

## **Система мониторинга качества дополнительного профессионального образования педагогических работников**

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 95, 96 и 97) закрепляет норму формирования гибкой системы непрерывного образования.

Повышение качества образования, его эффективности и конкурентоспособности напрямую зависит от профессионального уровня педагогических кадров. Профессионализм педагогов выступает гарантом формирования качественно иной системы образования, становится одним из ключевых условий развития и успешной социализации обучающихся.

За последние несколько лет в Российской Федерации реализованы и продолжают апробироваться ряд направлений, связанных с повышением уровня профессионализма педагогов, с развитием профессиональных качеств, таких как мобильность, ответственность, открытость, самостоятельность в принятии решения. Требования к профессионализму педагога установлены в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", приказе Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)", Указе Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года".

Кроме того, совершенствование непрерывного профессионального развития педагогических работников является обязательным условием реализации федеральных государственных образовательных стандартов.

Соответствие уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям, а также занимаемым ими должностям, устанавливается при аттестации педагогических работников, Порядок проведения которой определяет приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 27686.

В 27 образовательных учреждениях Енисейского района осуществляют педагогическую деятельность 590 человек. Из них: 365 учителей, 115 воспитателей, 40 педагогов дополнительного образования, 21 педагог-психолог, 12 учителей-логопедов, 10 педагогов-библиотекарей, 7 музыкальных

руководителей, 7 инструкторов по физической культуре, 5 методистов, 5 учителей-дефектологов, 3 старших воспитателя.

Система непрерывного профессионального развития педагогических работников ведется по трем направлениям: обучение (освоение дополнительных образовательных программ повышения квалификации), сопровождение (профессиональные сообщества, конкурсы профессионального мастерства, участие в составе экспертных комиссий, жюри конкурсов, работа с «молодыми» педагогами), аттестация (соответствие занимаемой должности, первая, высшая квалификационные категории).

Педагогические работники один раз в пять лет проходят аттестацию на соответствие занимаемой должности либо на квалификационную категорию.

Основными задачами проведения аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, профессионального и личностного роста;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников.

За последние три года педагогическими работниками было подано 90 заявлений на аттестацию на первую квалификационную категорию, из них одобрено – 87 заявлений, на высшую категорию 50 заявлений, одобрено – 26 заявлений. Отказ в аттестации педагогов связан с отсутствием результатов по показателям региональных требований к аттестации на квалификационную категорию.

Успешное прохождение аттестации напрямую связано с качественным повышением квалификации педагогов.

В соответствии с требованиями Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ педагогические работники систематически проходят КПК. За 2017-2020 годы курсы повышения квалификации в соответствии с должностными инструкциями не прошли по направлениям профессиональной деятельности 134 педагогических работника, из них: 7 педагогов-библиотекарей, 5 воспитателей, 7 педагогов-организаторов, 6 узких специалистов, 109 учителей – предметников, что составляет 24,6% от общего количества педагогических работников образовательных учреждений Енисейского района. Данный процент связан с «универсальностью» педагогических работников, когда один учитель преподает несколько предметов, а также выполняет несколько функциональных обязанностей.

Дополнительное профессиональное образование за последние три года получили 59 педагогических работника, из них: по смежным учебным предметам

– 38 человек, узкие специалисты – 13, воспитатель дошкольной организации – 5, педагог дополнительного образования – 3 человека.

Муниципальный координатор ежегодно формирует муниципальный заказ на повышение квалификации педагогических работников исходя из заявок, поступивших из образовательных учреждений. В свою очередь, при оформлении заявки на повышение квалификации в образовательных учреждениях не учитываются выявленные профессиональные дефициты педагогических работников, определяющие основу для необходимости построения индивидуальной профессиональной траектории развития.

С целью развития среды профессионального общения, раскрытия потенциальных возможностей педагогических работников, приобретения компетенций, необходимых для выполнения «нового» вида образовательной деятельности и помогающих учителю устранить проблемы в его профессиональной подготовке, в районе проводятся муниципальные мероприятия: РМО, конкурсы профессионального мастерства: «Лидер образования», «Педагогический форум», «Конкурс проектов молодых педагогов», «Лучшая практика сопровождения молодого педагога», семинары-практикумы.

Для систематизации профессионального развития педагогические работники разработали индивидуальные программы профессионального развития. Однако, как показывает анализ, индивидуальные программы не направлены на решение профессиональных проблем, возникающих в реальных ситуациях профессиональной деятельности. Отсутствие системности в повышении квалификации педагогических работников отражается в применении педагогически обоснованных и обеспечивающих высокое качество образования форм, методов обучения, образовательных технологий, направленных на освоение обучающимися базовых навыков и умений, повышение их мотивации и вовлеченности в образовательный процесс.

Так, в 2020 году по результатам внешних оценочных процедур МБОУ Абалаковская СОШ № 1, МБОУ Новокаргинская СОШ № 5, МБОУ Епишинская ООШ № 6, МБОУ Высокогорская СОШ № 7, МБОУ Усть-Кемская СОШ № 10, МБОУ Шапкинская СОШ № 11 имени Героя Российской Федерации Боровикова В.В., МБОУ Майская СОШ № 15, МБОУ Новгородокская ООШ № 16, МБОУ Подгорновская СОШ № 17, МБОУ Погодаевская СОШ № 18 имени А.С. Соколова, МБОУ Подтесовская СОШ № 46 вошли в число школ, демонстрирующих низкие результаты.

Цель: создание условий для обеспечения непрерывного образования в соответствии с индивидуальной траекторией профессионального развития педагогических работников.

Задачи:

1. совершенствовать организацию и планирование повышения квалификации педагогов в соответствии с их индивидуальной программой профессионального развития;
2. совершенствовать методическое сопровождение по реализации профессиональных умений и повышению квалификации педагогических работников в соответствии с индивидуальной программой профессионального развития;
3. формировать потребность педагогических работников к инновационной деятельности в соответствии с профессиональной траекторией;
4. организовать взаимодействие с потенциальными партнерами по повышению квалификации педагогических работников.

Для достижения поставленных задач необходимо систематизировать работу по двум взаимосвязанным направлениям деятельности МКУ «Управление образования»:

1. Организация повышения квалификации педагогических работников.
2. Организация методической работы.

### **Организация повышения квалификации педагогических работников**

Системообразующим механизмом, направленным на повышение качества работы педагога в соответствии с требованиями ФГОС, является профессиональный стандарт педагога, который создаёт объективные требования к трудовым действиям, необходимому уровню профессионального образования.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» обязывает педагогических работников осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне с применением педагогически обоснованных и обеспечивающих высокое качество образования форм, методов обучения и воспитания, а также систематически повышать этот уровень на протяжении всей трудовой деятельности. Одним из эффективных механизмов такого совершенствования может выступать дополнительное профессиональное образование, которое направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие педагога, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности.

Программы повышения квалификации способствуют преодолению выявленных дефицитов и раскрытию потенциальных профессиональных возможностей.

Ежегодное планирование образовательными учреждениями прохождения курсов повышения квалификации педагогическими работниками инициируется в большинстве случаев самими педагогами исходя из личной заинтересованности в той или иной теме, а не наличием профессиональных дефицитов в соответствии с

программой профессионального развития педагогических работников образовательного учреждения. Деятельность муниципального координатора в области планирования курсовой подготовки также сводится к сбору информации от образовательных учреждений и направлению на выбранные курсы повышения квалификации без учета «реальной» потребности в тех или иных знаниях, которыми должны обладать педагогические работники с учетом современных требований к образовательному процессу.

Систематизация деятельности МКУ «Управление образования» в области организации повышения квалификации педагогических работников определяют следующие муниципальные *показатели*:

1. Доля образовательных учреждений, в которых имеется система выявления профессиональных дефицитов педагогических работников.
2. Доля педагогических работников образовательных учреждений, имеющих и реализующих индивидуальные программы профессионального развития с учетом выявленных дефицитов.
3. Количество педагогических работников, освоивших дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки в соответствии с индивидуальной программой профессионального развития.
4. Доля педагогических работников, устранивших профессиональные дефициты.
5. Доля педагогических работников, вовлеченных в конкурсы профессионального мастерства, организованные на муниципальном, региональном уровнях.
6. Доля образовательных учреждений, в которых имеются призеры и победители среди педагогических работников, участвующих в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном и региональном уровнях.
7. Количество педагогических работников, привлеченных к работе в экспертных комиссиях, в качестве жюри на конкурсах профессионального мастерства.

#### ***Методы сбора информации:***

Информация, полученная от образовательных учреждений:

- заявка потребности в освоении дополнительных программ профессионального развития педагогических работников (3 показатель);
- результаты проведения анкетирования среди образовательных учреждений на предмет наличия выстроенной системы работы по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников (1 показатель);

- таблица участия в конкурсах профессионального мастерства педагогических работников (раздел 2 положения по стимулирующим выплатам руководителей образовательных учреждений) (5, 6 показатели);

Информация, полученная из информационных ресурсов, МКУ «Управление образования»:

- приказы, положения МКУ «Управление образования», министерства образования Красноярского края, в части участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, являющихся экспертами, привлеченных в качестве жюри (5,6,7 показатели);

- личная страница педагога на сайте ОУ (используемые технологии, методики работы с учащимися, организация профессиональной деятельности с учетом индивидуальной программы профессионального развития) (2,3,4 показатели).

Мониторинг эффективности профессионального развития педагогических работников проводится в соответствии с показателями через сбор и анализ информации для выявления профессиональных дефицитов педагогических работников, стимулирования непрерывного профессионального роста, построения и реализации индивидуальных образовательных траекторий профессионального развития педагогических работников.

*Анализ* по показателям готовится на основании отчетов:

отчет по результатам мониторинга показателей эффективности деятельности руководителей ОУ в области организации эффективной кадровой политики;

сведения о повышении квалификации педагогических работников через участие в КПК и конкурсах профессионального мастерства.

### ***Меры, управленческие решения:***

1. Корректировка муниципального плана мероприятий по профессиональному росту педагогических работников по итогам года;
2. Совещание руководителей образовательных учреждений, Коллегия МКУ «Управление образования» по вопросам профессионального развития педагогических работников в рамках программы повышения качества образования в образовательном учреждении;
3. Положение по стимулирующим выплатам руководителям образовательных учреждений, в части «Организация эффективной кадровой политики»;
4. Внесение изменений в положения по стимулирующим выплатам образовательных учреждений, в части «Кадровая политика».
5. Тематические площадки в рамках августовского совещания работников образования.
6. Заключение соглашений о взаимодействии МКУ «Управление образования» и ОУ по обеспечению непрерывного сопровождения профессионального развития педагогических работников.

## **Организация методической работы**

Методическая работа МКУ «Управление образования» направлена на:

1. Эффективность (качество) поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества;
2. Результативность деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогических работников;
3. Повышение качества научно-методического сопровождения и поддержки педагогических работников, в том числе и в межаттестационный период.

Эффективность методической работы в части сопровождения профессионального развития педагогических работников проводится по следующим **показателям**:

1. Доля образовательных учреждений, педагогические работники которых продемонстрировали профессиональное мастерство на муниципальных и региональных методических мероприятиях в соответствии с программой профессионального развития;
2. Количество педагогических работников, принявших участие в методических мероприятиях на муниципальном, региональном уровнях;
3. Доля образовательных учреждений, педагогические работники которых являются руководителями РМО;
4. Доля образовательных учреждений, в которых действует практика сопровождения молодого педагога наставником;
5. Доля молодых педагогов, вовлеченных в разные формы поддержки и сопровождения в общей численности молодых педагогов;
6. Количество молодых педагогов, имеющих индивидуальную программу сопровождения наставником;
7. Доля образовательных учреждений, в которых имеется положительная динамика прохождения педагогическими работниками аттестации на квалификационную категорию;
8. Доля образовательных учреждений, в которых действует методический совет с учетом профессиональных дефицитов педагогических работников, в соответствии с программой развития образовательного учреждения.

### ***Методы сбора информации:***

Информация, полученная от образовательных учреждений:

- анализ документов (протоколы, листы регистрации, анализ), касающихся работы районных методических объединений педагогических работников за год (1 показатель);
- сведения о педагогических работниках, участвующих в разноуровневых методических мероприятиях в соответствии с индивидуальной программой профессионального развития (1, 2, 5, 6 показатели);
- сведения о наставниках, а также о реализуемой практике сопровождения молодого педагога в образовательном учреждении (3 показатель).

Информация, полученная из информационных источников, МКУ «Управление образования»:

- база КИАСУО, в части сведений о педагогических работниках в возрасте до 35 лет, со стажем работы до 3 лет (3 показатель);
- региональный атлас образовательных практик;
- приказ министерства образования Красноярского края (5 показатель);
- сайт образовательного учреждения, в части методической работы (6 показатель).

**Мониторинг** эффективности методической работы проводится в соответствии с показателями через сбор и анализ информации для обеспечения соответствия уровня методической работы перспективным задачам развития муниципальной системы образования и образовательным потребностям педагогических работников района, вовлечения педагогов в методическую деятельность, повышения качества результатов профессиональной деятельности и совершенствования плана муниципального методического сопровождения педагогических работников с учетом выявленных дефицитов.

**Анализ** проводится по итогам мониторинга и размещается на сайте МКУ «Управление образование» в разделе «методическая работа», адресные рекомендации разрабатываются в соответствии с выявленными дефицитами, направляются в образовательные учреждения.

**Меры, управленческие решения** по итогам работы:

1. Корректировка муниципального плана мероприятий по методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников по итогам года;
2. Совещание руководителей образовательных учреждений, Школа руководителей, Школа заместителей директоров по вопросам методического обеспечения профессионального развития педагогических работников с учетом программы профессионального развития педагогических работников в образовательном учреждении;
3. Коллегия МКУ «Управление образования» по вопросам методического сопровождения, обеспечения профессионального развития педагогических работников в рамках программы повышения качества образования в образовательном учреждении;
4. Положение по стимулирующим выплатам руководителям образовательных учреждений (2 раздел);
5. Внесение изменений в положение по стимулирующим выплатам педагогическим работникам, в части «Кадровая политика»;
6. Тематические площадки в рамках августовского совещания работников образования по вопросам методического сопровождения, обеспечения



профессионального развития педагогических работников, организации обмена опытом и лучшими педагогическими практиками.

**План мероприятий к системе мониторинга качества дополнительного профессионального образования педагогических работников**

<i>№</i>	<i>Наименование мероприятия</i>	<i>% от общего числа</i>	<i>Планируемый срок</i>	<i>Вид документа и (или) результат</i>	<i>Ответственный</i>
<i>Организация повышения квалификации педагогических работников</i>					
1.	Ведение базы «Педагог»	100	постоянно	База «Педагог», раздел в КИАСУО «Повышение квалификации»	Яркова А.В., ведущий методист МКУ «Управление образования»
2.	Анкетирование педагогических работников на предмет выявления профессиональных дефицитов	100	Май, октябрь 2021	Анкета	Яркова А.В., ведущий методист МКУ «Управление образования»
3.	Формирование муниципальной заявки на курсы повышения квалификации по, МЗ, КЗ на основании выявленных профессиональных дефицитов	10	май, 2021	Повышение квалификации педагогов	Яркова А.В., ведущий методист МКУ «Управление образования» Руководители ОУ
4.	Курсы повышения квалификации для педагогов и руководителей по трекам «Учитель будущего»	20	в течение года	Удостоверение о повышении квалификации	Яркова А.В., ведущий методист МКУ «Управление образования» Руководители ОУ
5.	Совещание руководителей ОУ по вопросам повышения профессиональных компетентностей педагогических	100	октябрь, февраль	Согласованный план мероприятий по повышению профессиональных компетентностей педагогических	Яркова А.В., ведущий методист МКУ «Управление образования» Руководители ОУ

	работников			работников в образовательных учреждениях	
6.	Заключение соглашения с КГБОУ СПО «Енисейский педагогический колледж» по методическому сопровождению педагогических работников образовательных учреждений Енисейского района	100	в течение года	Соглашение	Яркова А.В., ведущий методист МКУ «Управление образования»
<i>Организация методической работы</i>					
7.	Совет молодых педагогов	10	в течение года	Разъяснены права и обязанности молодых педагогов	Алейникова Е.Г., председатель Енисейской территориальной организации Профсоюза
8.	Школа наставников	50	декабрь, февраль	Определены приоритетные направления, техники работы с молодыми педагогами с учетом современных требований	Яркова А.В., ведущий методист МКУ «Управление образования» Руководители ОУ
9.	Ведение базы «Наставник»	100	постоянно	База «Наставник»	Яркова А.В., ведущий методист МКУ «Управление образования»
10.	РМО учителей предметников «Профессиональные компетенции учителя на занятиях»	30	2 раза в год	Решение методического объединения	Козынкин В.В., начальник отдела МКУ «Управление образования», руководители РМО
11.	Фестиваль педагогических практик «Профессиональные компетенции учителя на занятиях»	20	апрель	Предъявление лучших педагогических практик педагогов	Яркова А.В., Ковалева А.О., Малышева О.М., Январева Г.А., Новолоцкая Н.В. Руководители ОУ

12.	Муниципальный конкурс проектов «Лучшая практика работы с молодым педагогом»	70	январь	Определен лучший проект школы молодого педагога	Яркова А.В., ведущий методист МКУ «Управление образования» Руководители ОУ
13.	Муниципальный конкурс «Лучший наставник»	50	май	Определен лучший наставник района	Яркова А.В., ведущий методист МКУ «Управление образования», Руководители ОУ
14.	Муниципальный этап краевого конкурса «Лидер образования»	10	сентябрь-март	Повышение профессионального мастерства педагогических работников ОУ и ДОУ.	Яркова А.В., ведущий методист МКУ «Управление образования»
15.	Периодическая аттестация педагогических работников	15	октябрь-апрель	Приказ аттестации	Яркова А.В., ведущий методист МКУ «Управление образования» Руководители ОУ
16.	Муниципальный этап Краевого фестиваля проектов молодых педагогов	10	апрель	Проекты молодых педагогов	Яркова А.В., ведущий методист МКУ «Управление образования» Руководители ОУ
17.	Защита практик для представления в региональный атлас образовательных практик	10	декабрь	Рекомендованные практики в РАОП	Яркова А.В., ведущий методист МКУ «Управление образования» Руководители ОУ
18.	Летняя выездная школа Совета молодых педагогов	10	июль	Предъявление практик работы молодых специалистов.	Алейникова Е.Г., председатель Енисейской территориальной организации Профсоюза

# Муниципальная модель непрерывного развития профессиональной компетенции педагогов

Цель: Обеспечение перехода от периодического повышения квалификации педагогов к их непрерывному образованию

Целевой компонент

- совершенствовать организацию и планирование повышения квалификации педагогов в соответствии с профессиональной траекторией
- создать условия для проявления и реализации педагогических работников как профессионалов в соответствии с профессиональной траекторией
- формировать потребность педагогических работников к инновационной деятельности в соответствии с профессиональной траекторией
- организовать взаимодействие с потенциальными партнерами

Содержательный компонент

- Внутришкольная по вопросам квалификации
- Повышение квалификации через систему повышения квалификации учреждений
- Педагогическое наставничество
- Повышение квалификации на муниципальном уровне
- Учреждения, реализующие программы профессионального образования

Процессуальный компонент

- Рекомендовано:

  - анализ профессиональных дефицитов;
  - диагностика условий урока;
  - школьные методические объединения;
  - ежегодные советы;
  - школьные конкурсы профессионального мастерства.
- РМО педагогов;
  - Школа молодого специалиста;
  - Школа наставника;
  - практико-ориентированные мероприятия для педагогов и т.д.
- Методическое сопровождение работы наставников

  - Методическое сопровождение работы молодых педагогов
  - Муниципальный этап краевого конкурса проектов молодых педагогов
  - Муниципальный конкурс «Лучшая практика сопровождения молодого педагога»
- Формирование потребности педагогов к курсам повышения квалификации в центре НППМ

  - сопровождение педагогов педагогическими работниками к периодической аттестации
  - адресная методическая помощь педагогическим работникам в профессиональной деятельности
  - Школа наставника, Семинары-практикумы по формированию грамотности, Школа заместителей директоров
- Учреждения, реализующие программы профессионального образования

  - Разработка технологии образования педагогических работников
  - Сопровождение выпускников
  - Предоставление выездных курсов, модулей

Результативный компонент

- Результат:
- Увеличение доли образовательных учреждений, в которых есть система выявления дефицитов
  - Увеличение доли педагогических работников, повысивших профессиональное мастерство на методических мероприятиях
  - Увеличение доли образовательных учреждений, в которых есть программа повышения квалификации