

# Система обеспечения профессионального развития педагогических работников

Августовский педагогический совет - 2021

# Цели

ОУ

Повышение образовательных результатов обучающихся путем непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов

ММС

Развитие кадрового потенциала школ муниципалитета  
Формирование муниципальной системы методического сопровождения педагогических работников

# Показатели

ОУ

Доля педагогов, успешно прошедших оценку профмастерства /либо по результатам учеников в рамках объективных специализированных процедур; показатели по результатам обучения/объективные процедуры

МСО

Показатели кадровых дефицитов. Доля ОУ, в которых большинство педкадров прошли оценку профмастерства. Показатели результатов обучения/ только объективные измерения

# К показателям

- \* ГИА, ВПР, ККР/ соответствие – тренд
- \* Кадры /кластеризация/ – соответствие профилю-  
выявление профдефицитов - ИОМ - ПК-включенность в  
методические мероприятия- технологии/ **общий** по  
кадровому составу –сбалансированность по возрасту

Кластеризация: «низкие результаты»; ОД;ОВЗ; дети –  
инвалиды; молодые специалисты до 35 лет; молодые  
специалисты до 3 лет стажа; специалисты; резерв  
управленческих кадров; руководители; пенсионеры.

# Меры

Повышение эффективности управления. Перестройка «школьного уклада». Внедрение педагогических технологий и форм образовательной деятельности.

Организация процедур оценки профессиональной диагностики педкадров. Организация эффективных программ ПК. Мониторинг кадровых потребностей, устранение кадровых дефицитов.

# Профессиональное развитие педагога как задача



# Профессиональное развитие педагога

## Непрерывность

• Вуз – наставничество - «Школа молодого учителя»- Профессиональные сообщества – ПК / ЦНППМ – переподготовка – «Резерв управленческих кадров» – методический актив – управление / академическая деятельность

## Персонализация

- Профдиагностика
- ИОМ на основе кластеризации
- Тьюторство
- Супервизия
- Конкурсное движение

## Ресурсы

- Система н/м сопровождения
- Профессиональные сообщества
- Сетевые предметные МО
- Здоровьесохраняющая деятельность

# Показатели / значения (региональный мониторинг)

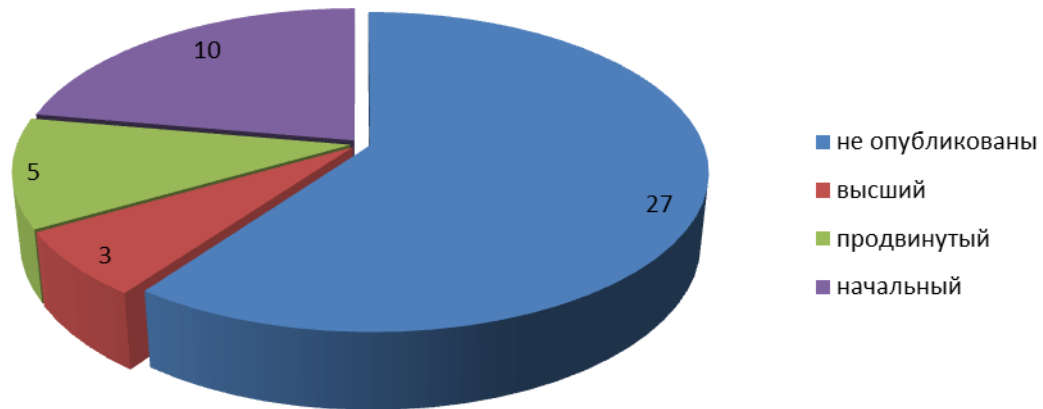
- \* Супервизия / тьюторство – 1 на 100 человек (факт – 5)
- \* Доля пед работников до 35 лет 8,5 (допустимый уровень – не более 5%)
- \* Диагностика проф дефицитов /не менее % за истекший год; не менее 30% - очередной год (факт – несоответствие)
- \* Молодые педагоги до 35 лет – МППИ, круглогодичные школы - несоответствие
- \* Молодые специалисты (стаж до 3лет) – краевой конкурс поддержки проектов молодых специалистов – несоответствие
- \* Сетевое взаимодействие – соответствие?
- \* СМО – соответствие?
- \* Пенсионный возраст – 38,8% - несоответствие
- \* Работа с вакансиями – соответствие?
- \* Система учета нагрузки педагогических кадров – соответствие?
- \* Школа резерва Управленческих кадров – соответствие
- \* Наставничество – соответствие?
- \* Диагностика проф дефицитов в рамках корпоративного заказа - соответствие
- \* РАОП



# РАОП 2021



## Результат РАОП 2021

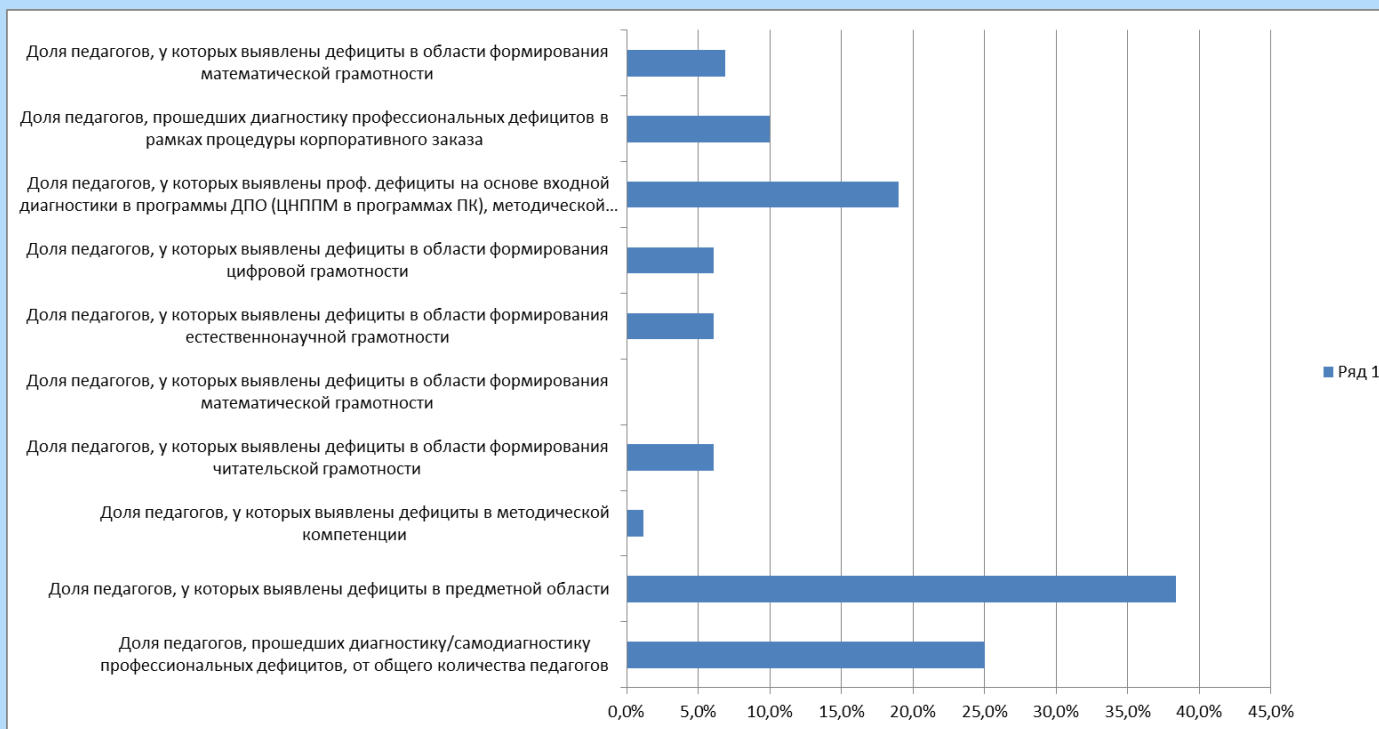


# Показатели / значения соглашение МО КК

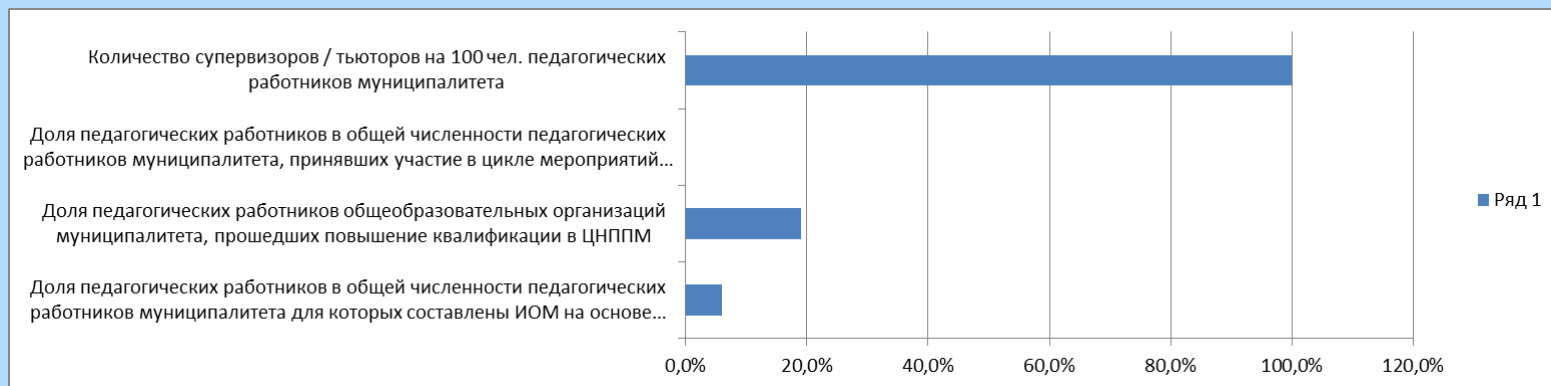
- \* **Повышение уровня профессионального мастерства по дополнительным профессиональным программам – значение 5%, очередной год – 6,8%**
- \* **ИОМ /по кластерам/ - 10% -соответствие? Очередной год – 20%**
- \* **ЦНППМ значение -12% ; факт – 19% - соответствие; очередной у.г. - 26%**
- \* **Профсреда - значение – 10%, несоответствие; очередной год – 20%**

# Диагностика профдефицитов в части функциональной грамотности

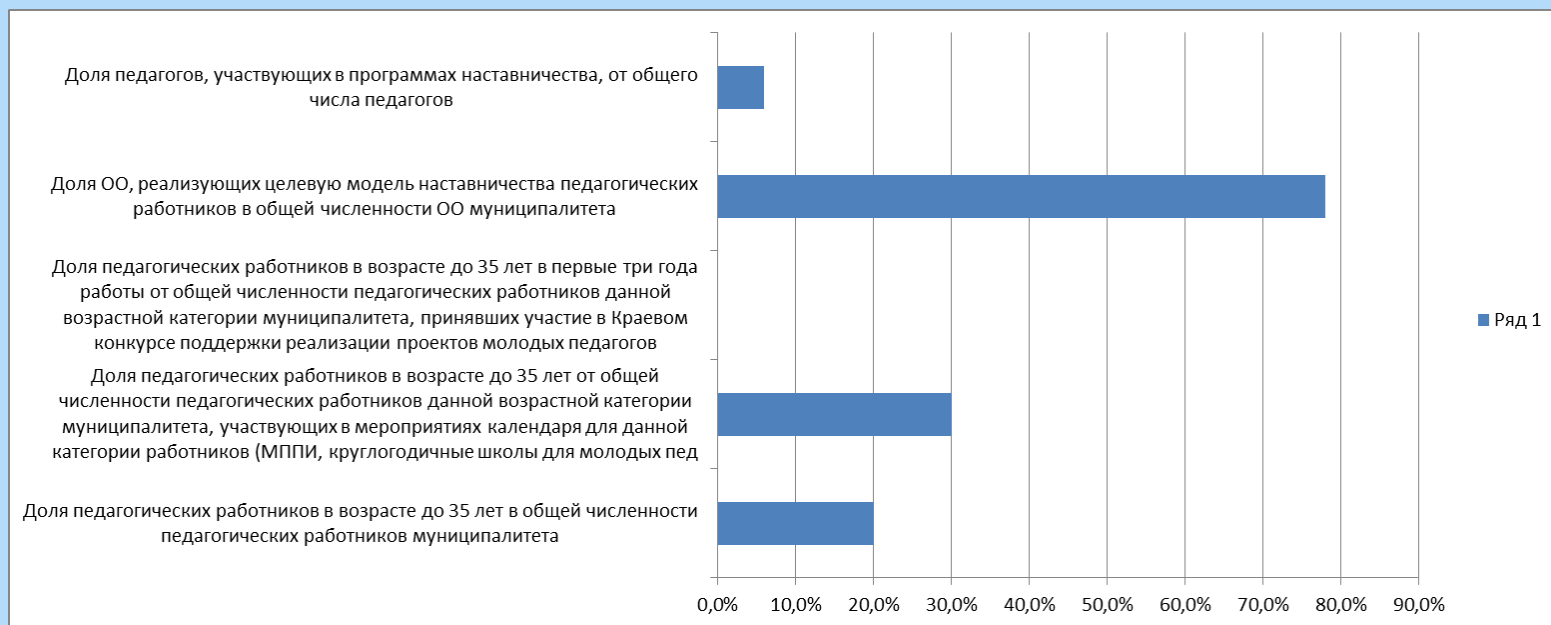
(Данные регионального мониторинга)



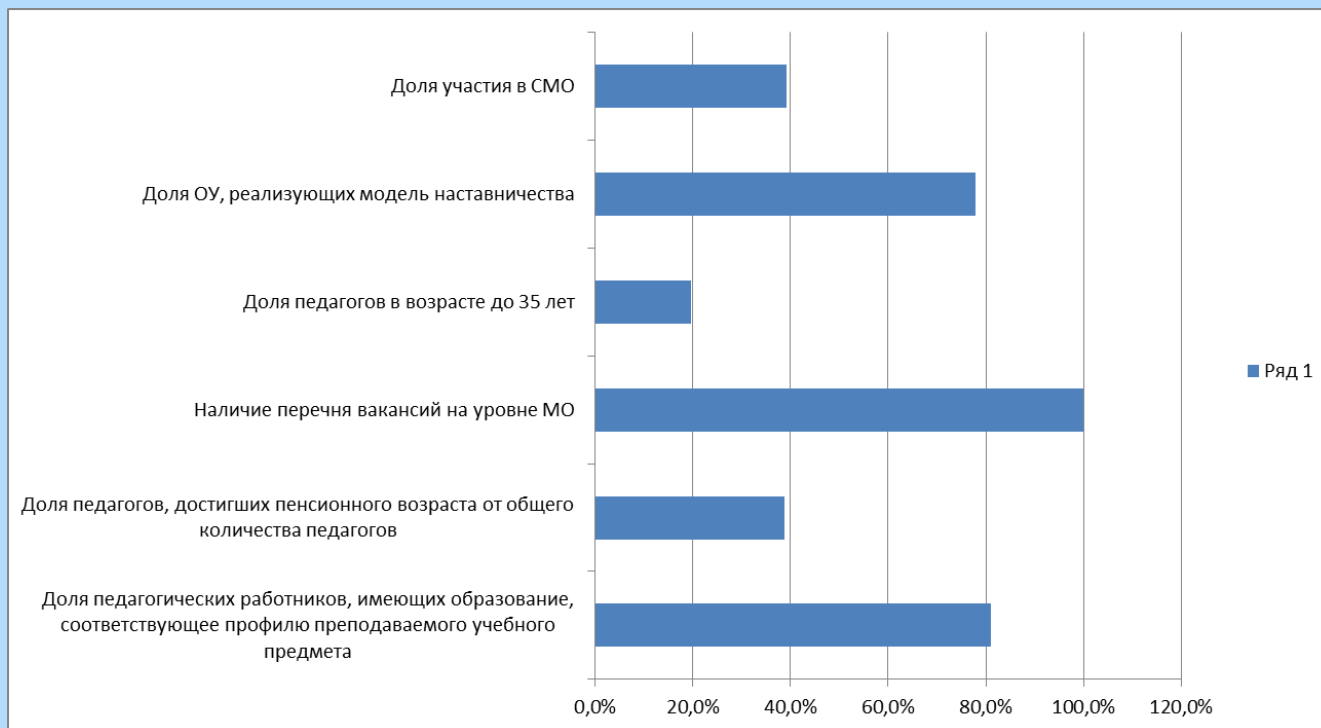
## по повышению профессионального мастерства педагогических работников



## по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества



# Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета



# Основные мероприятия





# Механизм выявления профессиональных дефицитов педагогов

1. Диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагогов:

- \* карта комплексной диагностики
- \* диагностический инструментарий изучения профессиональных затруднений педагогов
- \* алгоритм проведения процедуры диагностики профессиональных затруднений
- \* анализ результатов как ключевой этап диагностики профессиональных затруднений педагогов

2. Обеспечение объективности интерпретации результатов диагностики

3. Управление разработкой и реализацией ИОМ

## **Потенциал информационных систем как постоянных процедур оценки качества образования**

Федеральные информационные системы

- ФИС ГИА
- СтатГрад

Региональные информационные системы

- Управление качеством общего образования
- Аттестация педагогических работников

Объективная информационная основа анализа и интерпретации профессиональных дефицитов педагогов

# Планирование результата

## Показатели

- \* Выявлены профессиональные дефициты педагогов: соответствие профессиональному стандарту
- \* Разработаны ИОМ: учтены ресурсы школьного, муниципального, регионального, он-лайн уровня
- \* Обобщен и представлен эффективный опыт: значение соответствует количеству сотрудников с категорией
- \* Выстроена система работы по сохранности, развитию, самореализации педагогических кадров: сохранность, места и эффекты развития, воспроизводство кадров
- \* Педагогический корпус включен в инновационную деятельность: уровень, направление, управление, распределение, ожидаемый результат.

## Риски

- \* Ограниченность диагностического инструментария
- \* Формальность ИОМ
- \* Наличие «мест» формирования аналитической практики в ОУ
- \* Мотивационный фактор
- \* Замкнутость инновационных инициатив на ограниченном круге сотрудников

- \* Пересмотр уклада системы управления, распределения функционала
- \* Реализация системы управления согласно управленческому циклу/цель, показатели, мониторинг, анализ, адресные рекомендации, мероприятия, управленческие решения, анализ эффективности принятых мер
- \* Формирование культуры принятия и исполнения управленческих решений по результатам анализа и интерпретации результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогов
- \* Взаимодействие: ММС, ОУ-ОУ, ОУ- предприятия и организации, сеть
- \* Корпоративное ПК, стажировки командами
- \* Идеология инновационности, самобытности ОУ
- \* Формирование условий причастности к положительным изменениям каждого сотрудника
- \* Обратная связь, поощрения позитивная практика формулирования