



РЕСПУБЛИКА КРЫМ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖИ
(МИНОБРАЗОВАНИЯ КРЫМА)

П Р И К А З

12.01. 2022 г.

№ 17

г. Симферополь

**Об утверждении Положения
о системе обеспечения
профессионального развития
педагогических работников
Республики Крым**

Во исполнение Плана мероприятий («Дорожной карты») по реализации региональных механизмов управления качеством образования в Республике Крым на 2022 год, утвержденного приказом Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 20.10.2021 №1646, на основании Методических рекомендаций по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации, разработанных Федеральным государственным бюджетным учреждением «Федеральный институт оценки качества образования», в целях повышения эффективности профессионального развития педагогических работников Республики Крым

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Крым согласно приложению (прилагается).
2. Государственному бюджетному образовательному учреждению дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» (Рудяков А.Н.):

2.1. Провести в апреле – мае 2022 года мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее – Мониторинг).

2.2. Проанализировать до 01.06.2021 результаты Мониторинга.

2.3. Обеспечить разработку адресных рекомендаций, методических и иных материалов с учетом анализа результатов Мониторинга.

2.4. Обеспечить координацию деятельности муниципальных методических служб Республики Крым в части повышения эффективности профессионального развития педагогических работников.

3. Руководителям органов управления образованием муниципальных районов и городских округов обеспечить формирование и функционирование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников на муниципальном уровне.

4. Контроль за исполнением приказа возложить на первого заместителя министра Бойко В.К.

Министр



В.В. Лаврик

Положение
о системе обеспечения профессионального развития педагогических
работников Республики Крым

1. Общие положения

Настоящее Положение о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Крым (далее – Положение) определяет цели, задачи и направления совершенствования существующих форм научного и методического сопровождения повышения квалификации, переподготовки педагогических работников Республики Крым, представляет систему актуальных мер и механизмов для обеспечения профессионального роста и развития педагогов.

Актуальность разработки Положения обусловлена необходимостью обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров в условиях системных изменений в образовании.

Основания для разработки Положения:

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями);

национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16;

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

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

Закон Республики Крым от 6 июля 2015 г. № 131/ЗРК-2015 «Об образовании в Республике Крым» (с изменениями);

приказ Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 22 июля 2021 г. № 1222 «Об утверждении Положения о региональной

системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Республике Крым»;

приказ Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» от 24 февраля 2021 г. № 29 «Об утверждении Положения о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников».

Положение направлено на обеспечение преемственности подходов и мер по повышению профессионального уровня педагогических работников на всех уровнях с учетом постановки новых задач и целевых ориентиров, уточнения стратегических приоритетов.

2. Цели и задачи обеспечения профессионального развития педагогических работников

Положение объединяет основные приоритетные направления в области повышения профессионального уровня педагогических кадров, направлена на решение проблем, связанных с созданием условий и формированием комплекса взаимосвязанных механизмов, обеспечивающих непрерывное профессиональное развитие педагогических работников Республики Крым, с учетом выявления и анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций.

В рамках реализации Положения предполагается достижение следующих целей.

Цели по выявлению профессиональных дефицитов, совершенствованию предметных компетенций педагогических работников:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) об уровне сформированности профессиональных компетентностей педагогических работников образовательных организаций Республики Крым, в частности: методических, технологических, исследовательских, проектных, предметных, коррекционно-развивающих, ИКТ- компетенций;

профессиональных дефицитах педагогических работников образовательных организаций Республики Крым в разрезе различных видов компетенций.

Обоснование целей:

Важнейшим условием успешной модернизации образования является высокий уровень профессиональной педагогической культуры и компетентности педагогов, способных вести педагогическую деятельность в условиях современной образовательной среды.

Современный педагог, соответствующий требованиям профессионального стандарта, должен быть готов к успешному выполнению определенных трудовых функций и трудовых действий в сфере построения образовательного процесса, в организации взаимодействия субъектов образовательного процесса, в сфере общения, при создании образовательной

среды и использовании её возможностей и др.

Высокий уровень требований к результатам образовательного процесса приводит к возникновению у педагогов различных затруднений (дефицитов), которые чаще всего являются следствием несформированности базовых компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, цифровых, оценочных, коммуникативных и др.).

В соответствии с вышесказанным особую актуальность имеет выявление профессиональных дефицитов педагогических работников, являющееся основой дальнейшего профессионального развития педагога.

Цели по построению индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о выборе педагогическими работниками организаций дополнительного профессионального образования региона; о количестве и тематике дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по заявкам образовательных организаций Республики Крым (выявление запроса педагогических коллективов школ);

- корректировка дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

- организация и проведение организационно-методических мероприятий (совещаний, семинаров, практикумов, тренингов и др.) на основе изучения профессиональных компетенций педагогических работников и запроса педагогических коллективов образовательных организаций Республики Крым;

- разработка адресных рекомендаций по итогам анализа результатов выявления профессиональных дефицитов педагогических работников образовательных организаций Республики Крым.

Обоснование целей:

Серьезными вызовами в системе дополнительного профессионального образования стали профессиональные стандарты различных категорий педагогических работников, которые конкретизируют их трудовые функции и ориентируют педагогов на развитие профессиональных качеств, профессиональный рост, в том числе через построение индивидуального образовательного маршрута.

Принципы персонификации и адресности определяют индивидуальные задачи дополнительного профессионального образования, способствуют разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, а также позволяют оперативно реагировать как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических коллективов и отдельных педагогов, управленческих кадров.

Цели по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) об организациях Республики Крым, осуществляющих обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки педагогической направленности;

о программах дополнительной профессиональной переподготовки, предлагаемых образовательными организациями Республики Крым, в разрезе должностей работников образования и по уровням образования;

о количестве работников системы общего образования, обученных по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки (по уровням образования, в разрезе должностей) и динамике вышеуказанных показателей;

- корректировка программ дополнительной профессиональной переподготовки в соответствии с изменяющимися запросами и/или профессиональными дефицитами педагогических коллективов и отдельных педагогов, управленческих кадров.

Обоснование целей:

Совершенствование системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников образования, путем разработки и реализации дополнительных профессиональных программ педагогической направленности, соответствующих индивидуальным запросам и профессиональным дефицитам педагогов.

Цели по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о количестве программ ДПО, реализуемых с применением электронного обучения (дистанционных технологий);

количестве педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, реализованным с применением электронного обучения (дистанционных технологий) и динамике вышеуказанных показателей;

- расширение спектра и количества программ повышения квалификации и переподготовки, реализуемых в дистанционной/очно-дистанционной форме, с использованием электронного обучения;

- увеличение числа программ повышения квалификации, направленных на повышение ИКТ-компетентности педагогических работников образовательных организаций Республики Крым.

Обоснование целей:

Внедрение и использование современных цифровых образовательных технологий при реализации образовательных программ позволяют облегчить труд педагогов за счет автоматизации (цифровизации) образовательного процесса, применять лучшие образовательные практики, а также обеспечить формирование и развитие качественных компетенций (знаний, умений и навыков) кадрового состава системы образования, в том числе в части применения современных инструментов электронного обучения и

дистанционных образовательных технологий. Расширение спектра и количества программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, реализуемых в дистанционной/очно-дистанционной форме, с использованием электронного обучения, позволяет индивидуализировать обучение, сделать его более доступным для педагогов.

Цели по вовлечению педагогов в экспертную деятельность:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о количестве педагогических работников региона, участвующих в экспертной деятельности (в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации) и пр.);
- привлечение педагогических работников региона к участию в экспертной деятельности в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации) и пр. и динамике вышеуказанных показателей.

Обоснование целей:

Экспертная деятельность педагога – это не только показатель его профессионального роста, это особый вид активности педагога, важнейшая составляющая педагогического профессионализма. Формирование и развитие сообществ профессионалов-учителей, решающих общие задачи образования, развивающих свои компетенции, в том числе через участие в экспертной деятельности – один из наиболее распространенных и эффективных путей непрерывного профессионального развития. В этой связи особую актуальность имеет целенаправленная работа по привлечению педагогических работников региона к участию в экспертной деятельности в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации) и пр.

Цели по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) об организационно-методических мероприятиях, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов;
- количестве педагогических работников, у которых наблюдается синдром профессионального выгорания педагога;
- количестве педагогических работников, принявших участие в организационно-методических мероприятиях, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов.

Обоснование целей.

Сегодня к специалистам, работающим в системе образования, предъявляются требования не только в области преподавания их предмета, но и в умении ориентироваться в разных сферах деятельности, приспосабливаться к постоянно меняющимся условиям, заниматься самообразованием, совмещать в себе не только педагога, но и психолога. Педагогические профессии очень динамичны и требуют от специалиста большого энергетического включения. Стрессовые ситуации, в которые попадает педагог в процессе взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса, постоянное проникновение

в суть социальных проблем подопечных, личная незащищенность и другие социально-психологические факторы часто оказывают негативное воздействие на психосоматическое здоровье педагога. Не случайно именно педагоги наиболее подвержены синдрому профессионального выгорания. Синдрому, который характерен для людей, чья профессиональная деятельность неизбежно связана с тесными взаимоотношениями с другими людьми.

Цели по формированию методического актива:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о организационно-методических мероприятиях (конференциях, форумах, семинарах, круглых столах и др. формах работы) по совершенствованию методической деятельности муниципальных методических служб;

числе педагогических работников, принимающих участие в научно-методических мероприятиях (конференции, форумы, семинары, круглые столы и др. формы работы по совершенствованию методической деятельности муниципальных методических служб);

количестве участников конкурсов профессионального мастерства педагогических работников в разрезе муниципальных образований и городских округов;

количестве числе заявок на признание организаций Республики Крым, осуществляющих образовательную деятельность, и иных действующих в сфере образования организаций, а также их объединений региональными инновационными площадками;

и динамике вышеуказанных показателей;

- привлечение педагогических работников в региональный методический актив, для работы в центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников;

- разработка методических рекомендаций и пособий по учебным предметам, новым образовательным технологиям и методикам, воспитательной работе, внеурочной деятельности, по организации дополнительного образования, методической работы и т.д.).

Обоснование целей:

Система профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров может быть построена только при участии наиболее квалифицированной части педагогического сообщества – методического актива. Формирование методического актива содействует развитию единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и образовательных организаций.

Цели по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о формировании персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций;

повышении квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;

обеспечении педагогов и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми);

информировании педагогической общественности об основных тенденциях развития образования;

привлечении в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования;

организации профессиональных стажировок (в том числе на базе организаций среднего профессионального (педагогического) образования);

руководстве деятельностью инновационных площадок по реализации сетевых проектов.

Обоснование целей:

Создание единого научно-методического пространства, являющегося компонентом Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающего взаимодействие субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательных организаций) уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Цели по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о доле молодых педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах, от общего количества молодых педагогов;

количестве наставников молодых педагогов;

количестве семинаров, вебинаров по развитию наставничества;

доле молодых педагогов, повысивших квалификацию, от общего количества молодых педагогов;

количестве мастер-классов для молодых педагогов, проведенных победителями республиканских конкурсов;

числе педагогических работников из числа молодых педагогов, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории и динамике вышеуказанных показателей;

- разработка и реализация мер по увеличению числа молодых педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах;

увеличению числа наставников молодых педагогов;

увеличению числа и расширению тематики семинаров, вебинаров по развитию наставничества.

Обоснование целей:

Реализация программ наставничества педагогических работников определяется необходимостью создания условий для успешной адаптации к специфике профессиональной деятельности и полноценной самореализации молодых педагогов, для решения проблемы кадрового обеспечения путем

привлечения к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование.

Непрерывное повышение профессиональной компетентности молодых педагогов через организацию мероприятий, ориентированных на рост личностного потенциала и профессиональных компетенций молодых педагогов, положительно влияет на процесс адаптации в педагогической деятельности.

Цели по организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне, анализу состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) о региональных методических объединениях и профессиональных сообществах педагогов;

количестве методических объединений, числе научно-методических мероприятий, организованных методическими объединениями педагогов;

числе научно-методических мероприятий, организованных в форме сетевого взаимодействия;

- разработка и реализация мер по развитию сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне.

Обоснование целей:

Общественно-профессиональное сообщество педагогов является эффективным механизмом для развития группового (сетевого) взаимодействия педагогов.

Связующим звеном между методическими структурами всех уровней, различными общественно-профессиональными объединениями педагогов, муниципальными методическими службами является Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» (далее – ГБОУ ДПО РК КРИППО), которое координирует организацию методической работы в системе общего образования Республики Крым.

На базе ГБОУ ДПО РК КРИППО создана Ассамблея учителей общеобразовательных учреждений Республики Крым из числа наиболее опытных педагогов, предметом деятельности которой являются развитие профессионального сообщества, повышение престижа профессии педагога, выявление эффективных педагогических и управленческих практик, содействие развитию инновационного потенциала системы образования Республики Крым и т.д.

Цели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона, развитию кадрового потенциала в образовательных организациях:

- получение объективной и актуальной информации (мониторинг) об

обеспеченности и прогнозируемой обеспеченности кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций Республики Крым;

- разработка и реализация мер по увеличению числа педагогических работников, в том числе из числа молодых педагогов, аттестующихся на высшую и первую квалификационные категории, повышающих квалификацию в различных формах, активно участвующих в научно-исследовательской деятельности.

Обоснование целей:

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях региона.

Кадровый потенциал образовательной организации – величина не постоянная, так как его количественные и качественные характеристики меняются под воздействием как объективных факторов, так и управленческих решений. Развитие кадрового потенциала основано на подготовке и переподготовке кадров и их карьере, системе непрерывного образования, совершенствовании организационных структур и стиля управления.

Ориентация на развитие кадрового потенциала предполагает разработку и реализацию стратегии кадровой политики, направленную на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей.

3. Механизмы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования» ежегодно осуществляет мониторинг обеспечения профессионального развития педагогических работников и выявляет приоритетные направления развития системы повышения профессиональных компетенций педагогов.

Целью мониторинговых исследований в системе дополнительного профессионального образования является диагностика профессиональных дефицитов педагогических работников, оценка качества реализуемых дополнительных профессиональных программ и соответствия деятельности учреждения, реализуемых дополнительных профессиональных программ, запросам педагогических работников и управленческих кадров.

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

В соответствии с поставленными целями управленческий цикл

предполагает реализацию следующих этапов:

1. Определение региональных показателей – количественная и качественная оценка состояния системы профессионального развития педагогических работников.

2. Определение методов сбора информации – источников получения информации.

3. Проведение мониторинга по установленным показателям для получения данных о состоянии системы профессионального развития педагогических работников.

4. Анализ полученной информации по результатам мониторинга.

5. Разработка адресных рекомендаций для различных категорий педагогических работников и управленческих кадров с последующим размещением на официальных сайтах Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым, ГБОУ ДПО РК КРИПО.

6. Принятие управленческих решений на основе анализа результатов мониторинга, направленных на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей.

7. Анализ эффективности принятых мер, по результатам которого выстраивается новый управленческий цикл.

Особенности мониторинга в системе дополнительного профессионального образования следуют из специфики образовательной системы, в том числе краткосрочности курсовой подготовки, образовательных мероприятий, качество которых подлежит оценке; отсутствия единых стандартов содержания образовательных программ; особенностей слушателей.

4. Показатели мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

№	Показатели	Единицы измерения
1	по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников	
1.1	доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов)	%
1.2	доля педагогов, имеющих профессиональные дефициты (в разрезе групп компетенций: методические компетенции, технологические компетенции, исследовательские компетенции, проектные компетенции, ИКТ-компетенции, коррекционно-развивающие компетенции), от общего числа прошедших диагностику профессиональных дефицитов	%
1.3	доля педагогов, имеющих профессиональные дефициты в области предметных компетенций, от общего числа	%

	педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов	
2	по построению индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	
2.1	количество дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, реализуемых ГБОУ ДПО РК КРИПО	кол-во
2.2	количество педагогов, обученных по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации в разрезе должностей работников общего образования	чел.
2.3	доля индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	%
2.5	доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, разработанных с учетом диагностики профессиональных дефицитов педагогов	%
2.6	доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, разработанных с учетом результатов оценки предметных компетенций	%
2.7	доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, разработанных с учетом направлений национального проекта «Образование», государственных программ в сфере образования	%
2.8	доля адресных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, реализованных по запросам педагогических коллективов государственных и муниципальных образовательных организаций, общественно-профессиональных объединений педагогов	%
2.9	доля педагогических работников, охваченных адресными программами повышения квалификации, разработанными на основе диагностики профессиональных дефицитов	%
3	по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	
3.1	количество дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки, реализуемых ГБОУ ДПО РК КРИПО	кол-во
3.2	количество дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки педагогической направленности, реализуемых ГБОУ ДПО РК КРИПО	кол-во

3.3	количество слушателей, обученных по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки	чел.
3.4	в том числе количество слушателей, обученных по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки педагогической направленности	чел.
4	по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников	
4.1	доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, реализуемых с использованием электронного обучения (дистанционных технологий) от общего количества программ	%
4.2	доля педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, реализуемым с применением электронного обучения (дистанционных технологий)	%
4.3	доля дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки, реализуемых с использованием электронного обучения (дистанционных технологий) от общего количества программ	%
4.4	доля педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки, реализуемым с применением электронного обучения (дистанционных технологий)	%
5	по вовлечению педагогов в экспертную деятельность	
5.1	доля педагогических работников региона общеобразовательных организаций, участвующих в экспертной деятельности	%
5.1.1	в том числе в составе экспертных комиссий	%
5.1.2	в составе жюри конкурсов и олимпиад	%
5.1.3	в экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации)	%
6	по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов	
6.1	количество организационно-методических мероприятий, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов	кол-во
6.2	доля педагогических работников, у которых наблюдается синдром профессионального выгорания педагога, от общего количества педагогов	%
6.3	доля педагогических работников, принявших участие в	%

	организационно-методических мероприятиях, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов, от общего количества педагогов	
7	по формированию методического актива	
7.1	наличие методических рекомендаций и пособий по учебным предметам, новым образовательным технологиям и методикам, воспитательной работе, внеурочной деятельности, по организации дополнительного образования, методической работы и т.д.	кол-во
7.2	количество организационно-методических мероприятий (конференции, форумы, семинары, круглые столы и др. формы работы) по совершенствованию методической деятельности муниципальных методических служб и общеобразовательных учреждений	кол-во
7.3	количество педагогических работников, принимающих участие в организационно-методических мероприятиях (конференции, форумы, семинары, круглые столы и др. формы работы) по совершенствованию методической деятельности муниципальных методических служб и общеобразовательных учреждений	чел.
7.4	количество участников конкурсов профессионального мастерства педагогических работников в разрезе муниципальных образований	чел.
7.5	количество заявок на признание организаций, осуществляющих образовательную деятельность, и иных действующих в сфере образования организаций, а также их объединений региональными инновационными площадками	кол-во
7.6	количество образовательных организаций, педагогических работников, принимающих участие в реализации образовательных проектов и программ	кол-во
7.7	доля педагогических работников, вошедших в методический актив, от общего числа педагогических работников	%
8	по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников	
8.1	доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в ЦНППМ от общего числа педагогических работников и управленческих кадров	%
8.2	доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ от	%

	общего числа педагогических работников и управленческих кадров	
8.3	доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в ФР ДПП и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов в ЦНППМ от общего числа педагогических работников	%
8.4	доля управленческих команд образовательных организаций, повысивших свою квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования	%
8.5	доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы от общего числа педагогических работников в возрасте до 35 лет	%
8.6	доля программ ДППО, размещенных в ФР ДПП, от общего количества программ ДППО, реализуемых организацией дополнительного профессионального (педагогического) образования	%
9	по поддержке молодых педагогов / реализации программ наставничества педагогических работников	
9.1	количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в регионе	ед.
9.2	доля молодых педагогов, охваченных организационно-методическими мероприятиями	%
9.3	наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в регионе	ед.
9.4	количество индивидуальных программ наставничества, разработанных и утвержденных образовательными организациями	ед.
9.5	доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов	%
9.6	доля молодых педагогов, повысивших квалификацию, от общего количества молодых педагогов	%
9.7	доля педагогических работников из числа молодых педагогов, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории	%
9.8	доля молодых педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах, от общего количества молодых педагогов	%
10	по организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне, анализу состояния и результатов деятельности методических	

	объединений и/или профессиональных сообществ педагогов	
10.1	количество региональных методических объединений и профессиональных сообществ педагогов Республики Крым; число участников	кол-во, чел.
10.2	количество методических объединений муниципального уровня	кол-во
10.3	доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов	%
10.4	количество организационно-методических мероприятий, проведенных методическими объединениями педагогов Республики Крым	кол-во
10.4.1	в том числе в форме сетевого взаимодействия	кол-во
11	по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона, развитию кадрового потенциала в образовательных организациях	
11.1	обеспеченность образовательных организаций региона педагогическими кадрами: количество ставок по штату	ед.
11.2	списочная численность работников на отчетную дату	чел.
11.3	доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	%
11.4	среднее число ставок на 1 работника	ед.
11.5	количество вакантных должностей	ед.
11.6	доля от общего количества ставок по штату	%

5. Методы сбора и обработки информации в рамках мониторинга в системе дополнительного профессионального образования

Для получения информации используются аналитико-статистические данные об образовательных результатах, отчеты, данные оценочных процедур, аттестации педагогических кадров, опросов участников образовательных отношений, тестирований профессиональных компетенций педагогических работников и др.

Описание методов сбора информации.

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

анкетирование, тестирование руководителей, педагогических работников образовательных организаций Республики Крым с целью выявления профессиональных дефицитов;

запросы в органы управления образованием муниципальных районов и городских округов, муниципальные методические службы Республики Крым;

ведение регистрационных списков участников региональных мероприятий (совещаний, семинаров, практикумов, тренингов, конкурсов и др.);

ведение баз данных педагогических работников, осуществляющих экспертную деятельность (по направлениям);

ведение базы данных аттестуемых педагогических работников Республики Крым и др.

Описание методов обработки информации.

В рамках реализации Положения применяются разнообразные методы обработки данных, предусматривающие количественный и качественный анализ полученной информации.

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

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

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

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

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

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

К математическим методам обработки данных, применяемых в рамках мониторинга, относятся:

шкалирование – метод упорядочения совокупности значений величины, которая служит основой для ее измерения. Данный метод используется в мониторинге по оценке компетенций при определении уровней их сформированности и принятии мер по устранению профессиональных дефицитов учителя;

ранжирование – метод упорядочения данных по возрастанию или

убыванию значений величин. Данный метод применяется в мониторингах при установлении крайних значений проявления изучаемого показателя, позволяющих установить состояние систем и оценить объем мер по улучшению сложившейся ситуации.

Использование информационных систем для сбора информации.

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

Сбор и обработка информации в рамках Положения осуществляется с использованием следующих информационных систем:

- 1) защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
- 2) Google-формы для массовых опросов;
- 3) совокупность диагностических материалов, разработанных для использования в рамках мониторингов.

Система мониторинга встраивается в функционирующую систему дополнительного профессионального образования и влияет на принятие управленческих решений.

6. Основные направления совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Решение задач развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Крым предполагает реализацию направлений.

Совершенствование системы повышения квалификации и переподготовки педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов:

- 1) проектирование и апробация диагностических материалов, позволяющих выявить профессиональные дефициты в деятельности педагогических работников по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям;
- 2) оценка уровня владения педагогических работников профессиональными компетенциями посредством процедуры уровневой аттестации (тестирования) на основе разработанных диагностических материалов, в том числе единых федеральных оценочных материалов (ЕФОМ);
- 3) формирование индивидуальной карты «профессиональных дефицитов» как пространства для профессионального развития педагогических работников по результатам процедуры оценки уровня владения педагогических работников профессиональными компетенциями;
- 4) учет объективной информации о наличии профессиональных дефицитов в деятельности педагогических работников и их индивидуальных образовательных запросов по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям;
- 5) разработка персонифицированных дополнительных

профессиональных программ повышения квалификации (далее - ДПП ПК), содержание которых направлено на устранение профессиональных дефицитов по каждому блоку компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные), а также постоянное обновление дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

6) внедрение гибких образовательных траекторий педагогических работников, реализации персонифицированных ДПП ПК посредством вариативного выбора с расширением возможностей обучения с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

7) повышение эффективности ДПО за счет применения современных средств и методов обучения, согласования содержания обучения с потребностями практики педагогических работников;

8) организация очных и дистанционных стажировок и повышение квалификации педагогических работников на стажировочных площадках, в том числе с использованием онлайн-обучения;

9) осуществление внешней оценки качества программ дополнительного профессионального образования.

10) формирование системы интеграции научного и образовательного процесса повышения квалификации, профессиональной переподготовки педагогических работников на основе развития сетевого взаимодействия между профессиональными образовательными организациями, организациями высшего образования и научными организациями, реализующими программы ДПО;

11) выявление запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития;

12) развитие практики повышения квалификации педагогических работников в рамках деятельности профессиональных педагогических сообществ, в том числе сетевых педагогических школ.

Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников:

1) совершенствование механизмов взаимосвязи между системой ДПО и развитием системы профессиональных конкурсов педагогических работников;

2) развитие инфраструктуры и практики оценки и признания профессионального мастерства и квалификаций педагогических работников, приобретенных формальным и неформальным способом;

3) разработка учебных пособий, учебно-методических комплексов, методических рекомендаций для повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников;

4) содействие в проектировании и разработке программ научно-методического сопровождения инновационных проектов и программ, инновационных площадок, региональных базовых, опорных и ресурсных центров; профессиональных педагогических сообществ.

Развитие кадрового потенциала системы образования, создание широких возможностей для профессионального развития педагогических

работников:

1) вовлечение педагогических работников региона в научно-методическую деятельность посредством участия в конференциях, форумах, семинарах, круглых столах и др. формах работы по совершенствованию научно-методической деятельности; конкурсах профессионального мастерства педагогических работников; инновационной педагогической деятельности (региональные инновационные площадки); образовательных проектах и программах;

2) привлечение педагогических работников региона к участию в экспертной деятельности (в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации));

3) реализация программ профилактики профессионального выгорания педагогов;

4) формирование и поддержка профессиональных педагогических сообществ, общественных организаций, деятельность которых направлена на развитие профессионального потенциала педагогических работников, консолидацию усилий и проведение совместных мероприятий;

5) координация деятельности профессиональных педагогических ассоциаций, разработка и поддержка совместных проектов и образовательных инициатив;

6) мониторинг и анализ актуального состояния обеспеченности кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций региона, о прогнозируемой обеспеченности кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций Республики Крым;

7) обеспечение механизмов профессиональной помощи и поддержки развития молодых педагогов, организации системы наставничества для развития научно-методической преемственности, создания продуктивного баланса опыта;

8) стимулирование педагогических кадров, в том числе молодых педагогов, к непрерывному профессиональному развитию через введение системы независимой оценки профессиональной компетентности (новая модель аттестации педагогов, независимая оценка (сертификация) квалификации педагогических кадров, дистанционная самооценка профессиональных компетенций педагога).