На региональном и на муниципальном уровнях для молодых специалистов предусмотрены меры социальной поддержки (денежные выплаты в течение 3 первых лет работы, льготная ипотека, стимулирующие выплаты за работу в сельской местности и др.).

Организаторами работы с молодыми педагогами, развития наставничества являются школьные методические службы (методические советы школ, школьные и межшкольные методические объединения, рабочие и проблемные группы), а также муниципальные методические службы (муниципальные методические советы, муниципальные методические объединения и др.).

Одним из важных направлений является осуществление профилактики профессионального выгорания педагогов. С целью профилактики профессионального выгорания в образовательных организациях рекомендуется: адекватное планирование учебной нагрузки каждого педагога в течение учебного года; создание «прозрачной» системы поощрений и наказаний сотрудников; обеспечение возможности профессионального роста педагогов; оказание сотрудникам социальной, профессиональной и административной поддержки; проведение систематической просветительской, консультационной, корректирующей работы педагогического коллектива с психологом и др.

## **6. Выстраивание системы методического сопровождения педагогических работников**

Национальный проект «Образование» ставит задачу формирования новой педагогической и управленческой культуры в образовании, развития инновационного, творческого, профессионального потенциала молодых педагогов и руководителей образовательных учреждений, современного уровня профессиональных и педагогических знаний педагогов России.

Во многом качество реализации поставленных задач зависит от качества методической работы. Региональная система методической работы Камчатского края имеет уровневую структуру и включает региональный, муниципальный и институциональный уровни.

Значимые цели национального проекта «Образование» определяют вектор стратегического развития региональной методической работы – создание условий для развития коммуникации и кооперации в целях обеспечения качества образования и вхождения российского образования в десятку лучших образовательных систем мира:

- оказание реальной, действенной методической помощи педагогу, с учетом результатов мониторинговых мероприятий, выявленных в курсовой и межкурсовой периоды и характеризующие его профессиональные дефициты;

- создание в образовательной среде точек роста для профессионального и карьерного лифта педагогов, в том числе через аттестацию педагогов и руководителей образовательных организаций;

- проектирование эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов, основанной на принципиально новых организационных и содержательных подходах к системе повышения квалификации педагогических работников и оценке уровня их компетенции, обеспечивающей качество образовательного процесса.

Региональная модель методической службы в Камчатском крае (утверждена на заседании Регионального учебно-методического объединения, протокол от 26.05.2020 № 17) определяет ее методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности.

В целях стимулирования деятельности педагогических работников и общеобразовательных организаций на создание и внедрение инновационных продуктов, обеспечивающих современное качество образовательных результатов, действует Совет по инновационной деятельности в сфере образования Камчатского края.

Формируется вертикально-интегрированная сетевая система научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в рамках деятельности КГАУ ДПО «Камчатский ИРО», осуществляющего координацию деятельности федеральных и региональных инновационных площадок, стажировочных площадок, школ с



низкими образовательными результатами, являющегося региональным оператором регионального учебно-методического объединения.

Данная система призвана решить следующие задачи:

- создание условий для непрерывного профессионального образования педагогов, управленцев по актуальным и востребованным направлениям образовательной деятельности, качественной реализации задач национального проекта «Образование»;

- разработка механизмов совершенствования профессиональных компетенций педагогов, соответствующих целям и задачам национального проекта «Образование»;

- формирование эффективной системы практико-ориентированного обучения с использованием ресурсов виртуальных площадок, современной цифровой образовательной среды, востребованных форматов обучающего взаимодействия (проектировочные сессии, форсайты, круглые столы и др.);

- совершенствование механизмов моделирования информационного образовательного пространства в цифровом формате для тематического и содержательного общения участников.

В систему вовлечены педагогические и руководящие работники общеобразовательных организаций, организаций высшего и среднего профессионального образования, специалисты органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, руководители и методисты муниципальных методических служб (далее – ММС). Организация деятельности строится с учетом предложений всех ее субъектов.

Таким образом, система методического сопровождения педагогических работников предполагает:

- формирование программ поддержки методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на региональном уровне;

- изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;

– организацию сетевых форм взаимодействия педагогов на региональном уровне.

## **7. Региональные критерии и показатели оценки реализации системы профессионального развития педагогических работников Камчатского края**

Реализация системы профессионального роста педагогических работников должна обеспечить:

– развитие профессиональных компетенций и квалификаций педагогами, приобретение ими новых профессиональных возможностей, повышение трудовой мобильности за счет компенсации профессиональных дефицитов;

– удовлетворенность педагогов качеством реализованных адресных программ ДПО, организации стажировок и программ «горизонтального обучения»;

– повышение мобильности, гибкости и открытости системы ДПО в конкурентной среде;

– конструирование нового, актуального и востребованного содержания дополнительных профессиональных программ, прошедших внешнюю экспертизу;

– технологические, организационные и образовательные инновации в реализации новой модели аттестации педагогов, независимой оценки квалификации, сопровождении и поддержки молодых педагогов;

– согласованность форм, подходов, моделей, реализуемых в системе подготовки, переподготовки, повышения квалификации и аттестации педагогических кадров;

– мониторинговую деятельность в системе ДПО, и ее анализ с принятием адресных рекомендаций и управленческих решений;

– широкое внедрение сетевых форм повышения квалификации;

– повышение уровня качества образовательных результатов обучающихся.

Критериями и показателями обеспечения профессионального развития педагогических работников могут быть (Приложения 1, 2):

- 1) наличие системы выявления профессиональных дефицитов педагогических работников;
- 2) наличие системы определения квалификации педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- 3) перечень организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники региона проходили повышение квалификации;
- 4) наличие запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на направление повышения квалификации и профессионального развития;
- 5) осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- 6) осуществление организационного и научно-методического сопровождения педагогических работников;
- 7) наличие системы оценки состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;
- 8) наличие системы поддержки молодых педагогов и/или системы наставничества;
- 9) организация сетевых форм взаимодействия педагогов на региональном уровне;
- 10) оценка кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

## **8. Организация и проведение мониторинга**

Для функционирования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Камчатском крае осуществляется мониторинг ее эффективности.

Мониторинг системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Камчатском крае (далее – мониторинг) предназначен для объективного информационного отражения состояния

региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, аналитического обобщения результатов данной работы в образовательных организациях и муниципальных образованиях, расположенных на территории Камчатского края, деятельности субъектов системы образования по сопровождению профессионального развития педагогических и руководящих работников на основе статистических данных, разработки прогноза ее обеспечения и развития.

Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о региональной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников в Камчатском крае и ее влиянии на развитие системы образования.

Задачи мониторинга:

- выявить проблемы в организации организационно-методической, научно-методической, кадровой работы, методического сопровождения педагогов в муниципальных образованиях;

- выявить наиболее эффективные практики организации профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях, муниципальных образованиях;

- способствовать развитию мотивации к поиску новых форм и содержания, организационной и научно-методической работы в 15 образовательных организациях, муниципальных образованиях, поддержки молодых педагогов и/или системы наставничества, методических объединений (школьных, муниципальных и др.), сетевого взаимодействия и др. Основными принципами мониторинга являются:

- реалистичность требований, норм и показателей мониторинга, их социальной и личностной значимости;

- открытость и прозрачность мониторинговых и статистических процедур;

- полнота и достоверность информации о состоянии и качестве методической работы, полученной в результате мониторинговых исследований;

- открытость и доступность информации о результатах мониторинговых исследований для заинтересованных групп пользователей;

- систематичность сбора и обработки информации.

Для проведения мониторинга могут использоваться следующие источники получения информации:

- статистические и аналитические материалы (справки, отчеты) о результатах оценочных процедур (всероссийских проверочных работ, национальных исследований качества образования, единого государственного экзамена, основного государственного экзамена и другие материалы);

- аналитические справки, отчеты о результатах повышения квалификации, аттестации педагогов;

- аналитические справки, отчеты о деятельности методических объединений, методических служб в том числе на уровне муниципального образования;

- аналитические справки, отчеты о результатах методической работы в том числе на уровне муниципального образования;

- отчет о самообследовании;

- материалы по результатам аналитической деятельности, содержащие управленческие решения (приказы, распоряжения, рекомендации, протоколы и другие материалы);

- муниципальная программа (положение), дорожная карта (план-график) мероприятий;

- адресные рекомендации для коллективов образовательных организаций, разных категорий педагогов и другие материалы;

- информационный ресурс муниципальных методических служб (сайт, страница на сайте управления образованием и другие ресурсы).

Методы сбора информации:

- проведение опросов и анкетирования, в том числе с использованием интерактивных форм в сети Интернет;

- систематизация и классификация числовых показателей и статистических данных из цифровых информационных систем (в том числе Цифровая экосистема ДПО, «АИС Курсы»<sup>1</sup>) в табличных редакторах;
- сравнительно-сопоставительный анализ количественных данных на основе репрезентативности выборки (критериями выборки могут быть муниципальный район, предметное направление и др.);
- сбор и систематизация материалов с официальных сайтов государственных и муниципальных органов власти и управления, муниципальных методических служб, образовательных организаций, иных информационных ресурсов.

Ответственным за организацию и проведение мониторинга является КГАУ ДПО «Камчатский ИРО».

Периодичность, показатели, формы сбора и представления информации определяются КГАУ ДПО «Камчатский ИРО», но не реже 1 раза в год.

КГАУ ДПО «Камчатский ИРО» несет персональную ответственность за достоверность и объективность предоставляемой информации, за обработку данных мониторинга, их анализ и использование, распространение результатов.

По результатам мониторинга осуществляется обработка полученной информации с использованием статистических методов анализа результатов. На основе полученных результатов разрабатываются адресные рекомендации для совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Рекомендации направляются в органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, краевые образовательные организации. На основе результатов анализа данных, полученных в ходе проведения мониторинга, принимаются меры и управленческие решения (осуществляются конкретные действия, направленные на достижение

---

<sup>1</sup> Специализированная автоматизированная информационная система на основе баз данных для внутреннего пользования сотрудниками КГАУ ДПО «Камчатский ИРО», позволяющая автоматизировать сбор данных по направлениям деятельности Института

поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей). Решения могут содержаться в приказах, распоряжениях, указаниях и других документах.

**Критерии и показатели эффективности по обеспечению профессионального развития педагогических работников**

№ п/п	Критерий	Показатели	Оценка	Итого
1.	Повышение квалификации педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов	Доля педагогов, прошедших повышение квалификации с учетом рекомендаций по итогам мониторинга диагностики профессиональных дефицитов и/или индивидуальному маршруту		
		Доля программ повышения квалификации, разработанных с учетом результатов мониторинга профессиональных дефицитов педагогов Камчатского края, выявленных на основе анализа государственной итоговой аттестации выпускников образовательных организаций, федеральных и региональных исследований качества образования, результатов оценки предметных и методических компетенций педагогов на основе единых федеральных оценочных материалов		
		Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ		
		Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации		
		Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся		
		Доля ДПП, успешно прошедших внешнюю экспертизу		
		Доля ДПП, разработанных с учетом потребностей региона		
		Доля ДПП, разработанных с учетом специфики образовательных организаций региона		
		Доля ДПП, направленных на стимулирование профессионального роста, профилактику профессионального выгорания педагогов		
		Доля адресных ДПП		



2.	Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Доля педагогов, обучившихся по программам профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
3.	Организация сетевых форм взаимодействия педагогов на региональном уровне	Наличие программы по сетевому взаимодействию участников	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Наличие договоров с образовательными организациями и/или объектами социума о сетевом взаимодействии	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Наличие положения об организации инновационной деятельности	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Участие педагогов в мероприятиях по обмену опытом / проблемным вопросам (семинары, круглые столы, дискуссии и др.); участие в сетевых профессиональных сообществах	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Применение дистанционных технологий при повышении квалификации педагогов	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Организация информационно-методической поддержки педагогов (наличие сетевого пространства, удобных серверов, организация консультирования и др.)	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
4.	Наличие системы оценки состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов	Наличие программы (дорожной карты) по сопровождению методических объединений (школьных, муниципальных и др.)	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Наличие плана методических мероприятий для руководителей ОО	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Наличие плана методических мероприятий для заместителей руководителей по УВР	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Наличие плана методических мероприятий для заместителей руководителей по воспитательной работе	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Наличие плана методических мероприятий для педагогов-психологов	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Наличие плана методических мероприятий для социальных педагогов	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Мониторинг профессиональных потребностей и дефицитов руководящих и педагогических работников	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Наличие программы (проекта, дорожной карты) развития ОО		
		Активность педагогических работников в конкурсном движении	Всероссийский уровень – 3 б. Региональный	

			уровень – 2б. Муниципальный уровень – 1б. Отсутствие – 0 б.	
		Наличие перспективного плана-графика аттестации педагогических работников	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Наличие перспективного плана-графика квалификации педагогических и руководящих работников	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
5.	Наличие системы поддержки молодых педагогов и/или системы наставничества	Муниципальная программа по осуществлению сопровождения молодых педагогов	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Муниципальная программа поддержки наставников	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		План-график (дорожная карта) мероприятий по поддержке молодых педагогов	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		План-график (дорожная карта) мероприятий по поддержке наставников	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Проведение муниципального этапа конкурса «Педагогический дебют»	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Участие молодых педагогов в деятельности муниципального и /или регионального сообществ молодых педагогов	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Мониторинг по адаптации молодых педагогов в профессиональной деятельности	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
6.	Осуществление организационно-методического и научно-методического сопровождения педагогических работников	Наличие методических материалов по обобщению передового педагогического опыта, прошедших экспертизу в КГАУ ДПО «Камчатский институт развития образования» (и/ или в др. организациях ДПО и/или ВО)	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Наличие методических рекомендаций, прошедших экспертизу в КГАУ ДПО «Камчатский институт развития образования» (и/ или в др. организациях ДПО и/или ВО)	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Участие педагогических работников (сотрудников ММС) в научно-практических, научно-методических, методических, практико-ориентированных и др. мероприятиях	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Наличие публикаций, размещенных в сборниках по итогам научно-практических, научно-методических, методических, практико-ориентированных и др. мероприятиях	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	

		Наличие программы (проекта) повышения профессиональной компетенции педагогов в области организации работы с одаренными детьми	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Наличие программы (проекта) повышения профессиональной компетенции педагогов в области организации работы по предпрофильной подготовке и/или профильного обучения	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Наличие программы (проекта) повышения профессиональной компетенции педагогов в области организации проектной и/или исследовательской деятельности обучающихся	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Наличие программы (проекта) повышения профессиональной компетенции педагогов в области организации инклюзивных практик	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Наличие программы (проекта) повышения профессиональной компетенции педагогов в области организации работы по цифровизации образовательного процесса	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
		Наличие программы развития (дорожной карты) повышения качества образовательных результатов в школах с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в неблагоприятных условиях	Наличие – 1 б. Отсутствие – 0 б.	
7.	Оценка кадровых потребностей в образовательных организациях региона	Доля образовательных организаций, полностью обеспеченных педагогическими кадрами;		
		Доля педагогических работников пенсионного возраста от общего количества педагогов		
		Доля педагогов-совместителей от общего количества педагогических работников		
		Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующих профилю преподаваемого учебного предмета		
		Доля педагогов с установленной первой и высшей квалификационной категорией		
		Доля педагогов с высшим образованием		
		Доля педагогов со стажем до 3-х лет		
		Доля педагогов, имеющая действующие курсы повышения квалификации		

**Наличие запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на повышение квалификации и профессиональной переподготовки**

*Анкетирование с целью определения профессиональных затруднений педагогов*

Уважаемые коллеги! Предлагаем Вам принять участие в исследовании по вопросам профессиональных дефицитов педагогов. Просим Вас ответить на все вопросы формы. Результаты анкетирования будут учитываться при планировании мероприятий, направленных на повышение уровня качества образования

Фамилия, имя, отчество \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Преподаваемый предмет \_\_\_\_\_

Образовательная организация \_\_\_\_\_

Стаж педагогической деятельности:

–0 – 5 лет

–5 – 10 лет

–10 –15 лет

–15 – 20 лет

– более 20 лет

Оцените свой уровень владения предметным содержанием по преподаваемой учебной дисциплине:

- владею в полном объеме
- хорошо владею по отдельным содержательным блокам
- испытываю трудности во многих содержательных блоках
- затрудняюсь ответить

Оцените свой уровень сформированности навыков оценивания личностных результатов обучающихся:

- владею в полном объеме
- хорошо владею по отдельным содержательным блокам
- испытываю трудности во многих содержательных блоках
- затрудняюсь ответить

Оцените свое умение вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей:

- владею в полном объеме
- хорошо владею по отдельным содержательным блокам
- испытываю трудности во многих содержательных блоках
- затрудняюсь ответить

***Анкетирование с целью выявления удовлетворенности слушателей курсами  
повышения квалификации***

Уважаемые коллеги! Данный опрос проводится с целью изучения уровня реализации Ваших потребностей в ходе курсовой подготовки, оценки качества обучения и определения новых направлений совершенствования образовательной деятельности.

1. Назовите причины, побудившие Вас прийти на данные курсы повышения квалификации (профессиональной переподготовки)

*Выберите не более 2 вариантов ответов*

<input type="checkbox"/>	обязательное повышение квалификации (один раз в 3 года)
<input type="checkbox"/>	тематика образовательной программы связана с моей работой
<input type="checkbox"/>	явный дефицит профессиональных компетенций, желание получить новые знания, повысить свою квалификацию по данной теме
<input type="checkbox"/>	необходимость прохождения аттестации
<input type="checkbox"/>	высокая репутация образовательного учреждения, реализующего программы повышения квалификации (профессиональной переподготовки)

2. Оцените по 5-балльной шкале степень Ваших ожиданий в целом от обучения по образовательной программе. *Выберите только один вариант ответа*

1  2  3  4  5

3. Оцените по 5-балльной шкале степень удовлетворения Ваших ожиданий от использованных в программе форм и методов обучения. Выберите только один вариант ответа

1  2  3  4  5

4. Каковы, на ваш взгляд, непосредственные результаты обучения по данной программе. *Отметьте все, что считаете нужным*

<input type="checkbox"/>	пересмотр собственных методов работы
<input type="checkbox"/>	систематизация уже имевшихся знаний
<input type="checkbox"/>	новые знания, расширился кругозор
<input type="checkbox"/>	новые знакомства и контакты с коллегами-специалистами, общение с которыми повысит результативность моей деятельности
<input type="checkbox"/>	возможность повысить свою квалификационную категорию

5. Если курс имеет практическую пользу, то в чем именно состоит эта польза?  
*Выберите не более 3 вариантов ответов*

<input type="checkbox"/>	новые методы повышения мотивации обучающихся
<input type="checkbox"/>	новые формы диагностики знаний по данной проблеме
<input type="checkbox"/>	новые формы и методы поиска; отбора, систематизации и анализа информации
<input type="checkbox"/>	новые формы и методы изложения материала
<input type="checkbox"/>	новые формы и методы текущего и итогового контроля
<input type="checkbox"/>	повышение критериев качества образовательного процесса (уровень успеваемости, уровень участия учащихся в олимпиадах, результаты ЕГЭ и др.)
<input type="checkbox"/>	повышение уровня взаимодействия с обучающимися

6. Планируете ли Вы использовать на практике то, что узнали за время курса?

<input type="checkbox"/>	да, уже использую
<input type="checkbox"/>	планирую использовать
<input type="checkbox"/>	не планирую

7. В каких сферах Вы хотели бы совершенствовать компетенции при дальнейшем обучении по программам повышения квалификации (профессиональной переподготовки)?

*Отметьте все, что считаете нужным*

<input type="checkbox"/>	знание методики преподавания предмета
<input type="checkbox"/>	применение современных образовательных технологий активного обучения
<input type="checkbox"/>	использование компьютерных технологий и мультимедийных средств в образовательной деятельности
<input type="checkbox"/>	разрешение межличностных, групповых конфликтов
<input type="checkbox"/>	знание методов повышения мотивации обучающихся

8. Каковы, на Ваш взгляд, предпочтительные формы взаимодействия с Институтом?  
*Отметьте все, что считаете нужным*

<input type="checkbox"/>	очные занятия в рамках курсовой подготовки и семинаров различной направленности
<input type="checkbox"/>	дистанционные занятия в рамках курсовой подготовки и семинаров различной направленности
<input type="checkbox"/>	участие в вебинарах
<input type="checkbox"/>	творческие мастерские
<input type="checkbox"/>	форумы
<input type="checkbox"/>	круглые столы
<input type="checkbox"/>	индивидуальные консультации преподавателей и методистов
<input type="checkbox"/>	участие в научно-практических и методических конференциях
<input type="checkbox"/>	участие в работе сетевых сообществ
<input type="checkbox"/>	публикации
<input type="checkbox"/>	участие в конкурсах

**Поля, необязательные для заполнения**

9. Что еще важного Вы хотели бы сообщить по поводу программы, по которой обучались?

---

---

---

10. Назовите тему (темы) программы повышения квалификации (профессиональной переподготовки), по которой (которым) Вы хотели бы пройти обучение в дальнейшем.

---

---

---

11. Каковы, на Ваш взгляд, слабые стороны курса? (ваше мнение)

---

---

---

12. Выскажите Ваши пожелания к данной программе (что Вы могли бы посоветовать в целях совершенствования программы)

---

---

---