

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе обеспечения профессионального развития**  
**педагогических работников и управленческих кадров**  
**Советского городского округа**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Советского городского округа (далее соответственно - Положение, муниципальная система обеспечения профессионального развития педагогов и управленческих кадров, МСОПР) определяет цели и задачи, принципы формирования, структуру и субъекты МСОПР, организационные и содержательные основы деятельности существующих и вновь создаваемых в муниципальной системе образования структур и форм обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в целях обеспечения реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части создания условий для развития кадрового потенциала и профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров системы образования Советского городского округа.

2. Нормативная правовая основа создания и функционирования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогов и управленческих кадров:

- 1) Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- 2) Указы Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- 3) Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;
- 4) Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642);
- 5) распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 07.10.2020 № 2580-р);
- 6) приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 01.02.2021 № 37 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных

проектов национального проекта «Образование»;

7) распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

8) распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № 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»;

9) распоряжение Правительства Калининградской области от 16.10.2020 № 184-рп «О концепции создания в Калининградской области центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» и признании утратившими силу отдельных распоряжений Правительства Калининградской области».

## **II. Актуальность и обоснование целей и задач формирования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогов и управленческих кадров**

3. В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники обязаны 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. Это свидетельствует о необходимости постоянного совершенствования педагога на протяжении всей его трудовой деятельности.

Повышение эффективности и качества педагогической деятельности является одной из первостепенных задач, реализовать которую не представляется возможным без осуществления определенных измерений (диагностик). Такие измерения позволяют не только выявить профессиональные дефициты, но и организовать и реализовать адресную работу с педагогическими работниками, направленную на устранение выявленных пробелов, как в рамках повышения квалификации, так и в рамках методического сопровождения.

Для проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров необходимо обладать объективной информацией об уровне сформированности их профессиональных компетенций, проводить работу по выявлению профессиональных дефицитов и их восполнению.

Еще одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, поможет решить проблему кадрового обеспечения, позволит ускорить процесс внедрения

стандартов, современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в систему общего образования.

Начинающие специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе и др. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказывать система наставничества. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога.

Конечным результатом деятельности наставника является обретение способности молодым педагогом к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост и др.

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

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

4. Анализ кадрового состава образовательных организаций Советского городского округа, проведенный в 2020-2021 и 2021-2022 учебных годах, (по данным отчетов ОО-1, 85-К, 1-ДО, информации о деятельности педагогов-наставников в дошкольных образовательных организациях Советского городского округа, мониторинга прогнозной потребности в педагогических кадрах со средним профессиональным образованием в образовательных организациях, мониторинга кадровых потребностей образовательных организаций Советского ГО) выявил следующие проблемы кадрового обеспечения:

- отсутствие у учителей некоторых предметных областей (ОБЖ, технология, география, физика, искусство) профильного образования;
- высокая доля в общеобразовательных организациях педагогических работников возраста старше 59 лет, низкие темпы «омоложения» состава педагогических кадров;
- низкий приток выпускников образовательных организаций высшего образования в общеобразовательные организации Советского ГО;
- наличие учителей-предметников, работающих в основной и средней школе без высшего педагогического образования;
- высокая учебная нагрузка в малокомплектных основных школах;
- нехватка учителей по дисциплинам: математика, иностранные языки, русский язык, физика, химия, биология, начальное образование, физическая

культура.

Сведения о кадровом составе общеобразовательных организаций на начало 2021/22 учебного года отражены в приложении №1 к настоящему положению.

5. Руководители городских методических объединений отмечают следующие проблемы методического и кадрового характера в преподавании учебных предметов и предметных областей, актуальные для Советского городского округа.

***Проблемы методического характера:***

– педагогическими работниками недостаточно используется потенциал учреждений дополнительного образования и культуры, а также иных объектов внешней информационной среды, обладающих ресурсами, необходимыми для осуществления обучения и воспитания;

– несоответствие общего уровня предметной подготовки учителя вызовом времени;

– недостаточная подготовка учителей для работы в условиях инклюзивного образования (включая детей с особыми образовательными потребностями, одаренных детей), а также в классах малой/большой наполняемостью и в разноуровневых группах;

– недостаточное использование в школьной практике современных образовательных и информационных технологий обучения;

– система подготовки и дополнительного профессионального образования педагогов не в полной мере отвечает современным требованиям в части формирования компетенций, необходимых в современной цифровой информационно-образовательной среде и предусмотренных требованиями профессионального стандарта «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) и требованиями ФГОС;

– отсутствие механизмов комплексного совершенствования профессиональных компетенций учителей;

– учителя имеют профессиональные затруднения по организации проектной и исследовательской деятельности, применению методик выявления, оценивания и продвижения обучающихся, обладающих высокой мотивацией и способностями, применению методик выявления одаренных детей;

– не обеспечена преемственность содержания уроков предметных областей и внеурочной деятельности, а также недостаточно разработаны вариативные модели взаимодействия общеобразовательных организаций и учреждений дополнительного образования и культуры, а также иных объектов внешней информационной среды с учетом специфики региона и муниципалитета.

***Кадровые проблемы:***

– система подготовки и дополнительного профессионального образования учителей-предметников не в полной мере отвечает современным требованиям в части формирования компетенций, необходимых для

преподавания предмета, предусмотренных профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», навыков применения системно-деятельностного подхода в образовательном процессе, а также приобретения навыков, необходимых для ведения образовательной деятельности с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, современных технических средств обучения, в части формирования компетенций в соответствии с запросами участников образовательных отношений, в части модернизации содержания, методик и технологий преподавания предметной области;

– результаты процедур оценки качества подготовки обучающихся (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, НИКО и др.) в недостаточной степени используются для совершенствования качества деятельности учителей-предметников;

– отсутствие системы консультирования учителей (особенно молодых) по методическим и организационным вопросам на муниципальном уровне, низкая мотивация молодого поколения к работе в школе;

– профессиональная поддержка учителей-предметников носит несистемный характер, существуют сложности в обеспечении необходимой литературой, отсутствуют механизмы комплексного совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников, предусмотренных трудовыми (должностными) обязанностями, в том числе отмечается нехватка возможностей для самообразования;

– выпускники образовательных организаций высшего образования педагогической направленности в своем большинстве не отвечают квалификационным требованиям, профессиональным стандартам, имеют мало опыта педагогической деятельности и опыта применения педагогических знаний;

– отсутствие системы подготовки и оценки качества работы учителей некоторых предметных областей и повышения их квалификации с использованием современных педагогических технологий и методов обучения, содействия их профессиональному росту;

– недостаточно развит институт наставничества в аспекте использования потенциала организаций среднего и высшего профессионального образования.

6. Формирование и функционирование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Советского городского округа, в том числе проведение мониторинга ее эффективности, не только позволит решить вышеназванные проблемы, но и обеспечит построение единой и непрерывной вариативной муниципальной системы адресного методического сопровождения учителя, достижение приоритетных национальных задач и повышение качества образования.

### **III. Цель, направления, задачи и принципы формирования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогов и управленческих кадров**

7. Целью формирования МСОПР является создание единого муниципального методического пространства, являющегося компонентом региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Калининградской области, обеспечивающего повышение квалификации и непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

8. Основные направления деятельности МСОПР:

- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- формирование и сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций;
- повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;
- информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования и об инновационных формах обучения;
- привлечение в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования;
- организация профессиональных стажировок (в том числе на базе организаций среднего профессионального (педагогического) образования);
- руководство деятельностью инновационных площадок по реализации сетевых проектов;
- формирование муниципального методического актива через привлечение к методической работе опытных учителей-предметников с высоким уровнем профессиональных компетенций в роли тьюторов;
- стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, сопровождение деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию, с учетом конкретной ситуации в образовательной организации для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень;
- организация взаимодействия и взаимообучения работников образования;
- помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы.

9. Задачи МСОПР:

- 1) выстраивание единой муниципальной системы, интегрированной в региональную систему, профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;
- 2) выявление кадровых потребностей в образовательных организациях;
- 3) выявление профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

4) научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров, в том числе сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов, выявленных на базе центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Государственного автономного учреждения Калининградской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» (далее соответственно - ЦНППМ, КОИРО);

5) развитие сетевого взаимодействия между субъектами муниципальной методической деятельности для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации (профессиональной переподготовки) на основе объединения и совместного использования ресурсов;

6) внедрение различных форм поддержки и сопровождения учителей, в том числе поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества педагогических работников;

7) создание условий для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;

8) внедрение в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с учащимися;

9) создание условий для вовлечения педагогических работников в исследовательскую деятельность;

10) внедрение единой региональной системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;

11) стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений в муниципальной сфере образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

10. Принципами формирования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров являются:

1) соответствие целям, задачам, показателям и результатам национального проекта «Образование», региональных и муниципальных проектов и программ отрасли «Образование» в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

2) соответствие реализуемых в Советском городском округе мероприятий по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров потребностям личностно-профессионального роста педагогических работников и

управленческих кадров и их направленность на выявление и ликвидацию профессиональных дефицитов;

3) консолидация ресурсов муниципальной системы образования, в том числе формируемой в рамках национального проекта «Образование», для обеспечения устранения профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров и эффективного повышения уровня их профессионального мастерства.

#### **IV. Структура и субъекты муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров**

11. Муниципальная система обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров включает структурные компоненты муниципального и институционального уровней и обеспечивает преемственность научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в региональной системе образования на всех уровнях.

12. Структурный компонент муниципального уровня МСОПРП представляют субъекты:

1) Управление образования администрации Советского городского округа (далее - Управление).

Функции управления:

- обеспечивает заключение соглашения с Министерством образования Калининградской области (далее – Министерство) и КОИРО о взаимодействии и совместной реализации мероприятий, направленных на научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;

- обеспечивает комплексное взаимодействие с региональным оператором;

- сопровождает ведение реестра методических работников Управления и работников методических служб образовательных организаций Советского городского округа;

- содействует обучению методических работников Управления (муниципальных тьюторов);

- способствует созданию условий (кадровые, материально-технические, методические и иные) для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;

- способствует внедрению в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с учащимися;

- способствует организации адресной методической поддержки/консультированию/сопровождению педагогических работников и управленческих кадров;

- сопровождает внедрение целевой модели наставничества в образовательных организациях, в том числе содействует распространению и

внедрению лучших наставнических практик различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и руководителей;

- способствует проведению стажировок педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием инфраструктуры, созданной в рамках национального проекта «Образование»;

- способствует созданию и развитию системы менторства, в том числе оказывает помощь в отборе стажировочных (менторских) площадок на базе подведомственных образовательных организаций, имеющих успешный педагогический и управленческий опыт, для обеспечения доступных условий профессионального развития и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

Функции методического сопровождения:

- обеспечивает фасилитацию переноса приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику во взаимодействии с ЦНППМ (в формате стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом, посещения учебных занятий педагогических работников);

- предоставляет в ЦНППМ информацию о муниципальной системе дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) для регионального паспорта дополнительных профессиональных программ педагогического образования (далее – ДППО);

- обеспечивает изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам;

- координирует методическую работу и формирует методическую инфраструктуру муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций.

Специалисты Управления проходят обучение по тьюторскому сопровождению педагогических работников на базе ЦНППМ.

2) Городские методические объединения педагогических работников (далее – ГМО).

Функции:

- осуществляют участие в реализации основных направлений развития муниципальной системы образования;

- организуют и реализуют профессиональное общение, обмен опытом, учебно-методическую работу с педагогами Советского городского округа;

- обеспечивают распространение инновационного опыта педагогов через различные формы взаимодействия и ресурсы;

- способствуют освоению нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности, трансляции современных достижений науки и передового педагогического опыта, организации инновационной деятельности в образовательных учреждениях Советского городского округа;

- проводят мастер-классы, практикумы, круглые столы и другие мероприятия с целью представления, изучения, обобщения и распространения передового педагогического опыта, обсуждения

профессиональных проблем;

- осуществляют методическую поддержку педагогических работников по наиболее актуальным вопросам обучения и воспитания;

- создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию.

13. Структурный компонент институционального уровня МСОПР представляют субъекты:

1) Методический (научно-методический) совет образовательной организации.

Функции:

- обеспечивает взаимодействие с Управлением и ЦНППМ в целях организации повышения профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с индивидуальными образовательными маршрутами на основе выявленных профессиональных дефицитов;

- организует и сопровождает деятельность профессиональных объединений педагогических работников организации, в том числе создает в образовательной организации профессиональные сообщества (самообучающиеся организации) на основе индивидуальных профессиональных профилей каждого педагогического работника;

- обеспечивает условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, в том числе реализующих программы наставничества;

- проводит семинары, мастер-классы, стажировки для освоения педагогическими работниками организации компетенций, необходимых для повышения их профессионального мастерства;

2) Методические объединения, профессиональные объединения педагогических работников образовательной организации.

Функции:

- создают образовательную среду для проявления творческой активности педагогических работников, развития профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов;

- организуют непрерывное внутрикорпоративное обучение в процессе совместного решения актуальных задач организации и возникающих в работе проблем;

- организуют взаимодействие и «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества;

- оказывают помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы;

3) Группы педагогов, объединенных на разных основаниях: по предметному принципу, «наставник - молодой специалист», «учитель, владеющий определенной компетенцией, и учитель, которому необходимо сформировать эту компетенцию» и др.

Функции:

- осуществляют «горизонтальное» обучение педагогических

работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества.

## **V. Механизмы взаимодействия субъектов муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров**

14. Предметом взаимодействия субъектов МСОПР является:

- 1) создание проектных методических команд для освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами компетенций, необходимых для реализации системных новшеств;
- 2) реализация сетевых программ ДПО;
- 3) реализация сетевых инновационных проектов;
- 4) разработка, освоение и внедрение нового содержания образования и технологий обучения;
- 5) взаимодействие методических объединений (предметных, межпредметных и метапредметных), профессиональных ассоциаций, сообществ и клубов педагогических работников и управленческих кадров различных уровней.

15. Основные каналы взаимодействия субъектов МСОПР:

- 1) цифровая экосистема ДПО;
- 2) общедоступные коммуникации (совещания, образовательные мероприятия и др.);
- 3) онлайн-каналы (вебинары, размещение информации на тематических порталах и др.);
- 4) прямые связи, включая заключение соглашений с взаимными обязательствами.

## **VI. Показатели эффективности функционирования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров**

16. При разработке показателей эффективности функционирования МСОПР учитываются показатели оценки муниципальных механизмов управления качеством образования в части повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров. При оценке эффективности функционирования системы МСОПР учитываются все субъекты, выполняющие функции по реализации дополнительного профессионального (педагогического) образования и методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров Советского ГО.

Показатели:

- 1) доля педагогических работников с высшим педагогическим образованием от общего количества педагогических работников;
- 2) доля педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией от общего количества педагогических работников;
- 3) доля вакантных педагогических ставок от общего количества педагогических ставок;

- 4) количество вакантных педагогических должностей;
- 5) доля молодых специалистов (педагогический стаж до 3 лет) от общего количества педагогических работников (без внешних совместителей);
- 6) доля молодых педагогов (в возрасте до 35 лет) от общего количества педагогических работников (без внешних совместителей);
- 7) доля педагогических работников старше 59 лет от общего количества педагогических работников (без внешних совместителей);
- 8) доля учителей-внешних совместителей от общего количества учителей;
- 9) доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета;
- 10) средняя нагрузка учителя;
- 11) доля педагогических работников (в разрезе учебных предметов) и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, в том числе в ЦНППМ;
- 12) доля педагогов по каждому из видов дефицитов/предметных компетенций;
- 13) доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых реализуются разработанные для них индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов, в том числе в ЦНППМ;
- 14) доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в ФР ДПП и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов, в том числе в ЦНППМ;
- 15) доля управленческих команд образовательных организаций, повысивших свою квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования;
- 16) доля управленческих работников, прошедших в течение трех последних лет повышение квалификации или профессиональную подготовку;
- 17) доля педагогических работников, прошедших в течение трех последних лет повышение квалификации или профессиональную подготовку;
- 18) количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в муниципалитете;
- 19) доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения молодых педагогов в первые 3 года работы;
- 20) количество программ наставничества, реализуемых в муниципалитете;
- 21) доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов;
- 22) доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов;
- 23) количество методических объединений/профессиональных сообществ педагогов (муниципальный уровень/уровень ОО).

Базовые значения показателей эффективности функционирования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров приведены в приложении № 2 к настоящему положению.

## **VII. Источники, методы сбора и обработки информации**

17. В качестве источников данных для МСОПР используются:

- цифровые информационные системы (муниципальные, региональные и федеральные), в том числе данные цифровой экосистемы ДПО;
- федеральная статистическая и иная отчетность;
- отчеты по самообследованию, результаты самооценки образовательных организаций;
- результаты аттестации педагогических и руководящих работников;
- социологические исследования в системе образования;
- информация о деятельности образовательных организаций, размещенная на официальных сайтах Управления, ОО;
- нормативные правовые акты Министерства образования Калининградской области (далее – МО КО), КОИРО, ГМО, образовательных организаций.

18. Методы сбора информации:

- контент-анализ (анализ документов и контента сайтов ОО);
- выборочный метод;
- опрос (анкетирование, тестирование, интервьюирование);
- наблюдение;
- запросы в образовательные организации, в ГМО;
- заполнение отчетных форм (аналитических, статистических, по запросам);
- ведение списков участников мероприятий;
- составление диагностических карт;
- ведение муниципальных, региональных и федеральных баз данных (по направлениям).

Специалисты управления образования, назначенные приказом руководителя Управления за проведение мониторинга (координатор, ответственные исполнители), заполняют первичные формы сбора данных в формате, установленном операторами мониторинга регионального или муниципального уровней на основе данных федерального статистического наблюдения, деятельности подведомственных образовательных организаций, информации, размещенной на официальных сайтах образовательных организаций в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", опубликованной в средствах массовой информации, а также информации, поступившей в управление образования от подведомственных образовательных организаций в форме ответов на запросы.

19. Методы обработки информации:

- информационные технологии (ведение отчетных форм в формате Excel, Word, Web-форм);

- метод вычислений (арифметические вычисления значений абсолютных показателей и выполнение арифметических операций над ними);
- метод средних величин (вычисление средних значений);
- преобразование абсолютных показателей в относительные (вычисление доли);
- метод группировки.

Специалист управления образования, назначенный приказом руководителя Управления за расчет показателей МСОПР, обеспечивает расчет значений показателей по установленным формулам, с помощью методов, указанных выше, а также представление результатов мониторинга в виде итоговых таблиц.

Применяемые в процессе МСОПР первичные источники, методы сбора и обработки информации зависят от составляющих направлений (систем) мониторинга и от конкретных показателей и критериев, по которым происходит сбор и обработка информации.

20. Для сбора первичной информации используются следующие информационные системы и базы данных:

- по формам ФСН №00-1 и №00-2 - ГИВЦ Минпросвещения России. Система пообъектного учета (<https://cabinet.miccedu.ru/>);
- по форме ФСН № 85-К – АИС «Электронный Детский сад»;
- по форме 1-ДО – выгрузка отчета из ПО «МОРФ»;
- сведения о педагогических кадрах – региональная БД «Картотека педагогических и руководящих работников»;
- иная информация – сайты ОО, МО КО, КОИРО, муниципальные БД, БД и информационные системы уровня ОО.

21. Мониторинг проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторинга проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации.

### **VIII. Финансирование и материально-техническое обеспечение функционирования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров**

22. Финансирование и материально-техническое обеспечение МСОПР Советского городского округа осуществляется за счет средств федерального, регионального и местного бюджета в пределах утвержденной сметы затрат, за счет средств субсидий из федерального бюджета и регионального бюджета бюджету муниципального образования «Советский городско округ», государственных федеральных, региональных и муниципальных целевых программ, выделяемых на цели, связанные с научно-методическим сопровождением педагогических работников и управленческих кадров, а также за счет средств заинтересованных потребителей образовательных услуг.

Приложение №1  
к положению о системе обеспечения  
профессионального развития  
педагогических работников и  
управленческих кадров Советского  
городского округа

**СВЕДЕНИЯ**  
**о кадровом составе общеобразовательных организаций**  
**на начало 2021/22 учебного года**

Общее количество педагогических работников (без внешних совместителей)	Общее количество педагогических работников-внешних совместителей		Количество человек, обучающихся по целевому набору	Количество педагогов, поступивших на работу сразу после завершения ВУЗа	Количество молодых специалистов (пед. стаж до 3 лет, начало трудовой деятельности)		Количество молодых педагогов (возраст до 35 лет)		Количество педагогов младше 60 лет	
	чел.	%			чел.	%	чел.	%	чел.	%
233	11	4,5	0	1	10	4,3	46	19,7	188	80,7

Общее количество учителей (без внешних совместителей)	Общее количество учителей-внешних совместителей		Распределение по уровням образования (без внешних совместителей)				Распределение по категориям (без внешних совместителей)			
			Высшее педагогическое		Среднее профессиональное педагогическое		Высшая категория		Первая категория	
	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%	Кол-во человек	%
211	5	2,3	165	97,1	36	87,8	75	35,5	50	23,7

Приложение №2

к положению о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Советского городского округа

**Базовые значения показателей эффективности функционирования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров**

№ п/п	Показатель	Единица измерения	Базовое значение показателя	Источник информации
1	2	3	4	5
1.	доля педагогических работников с высшим педагогическим образованием от общего количества педагогических работников	%	77,7	ОО-1 на начало 2021/2022 уч.г.
2.	доля педагогических работников с высшей и первой квалификационной категорией от общего количества педагогических работников	%	57,5	ОО-1 на начало 2021/2022 уч.г.
3.	доля вакантных педагогических ставок от общего количества педагогических ставок	%	4	ОО-1 на начало 2021/2022 уч.г.
4.	количество вакантных педагогических должностей	Ед.	15	ОО-1 на начало 2021/2022 уч.г.
5.	доля молодых специалистов (педагогический стаж до 3 лет) от общего количества педагогических работников (без внешних совместителей)	%	4,3	ОО-1 на начало 2021/2022 уч.г.
6.	доля молодых педагогов (в возрасте до 35 лет) от общего количества педагогических работников (без внешних совместителей)	%	19,7	ОО-1 на начало 2021/2022 уч.г.
7.	доля педагогических работников старше 59 лет от общего количества педагогических работников (без внешних совместителей)	%	19,3	ОО-1 на начало 2021/2022 уч.г.
8.	доля учителей-внешних совместителей от общего количества учителей	%	2,3%	ОО-1 на начало 2021/2022

1	2	3	4	5
				уч.г.
9.	доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	%	96,7	По информации ОО
10.	Средняя нагрузка учителя	ставки.	1,41	ОО-1 на начало 2021/2022 уч.г.
11.	доля педагогических работников (в разрезе учебных предметов) и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, в том числе в ЦНППМ	%	-	-
12.	доля педагогов по каждому из видов дефицитов/предметных компетенций	%	-	-
13.	доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых реализуются разработанные для них индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов, в том числе в ЦНППМ	%	-	-
14.	доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в ФР ДПП и подобранные с учетом диагностики профессиональных дефицитов, в том числе в ЦНППМ	%	-	-
15.	доля управленческих команд образовательных организаций, повысивших свою квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования	%	50,0	По информации ОО
16.	доля управленческих работников, прошедших в течение трех последних лет повышение квалификации или профессиональную подготовку	%	53,6	ОО-1 на начало 2021/2022 уч.г.
17.	доля педагогических работников, прошедших в течение трех последних лет повышение квалификации или профессиональную подготовку	%	88,8	ОО-1 на начало 2021/2022 уч.г.
18.	количество проектов по поддержке	Ед.	-	-

1	2	3	4	5
	молодых педагогов, реализуемых в муниципалитете			
19.	доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения молодых педагогов в первые 3 года работы	%	31,3	По информации ОО
20.	количество программ наставничества, реализуемых в муниципалитете	Ед.	5	По информации ОО
21.	доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов	%	3,3	По информации ОО
22.	доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов	%	60,4	По информации ОО
23.	количество методических объединений/профессиональных сообществ педагогов (муниципальный уровень/уровень ОО)	Ед.	18/24	По информации Управления и ОО

Приложение №3  
к положению о системе обеспечения  
профессионального развития  
педагогических работников и  
управленческих кадров Советского  
городского округа

**План мероприятий («дорожная карта») по формированию и  
функционированию муниципальной  
системы обеспечения профессионального развития педагогических  
работников и управленческих кадров Советского городского округа  
на 2022-2024 годы**

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответствен- ный	Срок
1	2	3	4
1.	Подписано трехстороннее соглашение между Управлением, МО КО и КОИРО	Курина Е.М.	сентябрь, 2021
2.	Корректировка Плана мероприятий («дорожной карты») по привлечению молодых педагогов на 2021-2023 годы	Комарова Т.С.	ежегодно
3.	Разработка и утверждение положения о МСОПР	Чабаненко Г.В.	январь, 2022
4.	Внедрение региональных показателей мониторинга повышения квалификации педагогов и управленческих кадров. Осуществление мониторинга показателей	Чабаненко Г.В.	ежегодно, в сроки, установленные МО КО
5.	Разработка и утверждение методики расчета значений муниципальных показателей мониторинга обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров	Чабаненко Г.В.	март, 2022
6.	Проведение мониторинга муниципальных показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров	Чабаненко Г.В.	ежегодно, май
7.	Участие в региональном мониторинге профессиональных потребностей и дефицитов работников образования	Комарова Т.С., Яшунина Т.В., Козлова И.В.	ежегодно, в сроки, установленные МО КО
8.	Участие в региональном мониторинге	Комарова Т.С.,	ежегодно, в сроки,

1	2	3	4
	повышения квалификации педагогов: учет диагностики профессиональных дефицитов; качества планов повышения квалификации (соответствие требованиям к структуре и содержанию)	Яшунина Т.В., Козлова И.В.	установленные МО КО
9.	Участие в региональном мониторинге адаптации молодых педагогов	Комарова Т.С., Яшунина Т.В.	ежегодно, сентябрь
10.	Оказание адресной помощи образовательным организациям по результатам мониторинга повышения квалификации педагогов и управленческих кадров, мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов работников образования	Руководители ГМО	ежегодно
11.	Участие в региональных этапах конкурсов «За нравственный подвиг учителя», «Учитель года», «Воспитатель года», «Педагог дополнительного образования» и других образовательных событиях по поддержке и повышению профессионализма педагогических работников.	Комарова Т.С., Яшунина Т.В., Козлова И.В., руководители ОО, ДОО, ОДО	ежегодно
12.	Проведение муниципальных конкурсов педагогического мастерства	Комарова Т.С., Козлова И.В.	ежегодно
13.	Участие педагогов в муниципальных конкурсах	руководители ОО, ДОО, ОДО	постоянно
14.	Проведение совещаний и семинаров для руководящих и педагогических работников	Курина Е.М., Комарова Т.С.	по плану
15.	Расширение горизонтальной сети повышения квалификации педагогических кадров. Ресурсы: - сетевое взаимодействие через деятельность ГМО, проблемные и рабочие группы; - распространение педагогических и управленческих инноваций; осуществление взаимосвязи учреждений общего и профессионального образования;	Комарова Т.С., руководители ГМО, руководители ОО, ДОО, ОДО	ежегодно

1	2	3	4
	- организация адресных стажировок (для педагогов, методистов и руководителей и др.).		
16.	Участие в мероприятиях с руководителями ОО и педагогами по мониторингу качества повышения квалификации педагогов	Комарова Т.С.	постоянно
17.	Формирование запроса на адресные программы повышения квалификации	Комарова Т.С., руководители ГМО, руководители ОО, ДОО, ОДО	ежегодно, при необходимости
18.	Подготовка адресных рекомендаций по итогам анализа результатов мониторинга показателей системы повышения квалификации педагогов и управленческих кадров для принятия управленческих решений по организации повышения квалификации	Чабаненко Г.В., руководители ГМО	ежегодно
19.	Принятие управленческих решений по результатам мониторинга показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров	Курина Е.М., Комарова Т.С.	ежегодно
20.	Проведение анализа эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений по результатам анализа мониторинга показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров	Чабаненко Г.В.	ежегодно, не позднее 01 августа
21.	Информирование педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров	Чабаненко Г.В., руководители ОО, ДОО, ОДО, руководители ГМО	постоянно