

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СТАВРОПОЛЬСКИЙ КРАЕВОЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ, ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель
министра образования
Ставропольского края



Э.Е. Толгурова

«29» июня 2022 года



«УТВЕРЖДАЮ»

И.о. ректора

И.В. Соловьева

«29» июня 2022 года

Решение Ученого Совета

от 29.06.2022, протокол № 4

**ПРОГРАММА
РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА КАЧЕСТВА
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

(Утверждена ректором 15 апреля 2020 г. (решение Ученого Совета от 15 апреля 2020 года, протокол № 2); с изменениями и дополнениями (решение Ученого Совета от 25 июня 2021 года, протокол № 4); с изменениями и дополнениями (решение Ученого Совета от 29 июня 2022 года, протокол № 4).)

Ставрополь

Содержание

1. Общие положения	3
2. Совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников на основе диагностики профессиональных дефицитов.....	8
3. Совершенствование профессиональных (в том числе, предметных) компетенций и построение индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов	26
3.1 Научно-методическое сопровождение педагогических работников.....	29
4. Повышение качества разработки и реализации программ дополнительного профессионального образования.....	33
4.1. Структура сети образовательных организаций общего и дошкольного образования.....	33
4.2. Особенности кадрового состава педагогов общего, дошкольного и дополнительного образования	36
4.3 Цифровая образовательная среда дополнительного профессионального образования педагогических работников	53
4.4. Конкурентная среда в повышении квалификации педагогов.....	55
5. Проведение внешней экспертизы программ дополнительного профессионального образования.....	56
6. Профессиональная переподготовка по образовательным программам педагогической направленности.....	58
6.1. Анализ потребностей в педагогических кадрах в Ставропольском крае.....	58
6.2. Реализация программ дополнительного профессионального образования, (профессиональной переподготовки), разработанных с учетом потребностей региона.....	60
7. Аттестация педагогических работников, направленная на повышение эффективности и качества педагогической деятельности.....	62
8. Стимулирование профессионального роста педагогов.....	69
8.1. Организация обмена опытом и лучшими педагогическими практиками	69
8.2. Сетевые сообщества руководящих и педагогических работников Ставропольского края	72
8.3. Вовлечение педагогов в экспертную деятельность	74
9. Профилактика профессионального выгорания педагогов	77
10. Этапы реализации концепции	82
11. Ожидаемые эффекты и результаты от реализации Концепции	83

1. Общие положения

Концепция развития системы мониторинга качества дополнительного образования педагогических работников Ставропольского края (Концепция) является стратегическим документом по реализации мероприятий, направленных на повышение качества общего и дополнительного профессионального образования, в первую очередь – основных положений федерального проекта «Учитель будущего», в настоящее время федеральный проект «Современная школа» национального проекта «Образование».

Разработка Концепции развития системы мониторинга качества дополнительного образования педагогических работников Ставропольского края вызвана необходимостью повышения качества дополнительного профессионального образования и создания условий для непрерывного профессионального роста педагогических работников.

Основаниями для разработки Концепции развития системы мониторинга качества дополнительного образования педагогических работников Ставропольского края стали Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», стратегические цели государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы, Федеральный проект «Учитель будущего», в настоящее время федеральный проект «Современная школа» национального проекта «Образование», Методические рекомендации по подготовке к проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации (2020), разработанные Федеральным институтом оценки качества образования (ФИОКО).

Современные вызовы системе образования предъявляют новые требования к результатам педагогической деятельности, в связи с чем возникает необходимость в постановке новых задач перед педагогическим сообществом, решение которых требует поиска новых возможностей для повышения уровня профессиональной компетентности педагогов, а также создания и реализации соответствующих условий для их профессионального роста.

Первостепенной задачей учителя является обеспечение качественной подготовки обучающихся в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, которыми определены, в том числе, требования к кадровым условиям реализации основных образовательных программ.

Так, при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования уровень квалификации педагогических работников образовательных организаций (ОО) должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности, а для педагогических работников государственных или муниципальных ОО – также квалификационной категории (первой или высшей). При реализации адаптированных основных общеобразовательных программ начального общего образования уровень квалификации педагогических работников должен соответствовать требованиям, указанным в квалификационных

справочниках и (или) профессиональных стандартах с учётом особенностей ограниченных возможностей здоровья обучающихся, а при реализации адаптированных основных общеобразовательных программ обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) – с учётом особых образовательных потребностей разных групп обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями).

Перечень основных трудовых функций, которые могут быть полностью или частично поручены педагогическому работнику, требования, предъявляемые к нему в отношении специальных знаний, а также требования к уровню профессиональной подготовки и стажу работы содержатся в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761 н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Ещё одним системообразующим механизмом, направленным на повышение качества работы педагога в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов общего образования (ФГОС), является профессиональный стандарт педагога, который создаёт объективные требования к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимому уровню профессионального образования.

Возрастающий перечень профессиональных задач, социально-экономические и другие факторы кроме профессиональной компетентности требуют от педагога повышения стрессоустойчивости, поэтому при проектировании содержания программ повышения квалификации стоит предусмотреть внесение в учебный план дисциплины модули по повышению стрессоустойчивости, сохранению психологического здоровья и т.п. в целях профилактики профессионального выгорания.

Эффективное повышение квалификации должно быть непрерывным и включать теорию, практику и обратную связь, при необходимости обеспечивать дополнительные консультации. Эффективные программы предусматривают участие учителей в мастер-классах, с отработкой тех приёмов, которые они будут применять со своими учениками.

Таким образом, программы повышения квалификации должны способствовать преодолению выявленных дефицитов и раскрытию потенциальных профессиональных возможностей.

Программы профессиональной переподготовки направлены на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации. Реализация таких программ позволяет решать задачу по совершенствованию кадровой политики, в том числе, за счёт привлечения новых педагогов с учётом потребностей регионального рынка труда.

Организация образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам должна осуществляться в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 1 июля 2013

года № 499.

Основой для разработки дополнительных профессиональных программ являются федеральные государственные образовательные стандарты, при этом содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям. Кроме того, конкурентоспособная программа должна учитывать актуальные тенденции развития и профессиональной востребованности на рынке труда, спрос и предложение услуг дополнительного профессионального образования, требования работодателя к качеству подготовки специалистов и т.п.

Ещё одним требованием федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям является непрерывность профессионального развития педагогических работников образовательных организаций, которая должна обеспечиваться освоением дополнительных профессиональных программ для педагогических работников ОО, реализующих основные образовательные программы начального общего (ООП НОО), основного общего (ООП ООО) и среднего общего (ООП СОО), не реже чем один раз в 3 года по профилю педагогической деятельности. Таким образом, в условиях непрерывности происходит совершенствование первоначальной профессиональной подготовки и переподготовки посредством периодически возобновляемого профессионального обучения, чередуемого с периодами трудовой деятельности. Одной из задач, определённых в Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, является улучшение качества рабочей силы и развитие ее профессиональной мобильности на основе реформирования системы профессионального образования всех уровней, развития системы непрерывного профессионального образования, системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учётом определения государственных приоритетов развития экономики, что предполагает:

- развитие внутрипроизводственного обучения работников организаций, а также опережающего профессионального обучения работников, подлежащих высвобождению;

- развитие профессиональной мобильности на основе повышения квалификации, непрерывного обучения и переобучения, что позволит работникам повысить свою конкурентоспособность на рынке труда, реализовать свой трудовой потенциал в наиболее динамично развивающихся секторах экономики в соответствии со спросом и др.

Для повышения уровня профессиональной деятельности педагогических работников, повышения результатов обучающихся, а также для решения проблем, имеющих в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров утверждена Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций, в рамках которой проектируется построение взаимосвязанных изменений оценки и оплаты труда педагогических работников, процедур сертификации квалификаций, аттестации, базирующихся на содержании и

требованиях профессионального стандарта педагога, изменение системы педагогического образования, подготовки педагогических работников, повышения их квалификации и профессиональной переподготовки, овладение ими современными образовательными технологиями и методиками обучения и воспитания, знаниями, умениями и навыками в целях обеспечения инклюзивного образования лиц с ОВЗ, повышение социального статуса и престижа педагогической профессии.

Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года ставит вопрос о подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников образования в целях обеспечения соответствия их профессиональной компетентности вызовам современного общества.

Региональная система мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов предназначена для получения на основе системы критериев и показателей, применения соответствующих оценочных процедур информации о качестве системы дополнительного профессионального педагогического образования с целью ее использования для принятия управленческих решений по улучшению ее качества (рисунок 1).

Целью мониторинга является обеспечение непрерывного системного анализа, оценки, объективного информационного отражения состояния и перспектив развития региональной системы повышения квалификации и профессионального роста педагогических работников, отслеживание динамики качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов, обеспечение результативности системы повышения квалификации педагогических работников за счёт улучшения качества принимаемых управленческих решений.

Задачи:

- формирование критериев оценки качества реализации дополнительных профессиональных программ (ДПП) и подходов к их измерению;
- формирование ресурсной базы и обеспечение функционирования образовательной статистики и мониторинга качества ДПП;
- определение соответствия образовательного процесса нормативным требованиям в системе дополнительного образования;
- определение соответствия ДПП запросам основных потребителей и работодателей;
- обеспечение доступности качественных ДПП;
- выявление факторов, влияющих на качество реализации ДПП;
- содействие совершенствованию компетенций в рамках имеющейся квалификации и приобретению новых компетенций обучающимися;
- предоставление всем потенциальным участникам образовательного процесса и общественности достоверной информации о качестве ДПП;
- содействие участию работодателей в процессе реализации ДПП;
- прогнозирование развития дополнительного профессионального образования в Ставропольском крае.

**СИСТЕМА МОНИТОРИНГА КАЧЕСТВА
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГОВ**

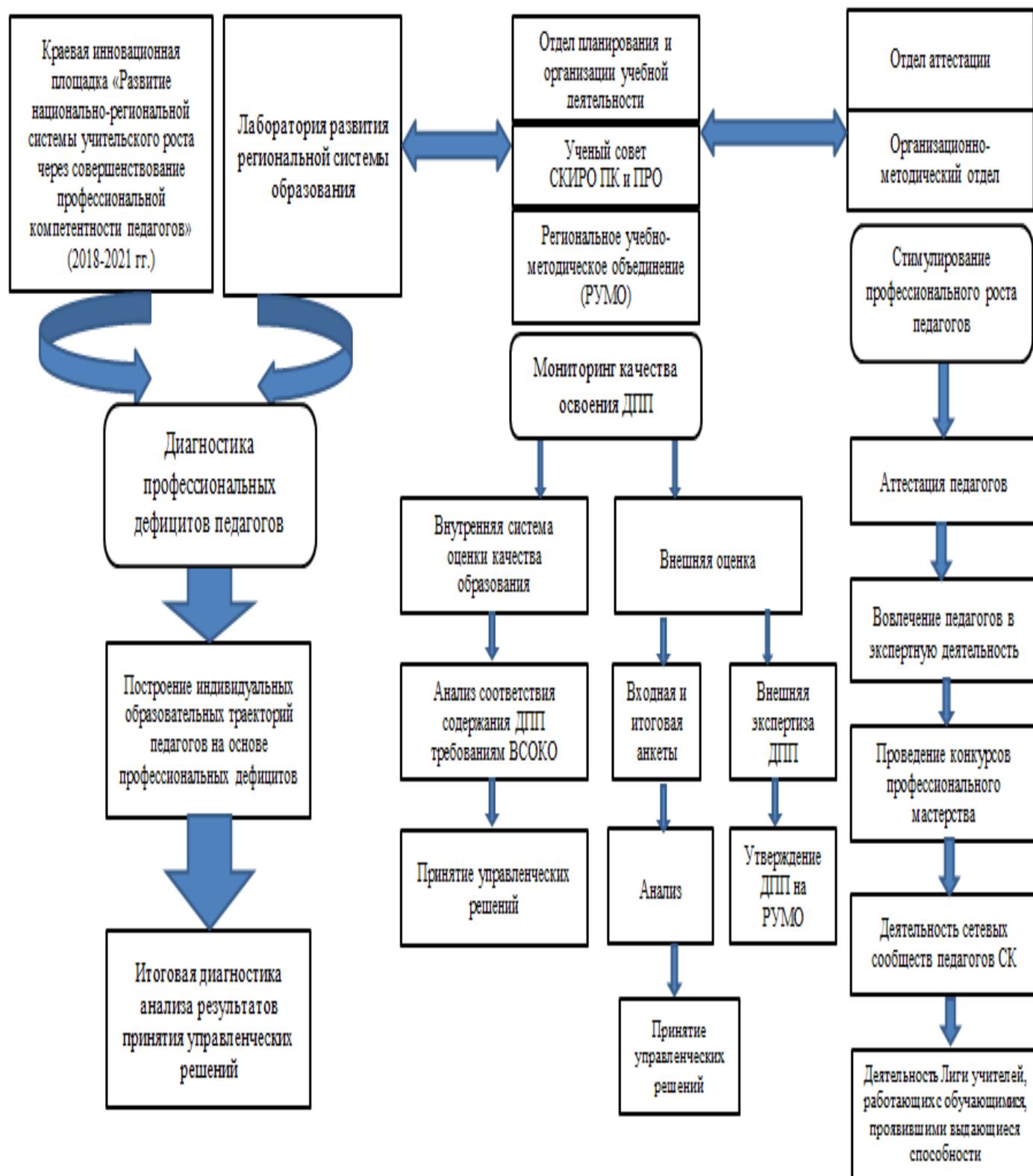


Рисунок 1. Система мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста педагогических работников

Мониторинг качества повышения квалификации и переподготовки педагогов Ставропольского края проводится в соответствии со следующими нормативными документами:

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Приказом Минобрнауки России от 01 июля 2013 г. № 499 (в ред. приказа от 15.11.2013 № 1244) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

Основные понятия:

Качество образования – комплексная характеристика дополнительной образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия профессиональным стандартам и (или) федеральным государственным образовательным стандартам, квалификационным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов дополнительной профессиональной программы.

Система оценки качества – совокупность видов, форм, норм и правил в сфере дополнительного профессионального образования, оценочных процедур, обеспечивающих на единой основе оценку образовательных достижений обучающихся, эффективности дополнительных образовательных программ с учётом запросов основных пользователей, результатов системы оценки качества образования и мнения корпоративных заказчиков о сформированности новых профессиональных компетенций (профессиональная переподготовка) обучающихся или качественном совершенствовании имеющихся профессиональных компетенций (повышение квалификации).

2. Совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников на основе диагностики профессиональных дефицитов

Концепция развития системы мониторинга качества дополнительного образования педагогических работников Ставропольского края определяет цели и задачи проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогов, показатели повышения квалификации на основе выявленных дефицитов.

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. Эффективным механизмом такого совершенствования стало дополнительное профессиональное образование, которое направлено на удовлетворение

образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие педагога, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды (Приказ Минобрнауки России от 01 июля 2013 года № 499 (в ред. приказа от 15.11.2013 № 1244) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»).

Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ: программ повышения квалификации и программ профессиональной подготовки.

Программы повышения квалификации направлены на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Поэтому при разработке программ повышения квалификации необходимо учитывать ранее выявленные профессиональные дефициты педагогов, определяющие основу для построения индивидуальной образовательной траектории развития. Кроме того, результаты процедур оценки качества подготовки обучающихся (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, НИКО и др.) также являются основой для совершенствования качества деятельности педагогического сообщества.

В рамках национального проекта «Образование» предусмотрена реализация регионального проекта «Учитель будущего» (в настоящее время региональный проект «Современная школа»), который ориентирован на создание в образовательной среде к 2024 году точек роста для профессионального и карьерного лифта педагогических работников и руководителей образовательных организаций путем внедрения эффективных механизмов выявления и восполнения профессиональных дефицитов, а также формирования индивидуальных траекторий профессионального совершенствования.

Для реализации федерального проекта «Учитель будущего» (в настоящее время федеральный проект «Современная школа») внедрение единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, стимулирование их профессионального роста является необходимым этапом. Не менее значимым является решение этой проблемы на региональном уровне с учетом особенностей системы образования конкретного субъекта РФ. Эффективность реализации системы профессионального роста педагогов во многом зависит от того, как устроена система оценки его профессиональных знаний и умений, насколько она объективна и информативна. Объектом оценивания профессионального развития учителя являются профессиональные компетенции, содержание которых уточнено в профессиональном стандарте педагога.

Диагностика профессиональных компетенций педагогических работников в системе дополнительного профессионального педагогического образования Ставропольского края проводится, исходя из следующей классификации профессиональных компетенций:

- предметные компетенции;
- методические компетенции;

– компетенции в области функциональной грамотности.

1. Предметные компетенции – специфические способности, необходимые для эффективного выполнения конкретного действия в конкретной предметной области и включающие узкоспециальные знания, особого рода предметные умения, навыки, способы мышления.

2. Методические компетенции – интегральная многоуровневая профессионально значимая характеристика личности и деятельности педагога, предусматривающая знания, умения и навыки в области методики работы с детьми; способность не только выявлять и распознавать, но и решать методические задачи, проблемы, возникающие в образовательной деятельности.

3. Функциональные компетенции - предполагают способность человека решать стандартные жизненные задачи в различных сферах жизни и деятельности на основе преимущественно полученных знаний.

Для проведения диагностики профессиональных дефицитов учителей определена **цель** – *получение объективной информации об уровне сформированности профессиональных компетенций учителей, выявление различных затруднений в реализации трудовых функций.*

Задачи:

- оценить уровни сформированности предметных, методических, компетенций учителей и компетенций в области функциональной грамотности;
- выявить индивидуальные профессиональные запросы педагогов;
- определить эффективные стратегии совершенствования профессиональных компетенций педагогов с учетом выявленных профессиональных дефицитов и индивидуальных интересов.

Концепция системы мониторинга качества дополнительного образования педагогических работников Ставропольского края учитывает положения, принятые в Российской Федерации Концепций преподавания учебных предметов, где определены основные проблемы методического и кадрового характера в преподавании учебных предметов и предметных областей.

Преподавание учебных предметов «Русский язык» и «Литература»

В соответствии с Концепцией преподавания русского языка и литературы в Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 9 апреля 2016 года № 637-р100, а также решениями Съездов филологов Ставропольского края 2004, 2015, 2018 годов определены перспективные направления для повышения качества преподавания русского языка и литературы в школе, в том числе в области подготовки кадров.

Проблемы методического характера:

- неравный уровень владения обучающимися русским языком делает необходимым создание и внедрение в образовательную деятельность методик преподавания русского языка и других учебных предметов в условиях многоязычия;

- педагогическими работниками недостаточно используется потенциал учреждений культуры (музеи, библиотеки, театры, выставочные площадки и др.), обладающих ресурсами, необходимыми для осуществления обучения и

воспитания, а также для иных видов учебной деятельности, предусмотренных образовательной программой.

Кадровые проблемы:

- система подготовки и дополнительного профессионального образования учителей русского языка и литературы не в полной мере отвечает современным требованиям в части формирования компетенций, необходимых для преподавания в многоязычной среде, предусмотренных профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

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

- профессиональная поддержка учителей русского языка и литературы носит несистемный характер, за пределами крупных городов 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.

Цели проведения диагностики профессиональных дефицитов учителей русского языка и литературы:

- выявить профессиональные дефициты и содействовать развитию профессиональных компетенций учителей русского языка и литературы, в том числе необходимых для преподавания в многоязычной среде;

- разработать дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (модули) для учителей русского языка и литературы на основе выявленных профессиональных дефицитов по предметным, методическим.

Показатели по повышению квалификации учителей русского языка и литературы на основе диагностики профессиональных дефицитов:

1. Количество учителей русского языка и литературы, прошедших диагностику сформированности профессиональных компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетенции) с выявленными профессиональными дефицитами, в том числе в области владения современными формами и методами обучения, необходимыми для преподавания в многоязычной среде, объективного оценивания знаний обучающихся на основе методик стандартизированного оценивания и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей.

2. Количество разработанных программ дополнительного профессионального образования – повышения квалификации, индивидуальных образовательных траекторий для учителей русского языка и литературы на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов.

Преподавание учебных предметов «История» и «Обществознание»

В соответствии с Концепцией нового учебно-методического комплекса по отечественной истории, утвержденной на расширенном заседании Совета Российского исторического общества 30 октября 2013 года, Концепцией

преподавания учебного предмета «Обществознание» в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих основные общеобразовательные программы, утвержденной на заседании Коллегии Министерства просвещения Российской Федерации 24 декабря 2018 года, результатами исследования «Портрет учителя истории в современной России», проведенным Рособнадзором в апреле-мае 2015 года, а также решением I Съезда учителей истории и обществознания Ставропольского края 2019 года определены перспективные направления для повышения качества исторического и обществоведческого школьного образования, в том числе в области подготовки кадров.

Проблемы методического характера:

- недостаточный уровень знаний учителей по региональной истории препятствует реализации положения Концепции нового учебно-методического комплекса по отечественной истории о том, что курс отечественной истории должен сочетать историю Российского государства и населяющих его народов, историю регионов и локальную историю (прошлое родного города, села);

- педагогическими работниками в процессе преподавания истории и обществознания в недостаточной степени используется вся совокупность доступных ресурсов внешней среды (научных организаций и экспертных центров, средств массовой информации, музеев, библиотек, театров, объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации) в целях комплексного решения образовательных и воспитательных задач.

Кадровые проблемы:

- система подготовки и дополнительного профессионального образования учителей истории и обществознания не в полной мере отвечает современным требованиям в части формирования 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;

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

Цели проведения диагностики профессиональных дефицитов учителей истории и обществознания:

- выявить профессиональные дефициты и содействовать развитию профессиональных компетенций учителей истории и обществознания, в том числе компетенций, необходимых для ведения образовательной деятельности с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, современных технических средств обучения;

- разработать дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (модули) для учителей истории и обществознания на основе выявленных профессиональных дефицитов по предметным, методическим компетенциям.

Показатели по повышению квалификации учителей истории и обществознания на основе диагностики профессиональных дефицитов:

1. Количество учителей истории и обществознания, прошедших диагностику сформированности профессиональных компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетенции) с выявленными профессиональными дефицитами, в том числе в области владения современными формами и методами обучения, а также умения объективно оценивать знания обучающихся на основе методик стандартизированного оценивания и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей.

2. Количество разработанных программ дополнительного профессионального образования – повышения квалификации, индивидуальных образовательных траекторий для учителей истории и обществознания на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов.

Преподавание учебного предмета «Иностранный язык»

В соответствии с проектом Научно-обоснованной концепции модернизации содержания и технологий преподавания предметной области «Иностранные языки». Учебный предмет «Иностранный язык», разработанной Федеральным государственным бюджетным учреждением «Российская академия образования», а также решением съезда представителей общественно-профессиональных сообществ (предметных ассоциаций) учителей и преподавателей учебных предметов (г. Москва, 2018 г.) определены перспективные направления для повышения качества преподавания иностранных языков в школе, в том числе в области подготовки кадров.

Проблемы методического характера:

- несоответствие общего уровня предметной (языковой) подготовки учителя иностранного языка вызовом времени;
- недостаточная подготовка учителей иностранного языка 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.

Кадровые проблемы:

- отсутствие системы консультирования учителей (особенно молодых) по методическим и организационным вопросам на муниципальном уровне, низкая мотивация молодого поколения к работе в школе;
- результаты процедур оценки качества подготовки обучающихся (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, НИКО и др.) в недостаточной степени используются для совершенствования качества деятельности учителей иностранного языка.

Цели проведения диагностики профессиональных дефицитов учителей иностранных языков:

- выявить профессиональные дефициты и содействовать развитию профессиональных компетенций учителей иностранного языка, в том числе в области обучения школьников с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых

русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

- разработать дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (модули) для учителей иностранных языков на основе выявленных профессиональных дефицитов по предметным, методическим, компетенциям.

Показатели по повышению квалификации учителей иностранных языков на основе диагностики профессиональных дефицитов:

1. Количество учителей иностранного языка, прошедших диагностику сформированности профессиональных компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетенции) с выявленными профессиональными дефицитами, в том числе в области владения современными формами и методами обучения, а также умения объективного оценивания знаний обучающихся на основе методик стандартизированного оценивания и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей.

2. Количество разработанных программ дополнительного профессионального образования – повышения квалификации, индивидуальных образовательных траекторий для иностранного языка на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов.

Преподавание учебного предмета «Биология»

В соответствии с проектом научно-обоснованной концепции модернизации содержания и технологий преподавания предметной области «Естественнонаучные предметы. Биология», и решением I съезда учителей естественнонаучного цикла общеобразовательных организаций Ставропольского края был обозначен ряд проблем в преподавании биологии, включающий:

Проблемы методического характера:

– преобладание объяснительно-иллюстративного обучения и абстрактно-теоретического подхода в обучении биологии;

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

Кадровые проблемы:

– отсутствие системы подготовки учителей биологии и повышения их квалификации с использованием современных педагогических технологий и методов обучения, содействия их профессиональному росту;

– отсутствие системы оценки качества работы учителей биологии, содействующих их непрерывному профессиональному росту.

Цели проведения диагностики профессиональных дефицитов учителей биологии:

– выявить профессиональные дефициты и содействовать развитию профессиональных компетенций учителей биологии, в том числе в области владения современными педагогическими и информационными технологиями обучения;

– разработать дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (модули) для учителей биологии на основе выявленных профессиональных дефицитов по предметным, методическим компетенциям.

Показатели повышения квалификации учителей биологии на основе диагностики профессиональных дефицитов:

1. Количество учителей биологии, прошедших диагностику сформированности профессиональных компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетенции) с выявленными профессиональными дефицитами, в том числе в области знаний основ методики преподавания преподаваемого предмета в пределах требований ФГОС ОО, основных принципов системно-деятельностного подхода, приемов современных образовательных технологий деятельностного типа, объективного оценивания знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

2. Количество разработанных программ дополнительного профессионального образования – повышения квалификации, индивидуальных образовательных траекторий для учителей биологии на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов.

Преподавание учебного предмета «География»

В соответствии с Концепцией развития географического образования в Российской Федерации (утверждена решением Коллегии Министерства просвещения Российской Федерации от 24 декабря 2018 года, решением II Всероссийского съезда учителей географии и I съезда учителей естественнонаучного цикла общеобразовательных организаций Ставропольского края был обозначен ряд проблем в преподавании географии, включающие:

Проблемы методического характера:

– преобладание традиционного способа обучения, не в полной мере учитывающего личностный опыт обучающихся и не затрагивающего их ценностно-смысловые ориентиры, недостаточное использование технологий личностно-ориентированного и развивающего обучения;

– недостаточное использование в школьной практике технологий, основанных на познавательной, проектно-исследовательской, игровой, коммуникативной деятельности с учетом ориентации на универсальные учебные действия.

Кадровые проблемы:

– отсутствие у значительной части учителей географии профильного географического образования;

– сокращение объема и продолжительности предметной подготовки учителей географии и их практико-ориентированной и психолого-педагогической квалификации;

– снижение уровня подготовки в системе повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров в сфере географического образования.

Цели проведения диагностики профессиональных дефицитов учителей географии:

– выявить профессиональные дефициты и содействовать развитию профессиональных компетенций учителей географии, в том числе в области владения проектно-исследовательской, игровой, коммуникативной технологиями с учетом ориентации на универсальные учебные действия);

– разработать дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (модули) для учителей географии на основе выявленных профессиональных дефицитов по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям.

Показатели по повышению квалификации учителей географии на основе диагностики профессиональных дефицитов:

1. Количество учителей географии, прошедших диагностику сформированности профессиональных компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетенции) с выявленными профессиональными дефицитами, в том числе в области знания преподаваемого учебного предмета в пределах ФГОС ОО и примерной ООП ОО; знания основ методики преподавания, принципов системно-деятельностного подхода, видов и приёмов современных образовательных технологий, а также умения объективно оценивать знания обучающихся на основе стандартизированных критериев оценивания и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями обучающихся.

2. Количество разработанных программ дополнительного профессионального образования – повышения квалификации, индивидуальных образовательных траекторий для учителей географии на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов.

Преподавание учебного предмета «Информатика»

В соответствии с проектом Концепции преподавания учебного предмета «Информатика», профессиональным стандартом «Педагог», требованиями ФГОС ОО и решением II съезда учителей математики общеобразовательных организаций Ставропольского края был обозначен ряд проблем в преподавании информатики, включающие:

Проблемы методического характера:

– отсутствие взаимосвязанных и взаимообусловленных методов, форм и средств обучения учебному предмету «Информатика», контроля и анализа, направленных на повышение эффективности обучения обучающихся;

– недостаточное использование возможностей компьютерной графики, робототехники, элементов VR и AR, социо-кибер-физических систем и их компонентов, сетевых и мобильных технологий в реализации проектной деятельности по информатике.

Кадровые проблемы:

– система подготовки и дополнительного профессионального образования учителей информатики 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 ОО;

– отсутствие механизмов комплексного совершенствования профессиональных компетенций учителей информатики.

Цели проведения диагностики профессиональных дефицитов учителей информатики:

– выявить профессиональные дефициты и содействовать развитию профессиональных компетенций учителей информатики, том числе необходимых для преподавания в современной цифровой информационно-образовательной среде с привлечением IT-специалистов;

– разработать дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (модули) для учителей информатики на основе выявленных профессиональных дефицитов по предметным, методическим компетенциям.

Показатели по повышению квалификации учителей информатики на основе диагностики профессиональных дефицитов:

1. Количество учителей информатики, прошедших диагностику сформированности профессиональных компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетенции) с выявленными профессиональными дефицитами, в том числе в области преподаваемого учебного предмета в пределах требований ФГОС ОО; знания основ методики преподавания, принципов деятельностного подхода, видов и приёмов современных педагогических технологий; объективного оценивания знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями обучающихся.

2. Количество разработанных программ дополнительного профессионального образования – повышения квалификации, индивидуальных образовательных траекторий для учителей информатики на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов.

Преподавание учебного предмета «Математика»

В соответствии с Концепцией развития математического образования в Российской Федерации (утверждена распоряжением Правительства РФ 24 декабря 2013 г. № 2506-р. «Об утверждении Концепции развития математического образования в Российской Федерации»), решением I и II съездов учителей математического цикла общеобразовательных организаций Ставропольского края был обозначен ряд проблем в преподавании математики, включающие:

Проблемы методического характера:

– математическое образование в образовательных организациях высшего образования оторвано от современной науки и практики, его уровень падает, что обусловлено отсутствием механизма своевременного обновления содержания математического образования, недостаточной интегрированностью российской науки в мировую.

Кадровые проблемы:

– 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;

– преподаватели образовательных организаций высшего образования в большинстве своем оторваны как от современных направлений математических исследований, включая прикладные, так и от применений математики в научных исследованиях и прикладных разработках своей образовательной организации высшего образования;

– система дополнительного профессионального образования преподавателей недостаточно эффективна и зачастую просто формальна в части совершенствования математического образования.

Цели проведения диагностики профессиональных дефицитов учителей математики:

– выявить профессиональные дефициты и содействовать развитию профессиональных компетенций учителей математики, в том числе решению сложных задач и т.д.;

– разработать дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (модули) для учителей математики на основе выявленных профессиональных дефицитов по предметным, методическим компетенциям.

Показатели по повышению квалификации учителей математики на основе диагностики профессиональных дефицитов:

1. Количество учителей математики, прошедших диагностику сформированности профессиональных компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетенции) с выявленными профессиональными дефицитами, в том числе в области знания преподаваемого учебного предмета в пределах требований стандартов; организация образовательной деятельности с обучающимися с особыми потребностями в образовании, а также умение оценивать ответы обучающихся в соответствии со стандартизированными критериями.

2. Количество разработанных программ дополнительного профессионального образования – повышения квалификации, индивидуальных образовательных траекторий для учителей математики на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов.

Преподавание учебного предмета «Физика»

В соответствии с Концепцией преподавания учебного предмета «Физика» в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих основные образовательные программы (утверждена Решением Коллегии просвещения Российской Федерации протокол от 3 декабря 2019 г.), решением I съезда учителей естественнонаучного цикла общеобразовательных организаций Ставропольского края был обозначен ряд проблем в преподавании физики, включающие:

Проблемы методического характера:

– в не полной мере осуществляется реализация практической направленности в преподавании учебного предмета «Физика», что приводит к неудовлетворительному уровню освоению обучающимися экспериментальных умений.

Кадровые проблемы:

– отсутствие системы подготовки учителей физики и повышения их квалификации с использованием современных педагогических технологий и методов обучения, содействия их профессиональному росту.

Цели проведения диагностики профессиональных дефицитов учителей физики:

– выявить профессиональные дефициты и содействовать развитию профессиональных компетенций учителей физики, в том числе, в области решения сложных задач, освоения техники и оборудования для компьютеризированного эксперимента, эффективных педагогических практик формирования естественнонаучной грамотности обучающихся;

– разработать дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (модули) для учителей физики на основе выявленных профессиональных дефицитов по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям.

Показатели по повышению квалификации учителей физики на основе диагностики профессиональных дефицитов:

1. Количество учителей физики, прошедших диагностику сформированности профессиональных компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетенции) с выявленными профессиональными дефицитами, в том числе в области знания преподаваемого учебного предмета в пределах требований ФГОС ОО и примерной ООП ОО; знания основ методики преподавания, основных принципов деятельностного подхода, видов и приемов современных образовательных технологий, а также умения объективно оценивать знания обучающихся на основе стандартизированных критериев оценивания и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями обучающихся.

2. Количество разработанных программ дополнительного профессионального образования – повышения квалификации, индивидуальных образовательных траекторий для учителей физики на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов.

Преподавание учебного предмета «Химия»

В соответствии с Концепцией преподавания учебного предмета «Химия» в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих основные общеобразовательные программы (утверждена решением Коллегии Министерства просвещения Российской Федерации от 03 декабря 2019 г.), решением II Всероссийского съезда учителей химии и I съезда учителей естественнонаучного цикла общеобразовательных организаций Ставропольского края был обозначен ряд проблем в преподавании химии, включающие:

Проблемы методического характера:

– не обобщены и не систематизированы наиболее эффективные методы, методики и технологии обучения учебному предмету «Химия» с учётом возрастных особенностей обучающихся и содержания обучения;

– недостаточно конкретизированы методические рекомендации по реализации проектной деятельности в рамках учебного предмета «Химия».

Кадровые проблемы:

– отсутствие системы подготовки учителей (преподавателя) химии и повышения их квалификации с использованием современных педагогических технологий и методов обучения, содействия их профессиональному росту;

– отсутствие системы оценки качества работы учителей (преподавателя) химии, содействующих их профессиональному росту.

Цели проведения диагностики профессиональных дефицитов учителей химии:

– выявить профессиональные дефициты и содействовать развитию профессиональных компетенций учителей химии, в том числе, в области владения современными педагогическими технологиями и методами обучения;

– разработать дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (модули) для учителей химии на основе выявленных профессиональных дефицитов по предметным, методическим компетенциям.

Показатели по повышению квалификации учителей химии на основе диагностики профессиональных дефицитов:

1. Количество учителей химии, прошедших диагностику сформированности профессиональных компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетенции) с выявленными профессиональными дефицитами, в том числе в области знаний основ методики преподавания преподаваемого предмета в пределах требований ФГОС ОО, основных принципов системно-деятельностного подхода, приемов современных образовательных технологий деятельностного типа, объективного оценивания знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

2. Количество разработанных программ дополнительного профессионального образования – повышения квалификации, индивидуальных образовательных траекторий для учителей химии на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов.

Преподавание учебного предмета «Основы безопасности жизнедеятельности»

В соответствии с Концепцией преподавания учебного предмета «Основы безопасности жизнедеятельности» в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих основные общеобразовательные программы (утверждена решением Коллегии Министерства просвещения Российской Федерации 30 декабря 2018 года), определены перспективные направления для повышения качества преподавания основ безопасности жизнедеятельности в школе, в том числе в области подготовки кадров.

Проблемы методического характера:

– педагоги имеют профессиональные дефициты по организации образовательной деятельности обучающихся по освоению учебного предмета «Основы безопасности жизнедеятельности» на основе системно-деятельностного подхода; по применению современных технологий и методик преподавания учебного предмета «Основы безопасности жизнедеятельности» исходя из прикладного характера учебного предмета; по составлению тематического планирования в условиях сокращения часов, отводимых на изучение предмета в учебном плане; по использованию актуальной информации о различных аспектах безопасности жизнедеятельности;

– учителя и преподаватели-организаторы «Основ безопасности жизнедеятельности» недостаточно используют практико-ориентированный потенциал учебного предмета;

– отсутствует единая методическая ресурсная база, что снижает возможность своевременно получать актуальную для использования ее в учебном процессе.

Кадровые проблемы:

– система подготовки дополнительного профессионального образования учителей и преподавателей-организаторов «Основ безопасности жизнедеятельности» не в полной мере отвечает современным требованиям в части формирования и развития компетенций по реализации практико-ориентированного потенциала учебного предмета.

Цели проведения диагностики профессиональных дефицитов учителей:

– выявить профессиональные дефициты и содействовать развитию профессиональных компетенций учителей и преподавателей-организаторов «Основ безопасности жизнедеятельности» с учетом использования модульной системы и электронного обучения;

– разработать дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (модули) для учителей и преподавателей-организаторов «Основ безопасности жизнедеятельности» на основе выявленных профессиональных дефицитов по предметным, методическим компетенциям.

Показатели по повышению квалификации учителей и преподавателей-организаторов «Основ безопасности жизнедеятельности» на основе диагностики профессиональных дефицитов:

1. Количество учителей и преподавателей-организаторов «Основ безопасности жизнедеятельности», прошедших диагностику сформированности профессиональных компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетенции) с выявленными профессиональными дефицитами, в том числе в области безопасности личности, общества и государства в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

2. Количество разработанных программ дополнительного профессионального образования – повышения квалификации, индивидуальных

образовательных траекторий для учителей и преподавателей-организаторов «Основ безопасности жизнедеятельности» на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов.

Преподавание учебного предмета «Технология»

В соответствии с Концепцией преподавания предметной области «Технология» в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих основные общеобразовательные программы (утв. Коллегией Министерства просвещения Российской Федерации 30 декабря 2018 года), определены перспективные направления для повышения качества преподавания технологии в школе, в том числе в области подготовки кадров.

Проблемы методического характера:

- педагогами недостаточно применяются современные, научно обоснованные технологии, направленные на формирование технологической грамотности, критического и креативного мышления у обучающихся;
- учителя технологии имеют профессиональные затруднения по организации проектной и исследовательской деятельности; применению методик выявления, оценивания и продвижения обучающихся, обладающих высокой мотивацией и способностями по технологии.

Кадровые проблемы:

- система подготовки и дополнительного профессионального образования учителей технологии не в полной мере отвечает современным требованиям в части модернизации содержания, методик и технологий преподавания предметной области «Технология»; изучения наиболее перспективных технологических направлений, соответствующих стандартам Ворлдскиллс;
- недостаточно отрегулированы механизмы по профессиональной переподготовке учителей технологии, имеющих базовое техническое образование, с учетом квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям;
- недостаточно развит институт наставничества в аспекте использования потенциала производственных предприятий региона для организации практических занятий по учебному предмету «Технология».

Цели проведения диагностики профессиональных дефицитов учителей технологии:

- выявить профессиональные дефициты и содействовать развитию профессиональных компетенций учителей технологии в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования;
- разработать дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (модули) для учителей технологии на основе выявленных профессиональных дефицитов по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям, в том числе для специалистов, работающих с детьми и имеющих базовое техническое образование.

Показатели по повышению квалификации учителей технологии на основе диагностики профессиональных дефицитов:

1. Количество учителей технологии, прошедших диагностику сформированности профессиональных компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетенции) с выявленными профессиональными дефицитами, в том числе по формированию технологической грамотности, критического и креативного мышления у обучающихся; по организации проектной и исследовательской деятельности; по применению методик выявления, оценивания и продвижения обучающихся, обладающих высокой мотивацией и способностями по технологии.

2. Количество разработанных программ дополнительного профессионального образования – повышения квалификации, индивидуальных образовательных траекторий для учителей технологии на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов.

Преподавание учебного предмета «Физическая культура»

В соответствии с Концепцией преподавания учебного предмета «Физическая культура» в образовательных организациях Российской Федерации, реализующих основные общеобразовательные программы (утв. Коллегией Министерства просвещения Российской Федерации 30 декабря 2018 года), определены перспективные направления для повышения качества преподавания физической культуры в школе, в том числе в области подготовки кадров.

Проблемы методического характера:

– педагогами недостаточно применяются современные, научно обоснованные технологии обучения в области физической культуры и спорта;

– учителя физической культуры и другие специалисты в области физической культуры и спорта имеют профессиональные затруднения по применению методик выявления одаренных детей в области физической культуры; современных методов и средств обучения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья; по применению учебно-методических комплектов и программ мониторинга состояния физической подготовленности обучающихся.

Кадровые проблемы:

– система подготовки и дополнительного профессионального образования учителей физической культуры не в полной мере отвечает современным требованиям в части формирования компетенций в соответствии с запросами участников образовательных отношений;

– не отрегулированы механизмы межведомственного сотрудничества (образование, спорт, здоровье, культура) по созданию скоординированных программ повышения квалификации педагогических работников физкультурно-спортивного профиля.

Цели проведения диагностики профессиональных дефицитов учителей физической культуры:

– выявить профессиональные дефициты и содействовать развитию профессиональных компетенций учителей физической культуры с учетом использования модульной системы и электронного обучения; личных запросов в

части формирования (совершенствования) новых компетенций и индивидуальных траекторий профессионального развития; привлечения ресурсов профессиональных сообществ учителей физической культуры и спортивных федераций;

– разработать дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (модули) для учителей физической культуры, педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность в школьных спортивных клубах; на основе выявленных профессиональных дефицитов по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям.

Показатели по повышению квалификации учителей физической культуры на основе диагностики профессиональных дефицитов:

1. Количество учителей физической культуры, прошедших диагностику сформированности профессиональных компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетенции) с выявленными профессиональными дефицитами, в том числе в области адаптивной физической культуры.

2. Количество разработанных программ дополнительного профессионального образования – повышения квалификации, индивидуальных образовательных траекторий для учителей физической культуры, руководителей и педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность в школьных спортивных клубах, на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов, с учетом преемственности между образовательными программами общего, профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования.

Преподавание учебного предмета «Искусство»

В соответствии с Концепцией преподавания предметной области «Искусство» в образовательных организациях Российской Федерации (утв. на заседании Коллегии Министерства просвещения Российской Федерации 24 декабря 2018 года), определены перспективные направления для повышения качества преподавания предметов «Изобразительное искусство» и «Музыка» в образовательной организации.

Проблемы методического характера:

– необходимость использования системно-деятельностного подхода в образовательном процессе, сквозных вариативных модулей, увеличения времени на индивидуальные проекты и творческую деятельность;

– не обеспечена преемственность содержания уроков предметной области «Искусство» и внеурочной деятельности, а также недостаточно разработаны вариативные модели взаимодействия общеобразовательных организаций и учреждений культуры с учетом специфики региона.

Кадровые проблемы:

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

преподавания в многоязычной среде, предусмотренных профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

– недостаточный уровень сформированности профессиональных компетенций учителей предметной области «Искусство», необходимых для ведения образовательной деятельности с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, современных технических средств обучения и др.

Цели проведения диагностики профессиональных дефицитов учителей предметной области «Искусство»:

– выявить профессиональные дефициты и содействовать развитию профессиональных компетенций учителей изобразительного искусства и музыки, в том числе необходимых для использования системно-деятельностного подхода в образовательном процессе, сквозных вариативных модулей, увеличения времени на индивидуальные проекты и творческую деятельность;

– разработать дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (модули) для учителей изобразительного искусства и музыки на основе выявленных профессиональных дефицитов по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям.

Показатели по повышению квалификации учителей предметной области «Искусство» на основе диагностики профессиональных дефицитов:

1. Количество учителей изобразительного искусства и музыки, прошедших диагностику сформированности профессиональных компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные компетенции) с выявленными профессиональными дефицитами, в том числе в области владения современными формами и методами обучения, необходимыми для преподавания с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, современных технических средств обучения и др.

2. Количество разработанных программ дополнительного профессионального образования – повышения квалификации, индивидуальных образовательных траекторий для учителей предметной области «Искусство» на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов.

Методы сбора информации

Для получения объективных результатов диагностики профессиональных дефицитов учителей необходимым является создание особых условий. Оценивание профессиональных компетенций педагогов должно быть:

– систематическим (соблюдение этого требования позволит своевременно выявить профессиональные дефициты педагогов и сделать выводы об эффективности работы по их устранению);

– комплексным (виды и содержание контрольно-измерительных материалов должны позволять оценивать уровень сформированности предметных,

методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций, а также определять индивидуальные запросы (интересы) педагогов);

- разнообразным по форме проведения (экспертная оценка и самодиагностика)

- разнообразным по видам (анкетирование, тестирование, разрешение педагогических ситуаций).

С учётом обозначенных требований, целесообразным является проведение на начальном этапе освоения педагогами дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и переподготовки входной диагностики в формах анкетирования и тестирования, позволяющих определить профессиональные дефициты, а также выявить профессиональные интересы слушателей. На завершающем этапе обучения необходимо проводить итоговую диагностику.

Для проведения мониторинга качества дополнительного профессионального образования используются следующие методы:

- анкетирование, тестирование, выполнение практических заданий, проведение опроса в письменной форме на основе разработанного диагностического инструментария и в онлайн-системе НСУР СКИРО ПК и ПРО;

- педагогические кейсы – реальные ситуации, с которыми в повседневной деятельности сталкивается современный учитель. Аргументируя своё мнение, педагог выстраивает логические схемы решения проблемы. Решение реальной педагогической ситуации дает возможность понять, как принимается на практике то или иное решение, к чему оно приводит;

- наблюдение, позволяющее путем непосредственного восприятия качественных и количественных характеристик отследить динамику развития профессиональных компетенций педагогов;

- мониторинг профессиональных дефицитов педагогов, комплексный анализ образовательных потребностей с целью разработки индивидуальной образовательной траектории для каждого учителя и создания условий для развития профессиональных компетенций педагога.

3. Совершенствование профессиональных (в том числе, предметных) компетенций и построение индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов

Выстраивание современной системы профессионального развития руководящих и педагогических работников актуализировано требованием к кадровым условиям реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования (повышение уровня квалификации педагогических работников и непрерывность их профессионального развития). При этом часто повышение квалификации работников образования носит несистематичный и нецеленаправленный характер, а в результате они продолжают испытывать индивидуальные затруднения, снять которые призвано научно-методическое

сопровождение педагогических работников в курсовой и послекурсовой период, в частности – разработка индивидуальной траектории развития профессиональной компетентности руководящих и педагогических работников.

Индивидуальная траектория развития профессиональной компетентности руководящих и педагогических работников – это инновация в системе непрерывного образования, которая способствует определению перспективы формирования и дальнейшего профессионального роста педагога, направлений, средств, методов и форм повышения квалификации. Индивидуальная образовательная траектория обеспечивает расширение возможностей образовательного пространства, выбор наиболее эффективных и удобных для учителей способов непрерывного образования, роста профессиональной компетентности. Индивидуальная траектория развития профессиональной компетентности помогает учесть индивидуальные потребности и профессионально-личностные запросы руководящих и педагогических работников, их опыт, уровень подготовки, психофизиологические и когнитивные особенности.

Анализ профессиональных дефицитов руководящих и педагогических работников, проводимый в Государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования» (далее – СКИРО ПК и ПРО), позволяет разработать индивидуальную траекторию развития профессиональной компетентности работников образования с учётом персональных затруднений и организовать персонифицированное научно-методическое сопровождение руководящих и педагогических работников как непосредственно в процессе курсов повышения квалификации, так и в послекурсовой период.

Вышеизложенное позволило сформулировать стратегическую **цель: совершенствование профессиональных (предметных, методических) компетенций педагогических работников с учетом выявленных профессиональных дефицитов и индивидуальных интересов на основе построения индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов.**

Цель построения индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов: создание условий для развития профессиональной компетентности руководящих и педагогических работников образовательных организаций и организаций дополнительного образования в курсовой и послекурсовой период.

Задачи:

- обеспечение включённости руководящих и педагогических работников в образовательный процесс в соответствии со своей зоной актуального развития, своими проблемами реальной практики и с учётом своих профессиональных дефицитов;
- стимулирование повышения профессионального уровня руководящих и педагогических работников, овладение ими современными образовательными технологиями.

По результатам выявленных профессиональных дефицитов педагогов организуется обучение педагогических работников образовательных организаций Ставропольского края в соответствии с Положением о плане-программе «Индивидуальная траектория развития профессиональной компетентности педагогических работников» (Приложение 1) и Положением об организации и проведении обучения по индивидуальному учебному плану (Приложение 2).

В период с 2020 по 2024 гг. по итогам результатов проведения мониторинга профессиональных компетенций и выявленных профессиональных дефицитов планируется обучение не менее 50% руководящих и педагогических работников образовательных организаций Ставропольского края и организаций дополнительного образования (таблица 1).

Таблица 1.

**Региональные показатели
повышения квалификации и построения индивидуальной образовательной траектории
педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов (2020 – 2024 гг.)**

Категория педагогических работников	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.	Всего
Руководители ОО	85	180	200	250	262	977
Учителя русского языка и литературы	90	163	240	250	260	1003
Учителя иностранного языка	85	170	230	250	262	997
Учителя математики	75	160	170	175	182	762
Учителя информатики	35	45	50	60	75	265
Учителя истории и обществознания	60	105	115	120	125	525
Учителя биологии	35	52	55	60	65	267
Учителя географии	35	50	55	63	65	268
Учителя физики	25	45	55	60	65	250
Учителя химии	20	40	45	50	55	210
Учителя физической культуры	35	120	130	145	160	590
Учителя ОБЖ	25	30	32	35	38	160
Учителя музыки и пения	0	25	30	45	50	150
Учителя изобразительного искусства, черчения	0	20	25	35	40	120
Учителя технологии	35	75	85	95	100	390
Учителя начальных классов	200	420	550	700	870	2740
Всего						9674

3.1 Научно-методическое сопровождение педагогических работников

В соответствии с Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от «6» августа 2020 г. № Р-76), «единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» – это совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального и муниципального уровней, обеспечивающих сопровождение педагогов и управленческих кадров в повышении квалификации, переподготовке, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества.

В Концепции также зафиксирован ряд противоречий в связи с глобальностью государственных задач по созданию условий для непрерывного профессионального развития педагогов и управленческих кадров и недостатком методических, кадровых и инфраструктурных ресурсов в регионах, а именно:

- между повышающейся значимостью электронных и дистанционных форм обучения и неготовностью методических служб сопровождать цифровизацию образования;

- между традиционными, устоявшимися формами методической работы и усложнением задач методического сопровождения развития кадров в условиях меняющейся системы образования и внедрения национальной системы профессионального роста педагогических работников;

- между необходимостью непрерывного образования педагога с опорой на современные исследования в области педагогики и психологии и отсутствием включения результатов современных исследований в процесс методического сопровождения учителей, слабой представленностью организаций высшего (педагогического) образования и среднего профессионального образования в единой системе методического обеспечения профессиональной деятельности современного педагога;

- между необходимостью непрерывного образования педагога в условиях изменения требований к его профессиональной деятельности и отсутствием условий эффективного персонифицированного методического обеспечения этого процесса.

Таким образом, актуальность создания единой региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров определяется значимостью профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования. Поддержка педагога, способного решать задачи национальной образовательной политики, становится возможной

только в ситуации построения единой и непрерывной вариативной системы адресного научно-методического сопровождения учителя.

Цель региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников: 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 уровней для осуществления непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

В 2021 году в Ставропольском крае в рамках национального проекта «Образование» создан Центр непрерывного повышения профессионального мастерства (ЦНППМ) путем выделения соответствующего структурного подразделения ГБУ ДПО «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования» (Приказ «О внесении изменений в организационную структуру СКИРО ПК и ПРО» от 08 февраля 2021 года №25-о/д). Деятельность Центра не исключает и не дублирует деятельность СКИРО ПК и ПРО. Важнейшей задачей Центра на региональном уровне выступает организация адресной методической и содержательной поддержки педагогических работников при прохождении ими индивидуальных образовательных маршрутов, что обеспечивает их активное вовлечение в национальную систему профессионального роста и последующего применения в педагогической практике приобретенных профессиональных компетенций.

ЦНППМ выполняют функцию регионального оператора Системы – координатора региональной инфраструктуры в субъекте Российской Федерации;

Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров включает структурные компоненты регионального уровня (министерство образования Ставропольского края, ГБУ ДПО «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования», Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, ГБОУ ВО «Ставропольский государственный педагогический институт (с филиалами), ГАОУ ВО «Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт», ГБОУ СПО «Светлоградский педагогический колледж»), муниципального (муниципальные методические службы, муниципальные методические объединения) и институционального уровней (методический совет образовательной организации, методические объединения, профессиональные объединения педагогических работников)

Основные направления деятельности субъектов региональной системы научно-методического сопровождения:

- разработка программ ДПО для включения в федеральный реестр дополнительных профессиональных педагогических программ;
- взаимодействие методических объединений, профессиональных ассоциаций, сообществ педагогических работников и управленческих кадров;
- разработка, освоение и внедрение нового содержания образования и технологий обучения.

Региональные показатели функционирования центра непрерывного повышения профессионального мастерства:

Наименование показателя эффективности	Достигнутое значение в период с 1 января 2022 года по 20 мая 2022 года	Планируемое значение по состоянию на 31 декабря 2022 года
Доля педагогических работников и управленческих кадров, для которых в ЦНППМ разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных компетенций (%)	1%	10%
Доля сотрудников ЦНППМ, прошедших обучение на базе Федерального координатора (%)	100%	100%
Количество проведенных мероприятий регионального уровня в рамках функционирования ЕФС (ед.)	4	6
Доля образовательных организаций субъекта Российской Федерации, принявших участие в программах повышения квалификации управленческих команд (руководителей и заместителей руководителей) (%)	6%	10%
Доля общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников (%)	95%	100%
Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации, в том числе в ЦНППМ (%)	18,10%	11%
Из них – доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации по ДПП из ФР ДПП ПО, подобранным с	18,10%	11%

учетом диагностики профессиональных дефицитов (%)		
Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы (%)	3%	5%

Деятельность Центра направлена на формирование организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала системы образования в Ставропольском крае, в том числе за счет сопровождения процесса освоения дополнительных профессиональных программ с использованием индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.

Значимая роль в деятельности центра отводится региональным методистам. Региональные методисты – это опытные учителя – предметники высшей квалификационной категории, имеющие высшее педагогическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет, пользующиеся авторитетом и уважением среди коллег.

Деятельность региональных методистов должна быть адресной и обеспечивать:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- внедрение в процесс профессионального развития педагогических работников программы формирования компетенций с учетом задачи по улучшению результатов участия российских школьников в международных исследованиях качества образования;
- совершенствование предметных компетенций педагогических работников;
- организация анализа и интерпретация результатов процедур оценки качества образования, формирование на их основе и последующую рекомендацию по совершенствованию методик преподавания;
- выстраивание индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- проведение профилактики профессионального выгорания педагогов;
- оказание поддержки молодым педагогам и реализация программы наставничества педагогических работников;
- оказание методической помощи учителям с низкими результатами обучения.

В связи с вышеизложенным особую значимость приобретает формирование методического актива, состоящего из руководителей методических объединений, советов, ведущих и старших экспертов предметных комиссий ЕГЭ и ОГЭ, тьюторов и наставников, лидеров профессиональных сообществ и ассоциаций, педагогов, имеющих стабильно высокие результаты обучающихся.

Цели формирования методического актива: создание профессионально-общественного сообщества педагогических и руководящих работников для осуществления научно-методического сопровождения профессионального развития педагогов на региональном и муниципальном уровнях.

Региональные показатели по формированию методического актива:

- количество методистов, включенных в региональный методический актив (ед.);
- количество методистов, прошедших повышение квалификации по ДПП на базе Федерального координатора (ед.);
- количество педагогических работников, для которых региональными методистами разработаны индивидуальные образовательные маршруты (ед.).

4. Повышение качества разработки и реализации программ дополнительного профессионального образования

Разработка и реализация программ дополнительного профессионального педагогического образования Ставропольского края строится на основе анализа образовательных потребностей Ставропольского края.

4.1. Структура сети образовательных организаций общего и дошкольного образования

По состоянию на **01.01.2019** года общее количество общеобразовательных организаций составляет 632 учреждения, из них 10 негосударственных организаций, 27 с углубленным изучением предметов, 27 гимназий, 27 лицеев, 2 кадетских, 25 коррекционных, 1 с девиантным поведением, 1 санаторное (рисунок 2).

По состоянию на **01.01.2020** года общее количество общеобразовательных организаций составляет 633 учреждения, из них 10 негосударственных организаций, 27 с углубленным изучением предметов, 27 гимназий, 27 лицеев, 2 кадетских, 25 коррекционных, 1 с девиантным поведением, 1 санаторное (рисунок 3).

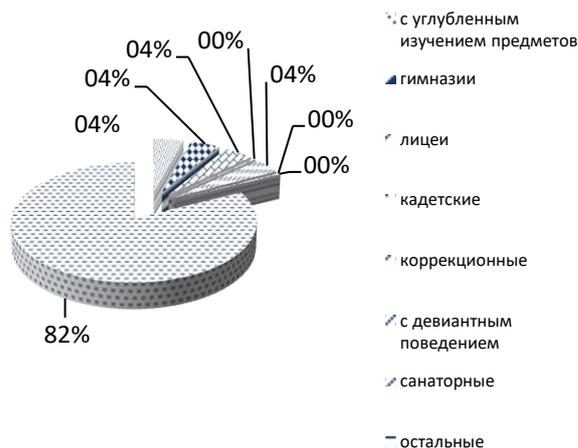


Рисунок 2. Количество общеобразовательных организаций в Ставропольском крае на 01.01.2019 года

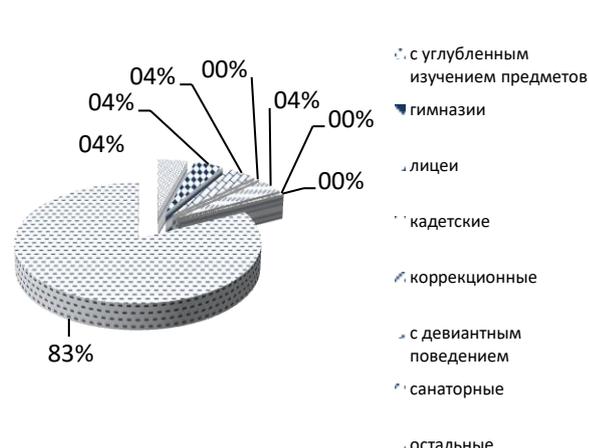


Рисунок 3. Количество общеобразовательных организаций в Ставропольском крае на 01.01.2020 года

Сведения об организациях дошкольного образования муниципальных районов и городских округов Ставропольского края

По состоянию на 01.01.2019 года общее количество дошкольных образовательных организаций составляет 835 организаций, из них 809 муниципальных, 14 государственных, 6 негосударственных, 6 других форм собственности (рисунок 4).

По состоянию на 01.01.2020 года общее количество дошкольных образовательных организаций составляет 837 организаций, из них 812 муниципальных, 14 государственных, 5 негосударственных, 6 других форм собственности (рисунок 5).

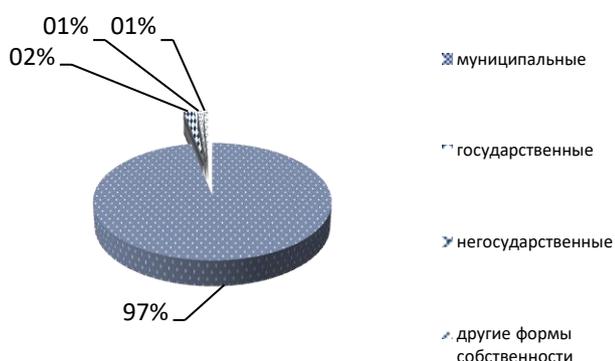


Рисунок 4. Количество дошкольных образовательных организаций Ставропольского края на 01.01.2019 года

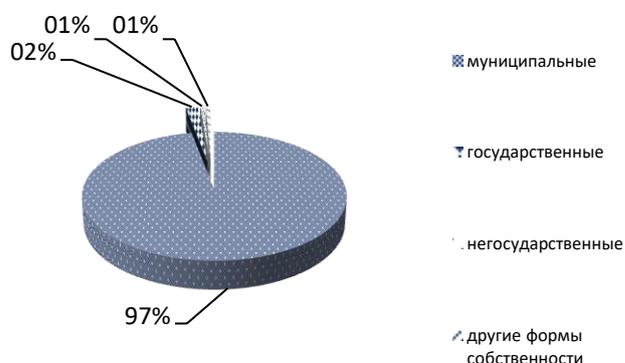


Рисунок 5. Количество дошкольных образовательных организаций Ставропольского края на 01.01.2020 года

Сведения
об организациях дополнительного образования муниципальных районов и городских округов Ставропольского края

По состоянию на **01.01.2019** года общее количество организаций дополнительного образования составляет 268 организаций.

По состоянию на **01.01.2020** года общее количество организаций дополнительного образования составляет 266 организаций, из них 121 муниципальных, 5 государственных, 104 занимающиеся по отраслям «Спорт» и «Культура», 27 негосударственных, 9 государственных организаций для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи (рисунок 6).

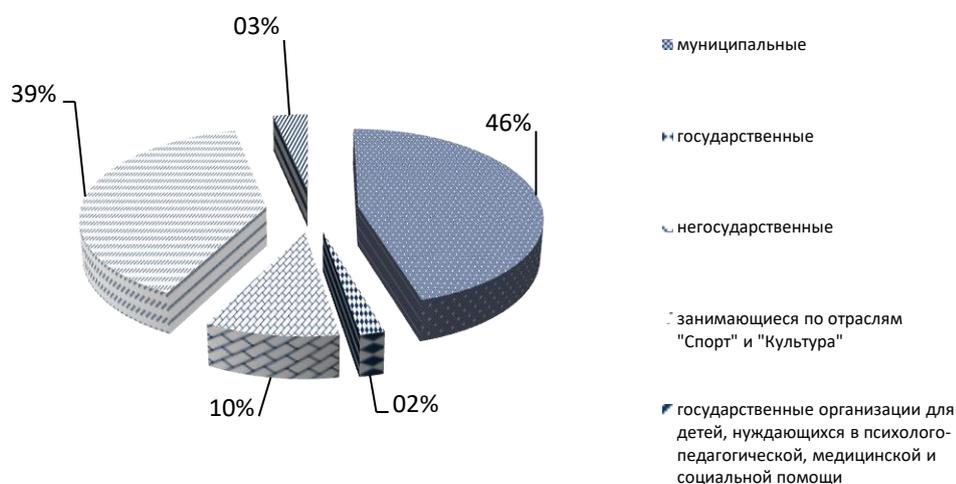


Рисунок 6. Количество организаций дополнительного образования Ставропольского края на 01.01.2020 года

Сеть образовательных организаций Ставропольского края

По состоянию на 01.01.2019 года:

Общеобразовательные организации – 632.

Дошкольные образовательные организации – 835.

Дополнительные образовательные организации – 268 (рисунок 7).

По состоянию на 01.01.2020 года:

Общеобразовательные организации – 633.

Дошкольные образовательные организации – 837.

Дополнительные образовательные организации – 266 (рисунок 8).

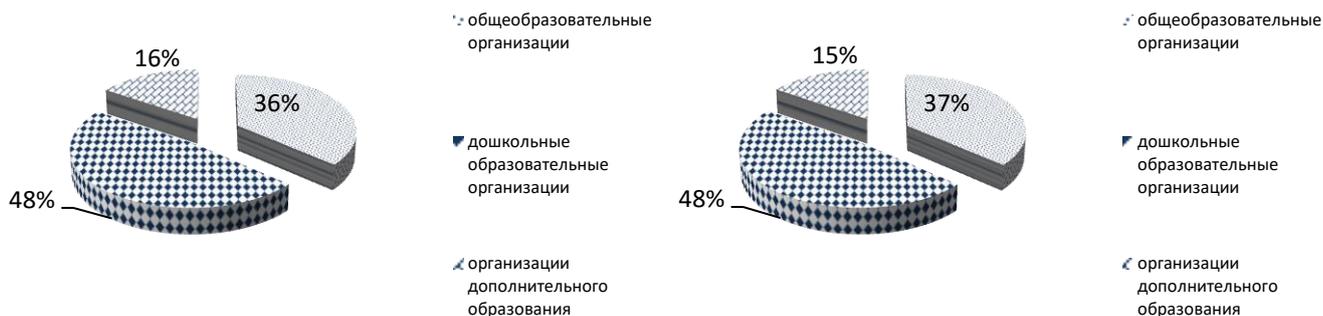


Рисунок 7. Сеть образовательных организаций Ставропольского края на 01.01.2019 года

Рисунок 8. Сеть образовательных организаций Ставропольского края на 01.01.2020 года

4.2. Особенности кадрового состава педагогов общего, дошкольного и дополнительного образования

По состоянию на **01.01.2019** года общее количество всех педагогических работников общеобразовательных организаций Ставропольского края составляет 19416 тысяч человек. Из них количество молодых специалистов, педагогический стаж которых не превышает 3-х лет – 1063(5,4 %) педагога, количество молодых педагогов, чей возраст не превышает 35-и лет – 3810 (20%) человек, количество педагогов предпенсионного возраста – 3470 (18 %) человек, а количество пенсионеров 4147 (22 %) (рисунок 9).

По состоянию на **01.01.2020** года общее количество всех педагогических работников общеобразовательных организаций Ставропольского края составляет 19432 тысяч человек. Из них количество молодых специалистов, педагогический стаж которых не превышает 3-х лет – 1161(6 %) педагог, количество молодых педагогов, чей возраст не превышает 35-и лет – 3825 (20%) человек, количество педагогов предпенсионного возраста – 2783 (14 %) человека, а количество пенсионеров 4955 (25 %) (рисунок 10).

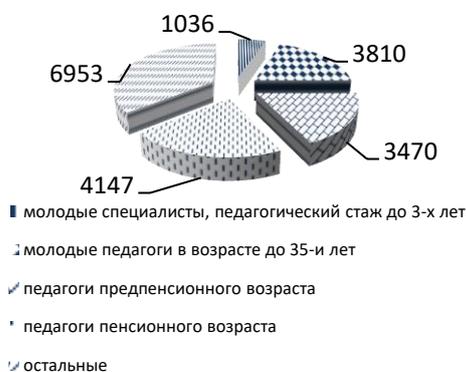


Рисунок 9. Данные о кадровом составе общеобразовательных организаций Ставропольского края на 01.01.2019 года

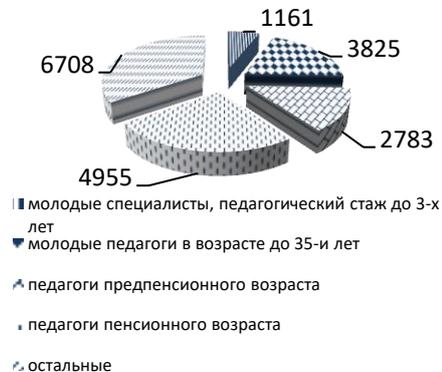


Рисунок 10. Данные о кадровом составе общеобразовательных организаций Ставропольского края на 01.01.2020 года

Качественный состав педагогов общеобразовательных организаций

По данным на **01.01.2019** года органов управления образованием администраций муниципальных районов и городских округов Ставропольского края качественный состав педагогических работников общеобразовательных организаций распределен на два уровня показателей: распределение по уровню образования, распределение по категории. Количество педагогов с высшим образованием 15163 (76%), количество педагогов с высшим педагогическим образованием 16470 (82%), количество педагогов со средним профессиональным образованием 2304, что составляет 12% общего числа педагогов (рисунок 11).

По данным на **01.01.2020** года органов управления образованием администраций муниципальных районов и городских округов Ставропольского края качественный состав педагогических работников общеобразовательных организаций распределен на два уровня показателей: распределение по уровню образования, распределение по категории. Количество педагогов с высшим образованием 14461 (74%), количество педагогов с высшим педагогическим образованием 16358 (84%), количество педагогов со средним профессиональным образованием 2198, что составляет 11% общего числа педагогов (рисунок 12).

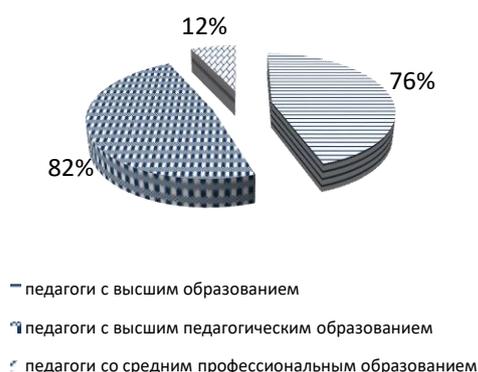


Рисунок 11. Качественный состав педагогов общеобразовательных организаций Ставропольского края по уровню образования на 01.01.2019 года

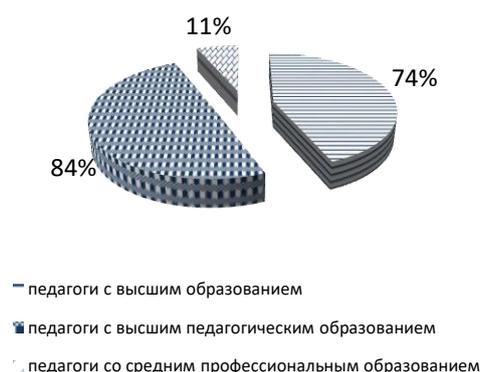


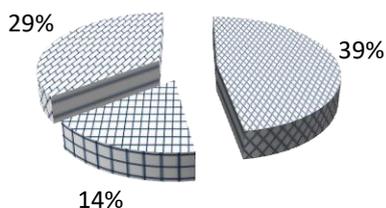
Рисунок 12. Качественный состав педагогов общеобразовательных организаций Ставропольского края по уровню образования на 01.01.2020 года

2019 год

По квалификационным категориям состав педагогов распределен следующим образом: высшая категория 7836 человек (39%), первая категория 2995 человек (15%), соответствие занимаемой должности подтвердили 5734 человека (29%) (рисунок 13).

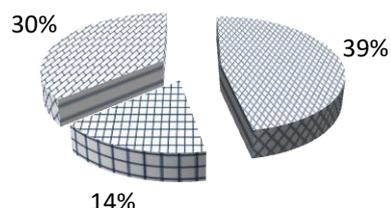
2020 год

По квалификационным категориям состав педагогов распределен следующим образом: высшая категория 7658 человек (39%), первая категория 2961 человек (14%), соответствие занимаемой должности подтвердили 5772 человека (30%) (рисунок 14).



- ▣ педагоги, имеющие высшую квалификационную категорию
- ▤ педагоги, имеющие первую квалификационную категорию
- ▥ педагоги, подтвердившие соответствие занимаемой должности

Рисунок 13. Качественный состав педагогов общеобразовательных организаций Ставропольского края по категориям на 01.01.2019 года

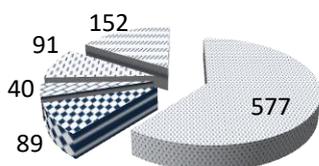


- ▣ педагоги, имеющие высшую квалификационную категорию
- ▤ педагоги, имеющие первую квалификационную категорию
- ▥ педагоги, подтвердившие соответствие занимаемой должности

Рисунок 14. Качественный состав педагогов общеобразовательных организаций Ставропольского края по категориям на 01.01.2020 года

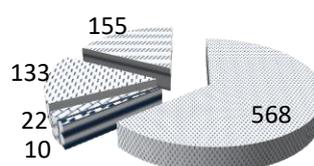
По состоянию на **01.01.2019** года общее количество руководителей общеобразовательных организаций составляет 581 человек, из них количество руководителей, имеющих высшее и дополнительное профессиональное образование в сфере менеджмента, управления персоналом – 577 (99 %) человек, со стажем работы в должности до 3-х лет – 89 (15%) человек, количество молодых руководителей в возрасте до 35-и лет – 40 (7%) человек, руководителей предпенсионного возраста – 91 (16%) человек, руководителей пенсионного возраста – 152 (26 %) человека (рисунок 15).

По состоянию на **01.01.2020** года общее количество руководителей общеобразовательных организаций составляет 571 человек, из них количество руководителей, имеющих высшее и дополнительное профессиональное образование в сфере менеджмента, управления персоналом – 568 (99 %) человек, со стажем работы в должности до 3-х лет – 10 (18%) человек, количество молодых руководителей в возрасте до 35-и лет – 22 (4%) человека, руководителей предпенсионного возраста – 133 (23%) человека, руководителей пенсионного возраста – 155 (27 %) человек (рисунок 16).



- ▣ руководители, имеющие высшее и дополнительное профессиональное образование в сфере менеджмента
- ▤ руководители со стажем работы в должности до 3-х лет
- ▥ руководители в возрасте до 35-и лет
- ▦ руководители предпенсионного возраста
- ▧ руководители пенсионного возраста

Рисунок 15. Количественный состав руководителей общеобразовательных организаций Ставропольского края на 01.01.2019 года



- ▣ руководители, имеющие высшее и дополнительное профессиональное образование в сфере менеджмента
- ▤ руководители со стажем работы в должности до 3-х лет
- ▥ руководители в возрасте до 35-и лет
- ▦ руководители предпенсионного возраста
- ▧ руководители пенсионного возраста

Рисунок 16. Количественный состав руководителей общеобразовательных организаций Ставропольского края на 01.01.2020 года

Данные о кадровом составе дошкольных образовательных организаций Ставропольского края

По состоянию на **01.01.2019** года количество педагогических работников дошкольных образовательных организаций составляет 10307 человек, из них количество молодых специалистов, педагогический стаж которых не превышает 3-х лет – 915 (9%) педагогов, количество молодых педагогов, чей возраст не превышает 35-и лет – 2553 (25%) человека, количество педагогов предпенсионного возраста – 1218 (12%) человек, а количество пенсионеров 1418 (14%) (рисунок 17).

По состоянию на **01.01.2020** года количество педагогических работников дошкольных образовательных организаций составляет 10312 человека, из них количество молодых специалистов, педагогический стаж которых не превышает 3-х лет – 733 (7%) педагога, количество молодых педагогов, чей возраст не превышает 35-и лет – 2384 (23%) человека, количество педагогов предпенсионного возраста – 1261 (12%) человек, а количество пенсионеров 1564 (15%) (рисунок 18).

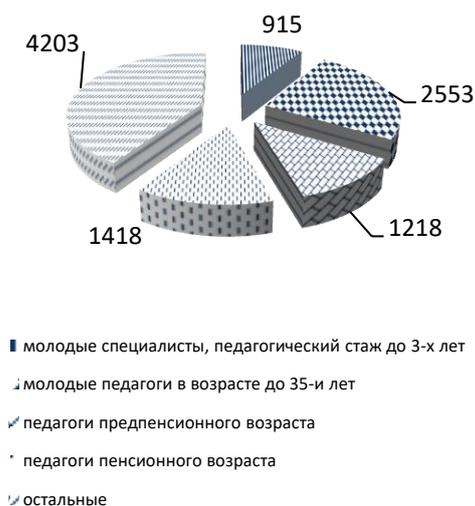


Рисунок 17. Данные о кадровом составе дошкольных образовательных организаций Ставропольского края на 01.01.2019 года

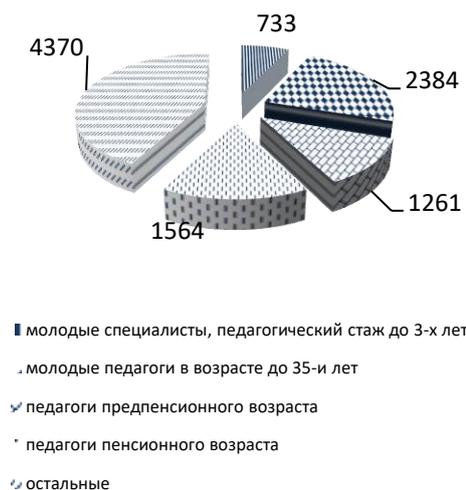


Рисунок 18. Данные о кадровом составе дошкольных образовательных организаций Ставропольского края на 01.01.2020 года

По данным на **01.01.2019** года органов управления образованием администраций муниципальных районов и городских округов Ставропольского края качественный состав педагогических работников дошкольных образовательных организаций распределен на два уровня показателей: распределение по уровню образования, распределение по категории.

Количество педагогов с высшим образованием – 5587 (54%), количество педагогов с высшим педагогическим образованием – 5972 (58%), количество

педагогов со средним профессиональным образованием 4081, что составляет 40% общего числа педагогов (рисунок 19).

По данным на **01.01.2020** года органов управления образованием администраций муниципальных районов и городских округов Ставропольского края качественный состав педагогических работников дошкольных образовательных организаций распределен на два уровня показателей: распределение по уровню образования, распределение по категории.

Количество педагогов с высшим образованием – 6069 (59%), количество педагогов с высшим педагогическим образованием – 6110 (58%), количество педагогов со средним профессиональным образованием – 3916, что составляет 38% общего числа педагогов (рисунок 20).

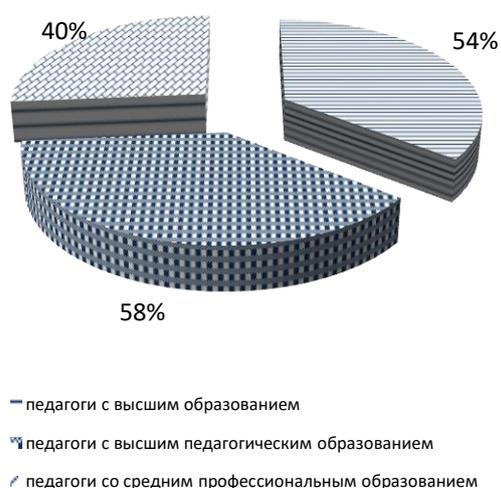


Рисунок 19. Качественный состав педагогов дошкольных образовательных организаций Ставропольского края по уровню образования на 01.01.2019 года

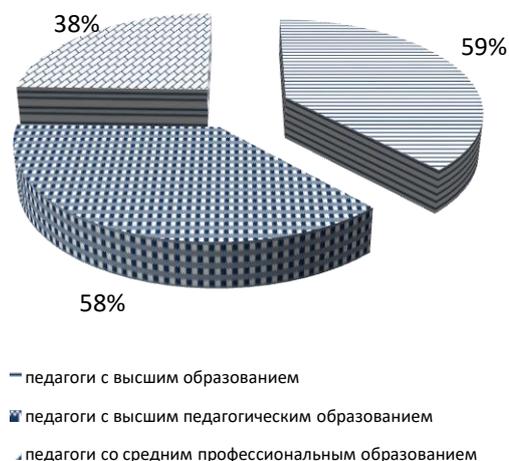


Рисунок 20. Качественный состав педагогов дошкольных образовательных организаций Ставропольского края по уровню образования на 01.01.2020 года

2019 год

По категориям состав педагогов распределен следующим образом: высшая категория – 3386 человек (33%), первая категория – 2262 человека (22%), соответствие занимаемой должности подтвердили 2627 человек (25%) (рисунок 21).

2020 год

По категориям состав педагогов распределен следующим образом: высшая категория – 3676 человек (36%), первая категория – 2262 человека (22%), соответствие занимаемой должности подтвердили 2302 человека (22%) (рисунок 22).

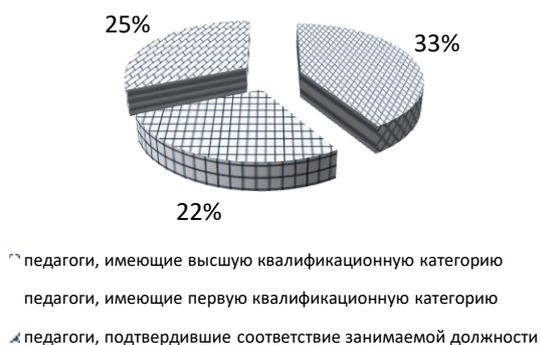


Рисунок 21. Качественный состав педагогов дошкольных образовательных организаций Ставропольского края по категориям на 01.01.2019 года

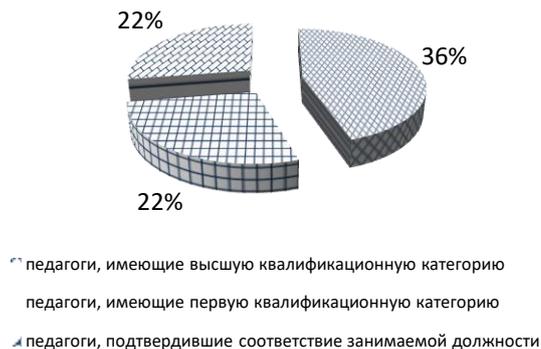


Рисунок 22. Качественный состав педагогов дошкольных образовательных организаций Ставропольского края по категориям на 01.01.2020 года

По состоянию на **01.01.2019** года общее количество руководителей образовательных организаций составляет 796 человек, из них количество руководителей, имеющих высшее и дополнительное профессиональное образование в сфере менеджмента, управления персоналом – 764 (96%) человека, со стажем работы в должности до 3-х лет – 133 (17%) человека, количество молодых руководителей в возрасте до 35-и лет – 53 (7%) человека, руководителей предпенсионного возраста – 69 (9%) человек, руководителей пенсионного возраста – 177 (22%) человек (рисунок 23).

По состоянию на **01.01.2020** года общее количество руководителей образовательных организаций составляет 793 человека, из них количество руководителей, имеющих высшее и дополнительное профессиональное образование в сфере менеджмента, управления персоналом – 779 (98%) человек, со стажем работы в должности до 3-х лет – 122 (15%) человека, количество молодых руководителей в возрасте до 35-и лет – 42 (5%) человека, руководителей предпенсионного возраста – 133 (17%) человека, руководителей пенсионного возраста – 195 (25%) человек (рисунок 24).

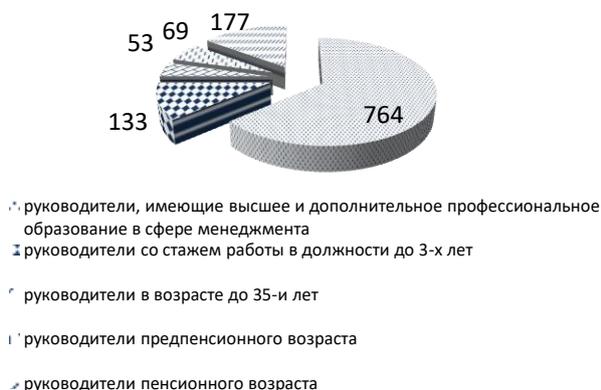


Рисунок 23. Количественный состав руководителей дошкольных образовательных организаций Ставропольского края на 01.01.2019 года



Рисунок 24. Количественный состав руководителей дошкольных образовательных организаций Ставропольского края на 01.01.2020 года

Данные о кадровом составе организаций дополнительного образования Ставропольского края

По состоянию на **01.01.2019** года общее количество педагогов дополнительного образования составляет 1838 человек, из них количество молодых специалистов, педагогический стаж которых не превышает 3-х лет – 113 (6%) педагогов, количество молодых педагогов, чей возраст не превышает 35-и лет – 447 (24%) человек, количество педагогов предпенсионного возраста – 204 (11%) человека, а количество пенсионеров – 450 (24%) (рисунок 25).

По состоянию на **01.01.2020** года общее количество педагогов дополнительного образования составляет 1780 человек, из них количество молодых специалистов, педагогический стаж которых не превышает 3-х лет – 126 (7%) педагогов, количество молодых педагогов, чей возраст не превышает 35-и лет – 430 (24%) человек, количество педагогов предпенсионного возраста – 204 (11%) человека, а количество пенсионеров 420 (24%) (рисунок 26).

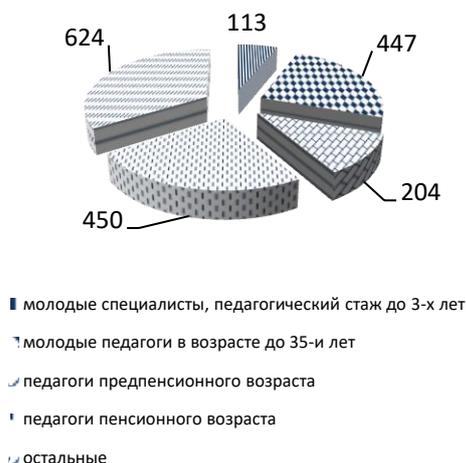


Рисунок 25. Данные о кадровом составе организаций дополнительного образования Ставропольского края на 01.01.2019 года

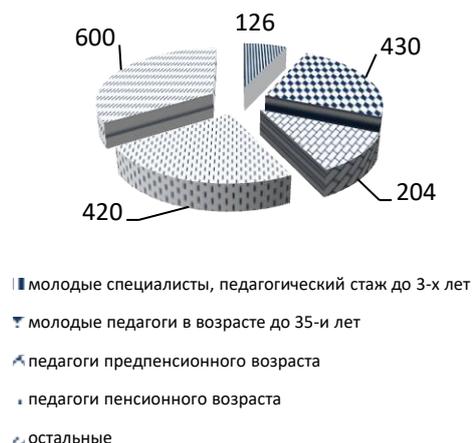


Рисунок 26. Данные о кадровом составе организаций дополнительного образования Ставропольского края на 01.01.2020 года

По состоянию на **01.01.2019** года общее количество педагогов дополнительного образования составляет 1838 человек, из них 1300 человек (70,8%) – педагоги с высшим образованием, 1207 (65,7%) педагогов с высшим педагогическим образованием, 419 (22,8%) педагогов со средним профессиональным образованием (рисунок 27).

По состоянию на **01.01.2020** года общее количество педагогов дополнительного образования составляет 1780 человек, из них 1260 человек (71%) – педагоги с высшим образованием, 1139 (64%) педагогов с высшим педагогическим образованием, 442 (25%) педагога со средним профессиональным образованием (рисунок 28).

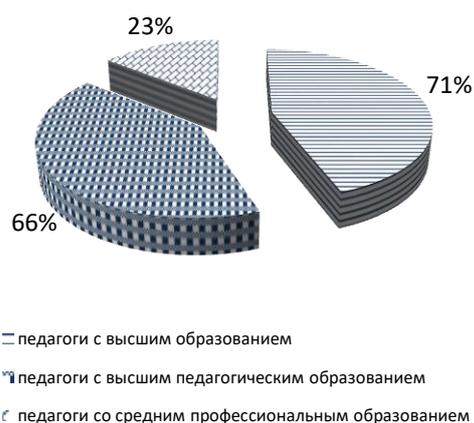


Рисунок 27. Данные о кадровом составе организаций дополнительного образования Ставропольского края по уровню образования на 01.01.2019 года

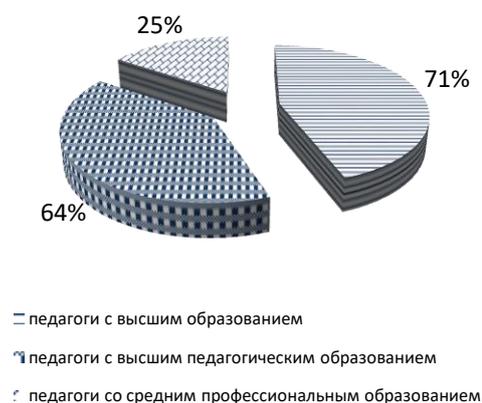


Рисунок 28. Данные о кадровом составе организаций дополнительного образования Ставропольского края по уровню образования на 01.01.2020 года

По состоянию на **01.01.2019** года из общего числа педагогических работников высшая категория присвоена 571 (33,1%) педагогу, первая категория – 276 педагогам (15%), соответствие занимаемой должности подтвердили 695 (37,9%) педагогов (рисунок 29).

По состоянию на **01.01.2020** года из общего числа педагогических работников высшая категория присвоена 545 (31%) педагогам, первая категория – 269 педагогам (15%), соответствие занимаемой должности подтвердили 672 (38%) педагога (рисунок 30).

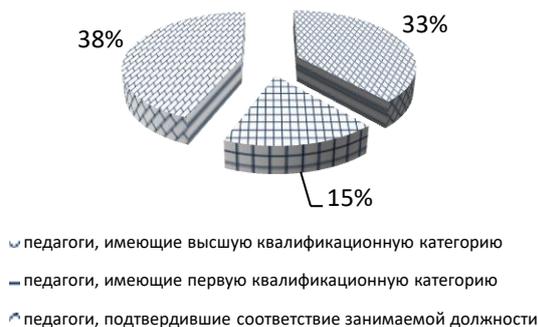


Рисунок 29. Данные о кадровом составе организаций дополнительного образования Ставропольского края по квалификационной категории на 01.01.2019 года

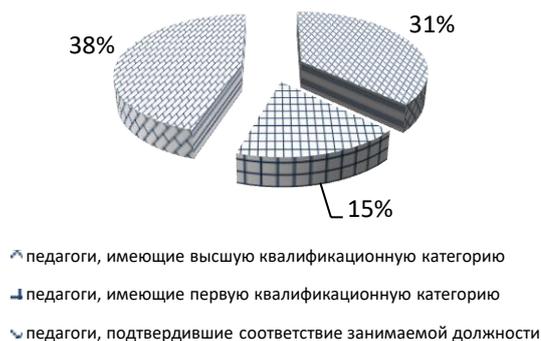


Рисунок 30. Данные о кадровом составе организаций дополнительного образования Ставропольского края по квалификационной категории на 01.01.2020 года

По состоянию на **01.01.2019** года общее количество руководителей образовательных организаций дополнительного образования составляет 118 человек, из них количество руководителей, имеющих высшее и дополнительное профессиональное образование в сфере менеджмента, управления персоналом – 112 (95%) человек, со стажем работы в должности до 3-х лет 24 (20%) человека, количество молодых руководителей в возрасте до 35-и лет – 9 (8%) человек, руководителей предпенсионного возраста – 13 (11%) человек, руководителей пенсионного возраста – 27 (23 %) человек (рисунок 31).

По состоянию на **01.01.2020** года общее количество руководителей образовательных организаций дополнительного образования составляет 115 человек, из них количество руководителей, имеющих высшее и дополнительное профессиональное образование в сфере менеджмента, управления персоналом – 111 (97%) человек, со стажем работы в должности до 3-х лет – 16 (14%) человек, количество молодых руководителей в возрасте до 35-и лет – 7 (6%) человек, руководителей предпенсионного возраста – 19 (17%) человек, руководителей пенсионного возраста – 28 (24 %) человек (рисунок 32).

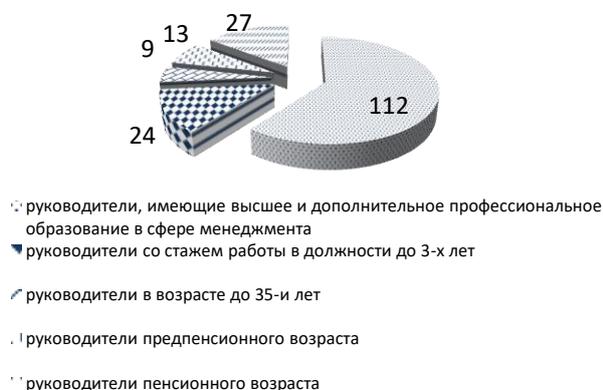


Рисунок 31. Данные о кадровом составе руководителей организаций дополнительного образования Ставропольского края на 01.01.2019 года

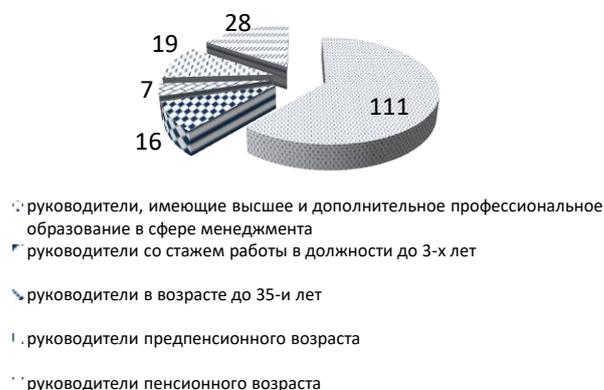


Рисунок 32. Данные о кадровом составе руководителей организаций дополнительного образования Ставропольского края на 01.01.2020 года

Таким образом, анализ кадрового состава образовательных организаций Ставропольского края позволил сформулировать цели:

- выявить перспективную потребность образовательных организаций Ставропольского края в педагогических кадрах на период до 2026 г.;

- содействовать развитию кадрового потенциала образовательных организаций Ставропольского края.

Задачи:

- ежегодно проводить мониторинг обеспеченности педагогическими кадрами образовательных организаций Ставропольского края;

- ежегодно проводить мониторинг численности молодых специалистов (стаж до 3-х лет), молодых педагогов в возрасте до 35 лет; педагогических работников пенсионного возраста;

- ежегодно выявлять потребность образовательных организаций Ставропольского края в педагогических кадрах;

- ежегодно выявлять потребность в профессиональной переподготовке педагогических и руководящих работников общего, дошкольного и дополнительного образования Ставропольского края.

Региональные показатели:

– обеспеченность образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами;

– доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета;

– доля молодых специалистов (стаж до 3-х лет)

– доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет;

– доля педагогических работников пенсионного возраста.

Методы и источники сбора данных – контент-анализ документов, контекстные данные общеобразовательных организаций, анкетирование руководителей общеобразовательных организаций.

Технологии сбора и обработки данных – защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов, средства интернет-связи (официальная электронная почта), онлайн-платформа для сбора данных <http://nmcirimo.stavropk.ru:10061/>

Методика расчета показателей представлена в Таблице.

Показатели	Методы сбора информации	Методика расчета показателей	Периодичность / выборка	Методы получения информации
доля образовательных организаций, обеспеченных педагогическими и руководящими кадрами	Комплексный мониторинг региональной системы образования	Индекс кадровой обеспеченности образовательной организации ($I_{ко}$) $I_{ко} = \frac{N_{\phi}}{N_{ш}}$ N_{ϕ} – фактическая численность	ежегодно, генеральная совокупность оцениваемых объектов (все ОО региональной	сбор контекстных данных ОО с использованием таблиц Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов и

Показатели	Методы сбора информации	Методика расчета показателей	Периодичность / выборка	Методы получения информации
		педагогических работников ОО $N_{шт}$ – штатная численность педагогических работников ОО	системы образования)	онлайн-платформы http://nmcirimo.stavir.opk.ru:10061/
доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	Комплексный мониторинг региональной системы образования	$K_{обр} = \frac{N_{соот}}{N_{общ}} * 100\%$ $N_{соот}$ – численность учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета $N_{общ}$ – общая численность педагогических работников ОО	ежегодно, генеральная совокупность оцениваемых объектов (все ОО региональной системы образования)	сбор контекстных данных ОО с использованием таблиц Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов и онлайн-платформы http://nmcirimo.stavir.opk.ru:10061/
доля молодых специалистов в общей численности педагогических работников	Комплексный мониторинг региональной системы образования	$K_{мс} = \frac{N_{мс}}{N_{общ}} * 100\%$ $N_{мс}$ – численность педагогических работников, относящихся к категории молодых специалистов $N_{общ}$ – общая численность педагогических работников ОО	ежегодно, генеральная совокупность оцениваемых объектов (все ОО региональной системы образования)	сбор контекстных данных ОО с использованием таблиц Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов и онлайн-платформы http://nmcirimo.stavir.opk.ru:10061/
доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников	Комплексный мониторинг региональной системы образования	$K_{мп} = \frac{N_{мп}}{N_{общ}} * 100\%$ $N_{мп}$ – численность педагогических работников в возрасте до 35 лет $N_{общ}$ – общая численность педагогических работников ОО	ежегодно, генеральная совокупность оцениваемых объектов (все ОО региональной системы образования)	сбор контекстных данных ОО с использованием таблиц Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов и онлайн-платформы http://nmcirimo.stavir.opk.ru:10061/
доля учителей пенсионного возраста в общей численности педагогических работников	Комплексный мониторинг региональной системы образования	$K_{пв} = \frac{N_{пв}}{N_{общ}} * 100\%$ $N_{пв}$ – численность учителей пенсионного возраста $N_{общ}$ – общая численность педагогических работников ОО	ежегодно, генеральная совокупность оцениваемых объектов (все ОО региональной системы образования)	сбор контекстных данных ОО с использованием таблиц Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов и онлайн-платформы http://nmcirimo.stavir.opk.ru:10061/

Да основе данных мониторинга министерства образования Ставропольского края определена перспективная потребность в педагогических кадрах

общеобразовательных организаций и организаций дошкольного образования на 2019-2026 годы (Таблица 2 и Таблица 3).

Таблица 2

**Перспективная потребность
в педагогических кадрах общеобразовательных организаций на 2019-2026 годы**

Специальность	Учебный год						
	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25	2025/26
Учитель русского языка и литературы	78	77	74	85	68	228	337
Учитель математики	94	85	75	72	69	214	338
Учитель информатики	9	15	23	25	24	62	104
Учитель иностранного языка	61	71	61	67	69	229	376
Учитель истории	20	41	29	36	38	95	134
Учитель химии	22	40	40	40	36	100	146
Учитель биологии	20	28	36	41	27	72	111
Учитель географии	8	38	50	30	38	76	121
Учитель физики	25	36	32	37	27	111	169
Учитель физической культуры	15	40	36	46	54	79	163
Учитель ОБЖ	8	21	28	21	20	53	83
Учитель ИЗО	1	11	17	17	19	39	68
Учитель технологии	7	27	25	14	14	72	114
Учитель музыки	9	28	32	30	16	61	110
Учитель начальных классов	90	88	91	102	99	260	380
Социальный педагог	5	28	24	19	20	49	80
Логопед	4	28	32	31	17	47	96
Педагог-психолог	5	19	23	22	19	47	90
ИТОГО	481	721	728	735	674	1894	3020

Таблица 3

**Перспективная потребность
в педагогических кадрах организаций дошкольного образования на 2019-2026 годы**

Специальность	Учебный год						
	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25	2025/26
Воспитатель	297	273	292	330	251	486	596
Учитель-логопед	13	46	47	46	20	56	108
Музыкальный руководитель	86	104	95	105	74	151	238
Инструктор по физической культуре	20	42	30	35	17	65	127
Педагог-психолог	12	34	23	22	17	67	94
ИТОГО	428	499	487	538	379	825	1163

Исходя из потребностей региона, содержание программ дополнительного профессионального педагогического образования Ставропольского края направлено на изучение современных педагогических, здоровьесберегающих,

профориентационных, информационных технологий и может корректироваться с учётом образовательных потребностей слушателей, приоритетных задач развития образования. Во всех дополнительных профессиональных программах сделан акцент на методическое обеспечение введения федеральных государственных образовательных стандартов, а также на подготовку введения профессионального стандарта педагога с учетом профессиональных затруднений и дефицитов педагогических работников региона.

Адресные дополнительные профессиональные программы (повышения квалификации) с учетом образовательных потребностей Ставропольского края:

1. *Для молодых педагогов:*

- Социальная адаптация молодых педагогов.

2. *Для учителей по подготовке обучающихся общеобразовательных организаций к ГИА в форме ОГЭ и ЕГЭ:*

- Методика подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации по истории и обществознанию.

- Методика подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации по русскому языку и литературе.

- Методика подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации по иностранному языку.

- Методика подготовки выпускников 9 классов к государственной итоговой аттестации по математике.

- Методика подготовки выпускников 11 классов к государственной итоговой аттестации по математике.

3. *Для учителей, работающих в поликультурных школах:*

- «Особенности преподавания учебных предметов «Родной язык» и «Родная литература».

4. *Для решения актуальных задач образования Ставропольского края:*

- Профилактика немедицинского употребления психоактивных веществ.

- Система работы образовательной организации по профилактике употребления психоактивных веществ несовершеннолетними».

- Противодействие вовлечению детей и подростков в экстремистскую и террористическую деятельность.

Значительное внимание в процессе курсовых мероприятий также уделяется вопросам изменяющегося законодательства в области образования, подготовки к введению профессионального стандарта педагога, антикоррупционной политики в сфере образования, вопросам противодействия идеологии экстремизма и терроризма в образовательной среде, современным образовательным технологиям, методикам обучения и воспитания обучающихся, соответствующим требованиям ФГОС и позволяющим обеспечить инклюзивное образование лиц с ограниченными возможностями здоровья, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и другим актуальным задачам образования.

Информация о плане повышения квалификации и аннотации дополнительных профессиональных программ размещены на сайте Института

<http://staviropk.ru/index.php/ob-institute/obrazovanie#programmy-povysheniya-kvalifikatsii>.

С учетом Паспорта национального проекта «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24 декабря 2018 года №16), включающего федеральный проект «Современная школа», направленный на формирование единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров; основных положений Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р) Примерной программы воспитания (одобрена решением федерального учебно-методического объединения по общему образованию, протокол от 2 июня 2020 г. № 2/20), обновленных Федеральных государственных образовательных стандартов начального общего и основного общего образования (2021 г.) и других стратегических документов определены основные направления и цель организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ. Наиболее актуальными вопросами, определяющими организацию повышения квалификации руководящих и педагогических работников, в вышеперечисленных документах являются следующие: формирование и оценка функциональной грамотности обучающихся; введение обновленных ФГОС начального и основного общего образования; внедрение цифровой образовательной среды; оценка качества образования в образовательной организации; повышение качества образования школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях; выявление, поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодежи; самоопределение и профессиональная ориентация обучающихся; организация воспитания обучающихся; повышения качества дошкольного образования.

Таким образом, **цель дополнительного профессионального образования (повышения квалификации):** разработка и реализация программ дополнительного профессионального педагогического образования (повышения квалификации) в рамках реализации *приоритетных федеральных программ* с учетом особенностей системы образования Ставропольского края: структуры сети образовательных организаций общего и дошкольного образования; особенностей кадрового состава педагогов общего, дошкольного и дополнительного образования, а также актуальных образовательных потребностей руководящих и педагогических работников Ставропольского края.

Задачи:

- организовать повышение квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;
- организовать повышение квалификации педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;

- организовать повышение квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;

- организовать повышение квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;

- организовать повышение квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся;

- организовать повышение квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования.

Региональные показатели по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ:

по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации:

- количество разработанных и реализованных ДПП/модулей в ДПП по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;

- количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;

по организации повышения квалификации педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях:

- количество разработанных и реализованных ДПП/модулей в ДПП для педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;

- количество педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, прошедших повышение квалификации;

по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи:

- количество разработанных и реализованных ДПП/модулей в ДПП по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;

- количество учителей, прошедших повышение квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;

по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся:

- количество разработанных и реализованных ДПП/модулей в ДПП по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;

- количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;

по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся:

- количество разработанных и реализованных ДПП/модулей в ДПП по вопросам организации воспитания обучающихся;

- количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся;

по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования:

- количество разработанных и реализованных ДПП/модулей в ДПП по вопросам повышения качества дошкольного образования;

- количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования.

Методы сбора информации. В мониторинговых процедурах принимают участие все образовательные организации Ставропольского края, подведомственные министерству образования Ставропольского края и осуществляющие повышение квалификации педагогических и руководящих работников, что составляет генеральную совокупность всех оцениваемых объектов (100%):

- ГБУ ДПО «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования» (далее - СКИРО ПК и ПРО);

- ГБОУ ВО «Ставропольский государственный педагогический институт» (далее - СГПИ);

- ГАОУ ВО «Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт» (далее – НГГТИ).

Методика расчета показателей:

Показатели «*количество разработанных и реализованных ДПП/модулей в ДПП по вопросам ...*» представляют собой итоговую сумму (S_i) количества ДПП/модулей в ДПП в рамках реализации приоритетных федеральных программ, представленных по результатам опроса образовательных организаций Ставропольского края, подведомственных министерству образования Ставропольского края и осуществляющих повышение квалификации педагогических и руководящих работников, что составляет генеральную совокупность всех оцениваемых объектов (100%): СКИРО ПК и ПРО, СГПИ, НГГТИ:

$$S_i = S_1 + S_2 + S_3$$

где: S_1 – количество ДПП/модулей в ДПП, разработанных в СКИРО ПК и ПРО, S_2 - количество ДПП/модулей в ДПП, разработанных в СГПИ, S_3 – количество ДПП/модулей в ДПП, разработанных в НГГТИ.

Показатели «*количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам ...*» представляют собой итоговую сумму (S_j) количества педагогических работников, прошедших повышение квалификации по ДПП/модулям в ДПП в рамках реализации приоритетных федеральных программ, представленных по результатам опроса образовательных

организаций Ставропольского края, подведомственных министерству образования Ставропольского края и осуществляющих повышение квалификации педагогических и руководящих работников, что составляет генеральную совокупность всех оцениваемых объектов (100%): СКИРО ПК и ПРО, СГПИ, НГГТИ:

$$S_j = S_{1a} + S_{2b} + S_{3c}$$

где: S_{1a} – количество педагогов, прошедших повышение квалификации в СКИРО ПК и ПРО, S_{2b} – количество педагогов, прошедших повышение квалификации в СГПИ, S_{3c} – количество педагогов, прошедших повышение квалификации в НГГТИ.

В качестве метода сбора информации используется опрос. В качестве метода обработки информации применяется компьютерная обработка с использованием инструментов MS Excel.

4.3 Цифровая образовательная среда дополнительного профессионального образования педагогических работников

Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации реализуются в очной форме с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения (таблица 2). Организация обучения с использованием дистанционных образовательных технологий частично или в полном объеме предусматривает реализацию ДПП ПК и ПП с применением информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих проводить учебные занятия независимо от места нахождения слушателей. Обучение организовано в LMS MOODLE под руководством куратора и при непосредственном взаимодействии с обучающимися, которые получают учебно-методическую помощь, в том числе в форме индивидуальных консультаций.

Таблица 4

Количество/доля ДПП (повышения квалификации и профессиональной переподготовки в СКИРО ПК и ПРО (2018-2020 гг.), реализуемых с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий

	2018 год	2019 год	2020 год
ДПП (повышение квалификации)	86/100%	121/100%	122/100%
ДПП (профессиональная переподготовка)	4/100%	5/100%	15/100%
Итого	90/100%	126/100%	137/100%

В цифровую образовательную среду дополнительного профессионального образования педагогических работников в СКИРО ПК и ПРО входит автоматизированная информационная система «Планирование, организация и управление дополнительным профессиональным образованием» (далее – АИС) предназначена для организации адресной, персонализированной работы с руководящими и педагогическими работниками.

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

- развитие электронной информационной среды организации дополнительного профессионального образования для прогнозирования, планирования и организации эффективного управления развитием кадрового потенциала края;

- создание единой электронной базы данных о педагогических работниках региона для оперативного определения прогнозной потребности в персонифицированном повышении квалификации и прохождении аттестации;

- повышение качества планирования и организации учебной деятельности по программам дополнительного профессионального образования;
- дифференциация дополнительного профессионального образования;
- автоматизация сбора, обработки и комплексного анализа статистической информации о реализации дополнительных профессиональных программ и аттестации педагогических работников;
- консолидация статистических данных и формирование статистической отчетности.

АИС позволяет хранить и обрабатывать информацию о руководящих и педагогических работниках Ставропольского края, обеспечивает связь между институтом и органами управления образования муниципальных и городских округов, позволяет актуализировать информацию о педагогических работниках и дистанционно организовать их обучение.

Обучение слушателей с использованием дистанционных образовательных технологий осуществляется на сайте «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования (СКИРО ПК и ПРО). Дистанционное обучение» по ссылке <http://kpk.staviropk.ru>.

При реализации дистанционного обучения институт руководствуется положением о реализации дополнительных профессиональных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, которое находится на сайте СКИРО ПК и ПРО по ссылке http://staviropk.ru/attachments/article/87/Pr_339_pril_1.pdf.

Соотношение очной части к электронному обучению с применением дистанционных образовательных технологий для программ дополнительного профессионального образования в СКИРО ПК и ПРО:

- 24 ч. – 50% /50%;
- 36 ч. – 50% /50%;
- 72 ч. – 42%/58%;
- 108 ч. – 28%7/2%;
- 360 ч. – 33%/67%.

Региональные показатели:

- количество/доля программ ДПО, реализуемых с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;
- количество/доля педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Методы сбора информации

Анализ отчетов кафедр о разработке и реализации дополнительных профессиональных программ (повышение квалификации); выгрузка электронных документов из АИС.

4.4. Конкурентная среда в повышении квалификации педагогов

Таблица 5

Организации, обеспечивающие подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических кадров в Ставропольском крае

Организации высшего, среднего и дополнительного профессионального образования			
1		Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования»	Электронный адрес сайта: http://staviropk.ru/
2		ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет»	Электронный адрес сайта: http://www.ncfu.ru/glavnaya/
3		ГБОУ ВО «Ставропольский государственный педагогический институт»	Электронный адрес сайта: https://www.sspi.ru/
4		Филиал ГБОУ ВО «Ставропольский государственный педагогический институт» в г. Буденновске	Электронный адрес сайта: https://www.budfilsgpi.ru/
5		Филиал ГБОУ ВО «Ставропольский государственный педагогический институт» в г. Ессентуки	Электронный адрес сайта: https://yesspi.ru/

6		Филиал ГБОУ ВО «Ставропольский государственный педагогический институт» в г. Железноводске	Электронный адрес сайта: https://sgpizh.ru/
7		ФГБОУ ВО МПГУ Ставропольский филиал	Электронный адрес сайта: http://mpgu.su/ob-mpgu/struktura/filialyi/stavropol-skiy-filial/
8		ГБПОУ «Георгиевский региональный колледж «Интеграл»	Электронный адрес сайта: http://www.integral-geo.ru/index.html
9		ГБПОУ «Светлоградский педагогический колледж»	Электронный адрес сайта: http://www.kov-obr.ru/?part_id=2.63.69&articles_id=2766

5. Проведение внешней экспертизы программ дополнительного профессионального образования

Механизмы экспертизы качества программ ДПО

Внутренняя экспертиза проводится в соответствии с Положением о мониторинге качества повышения квалификации и переподготовки руководящих и педагогических работников (Приложение) по критериям качества программ ДПО, учитывающей:

- соответствие структуры программы нормативным требованиям;
- актуальность и целенаправленность программы;
- качество содержания программы;
- оценка результативности освоения программы.

Внутренняя экспертиза осуществляется заведующими кафедрами, проректором по учебно-организационной работе и обсуждается на Учёном совете института.

Внешняя оценка качества образовательных программ проводится по четырем направлениям:

- анкетирование слушателей;
- онлайн-опрос на сайте института;

- отзывы слушателей курсов;
- внешняя экспертиза (рецензирование) образовательных программ сторонними организациями.

Таким образом, качество реализации дополнительных профессиональных программ осуществляется посредством мониторинговых исследований и внутренней системы оценки качества, анализа удовлетворенности слушателей. Данная оценка проводится в отношении:

- соответствия результатов освоения дополнительных профессиональных программ заявленным к ним требованиям;
- актуальности содержания программ дополнительного профессионального образования;
- эффективности организации процесса реализации программ дополнительного профессионального образования;
- соответствия учебно-методического и материально-технического обеспечения современным требованиям реализации дополнительных профессиональных программ.

Для осуществления обратной связи со слушателями, изучения их запросов организовывалось анкетирование. Входное анкетирование слушателей давало возможность проанализировать ожидаемые результаты обучения, познакомиться с результатами самооценки слушателями своего профессионального уровня. Итоговое анкетирование слушателей позволяло получить оценку потребителями образовательных услуг в части содержания дополнительных образовательных программ с точки зрения актуальности и практической значимости, а также уровень удовлетворенности учебно-методическим, материально-техническим обеспечением и организацией образовательной деятельности. Результаты оценки качества предоставляемых услуг определили основные направления мониторинговых исследований качества предоставления образовательных услуг:

- мониторинг качества проведения учебных занятий;
- мониторинг эффективности влияния курсовой подготовки на формирование профессиональных компетенций слушателей.

Внешняя оценка представлена в открытом доступе на сайте института.

Качество реализации дополнительных профессиональных программ осуществлялось посредством мониторинговых исследований и внутренней системы оценки качества, анализа удовлетворенности слушателей.

Данная оценка проводилась в отношении:

- соответствия результатов освоения дополнительных профессиональных программ заявленным к ним требованиям;
- актуальности содержания программ дополнительного профессионального образования;
- эффективности организации процесса реализации программ дополнительного профессионального образования;
- соответствия учебно-методического и материально-технического обеспечения современным требованиям реализации дополнительных профессиональных программ.

Входное анкетирование слушателей позволило проанализировать ожидаемые результаты обучения, познакомиться с результатами самооценки слушателями своего профессионального уровня.

Итоговое анкетирование слушателей направлено на оценку ДПП в части содержания с точки зрения актуальности и практической значимости, на определение степени удовлетворенности учебно-методическим, материально-техническим обеспечением и организацией образовательной деятельности.

Результаты оценки качества предоставляемых услуг определили основные направления мониторинговых исследований качества предоставления образовательных услуг:

- мониторинг качества проведения учебных занятий;
- мониторинг эффективности влияния курсовых мероприятий на совершенствование профессиональных компетенций слушателей.

Региональные показатели качества программ дополнительного профессионального образования

- количество дополнительных профессиональных программ, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- количество адресных ДПП, разработанных с учётом образовательных потребностей региона;
- количество ДПП, успешно прошедших внешнюю экспертизу.

Методы сбора информации

Анализ отчетов кафедр о разработке и реализации дополнительных профессиональных программ (повышение квалификации); мониторинг сайта СКИРО ПК и ПРО (раздел «Аннотации ДПП»), анализ анкет и отзывов слушателей.

6. Профессиональная переподготовка по образовательным программам педагогической направленности

Дополнительные профессиональные программы профессиональной переподготовки направлены на получение компетенций, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

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

6.1. Анализ потребностей в педагогических кадрах в Ставропольском крае

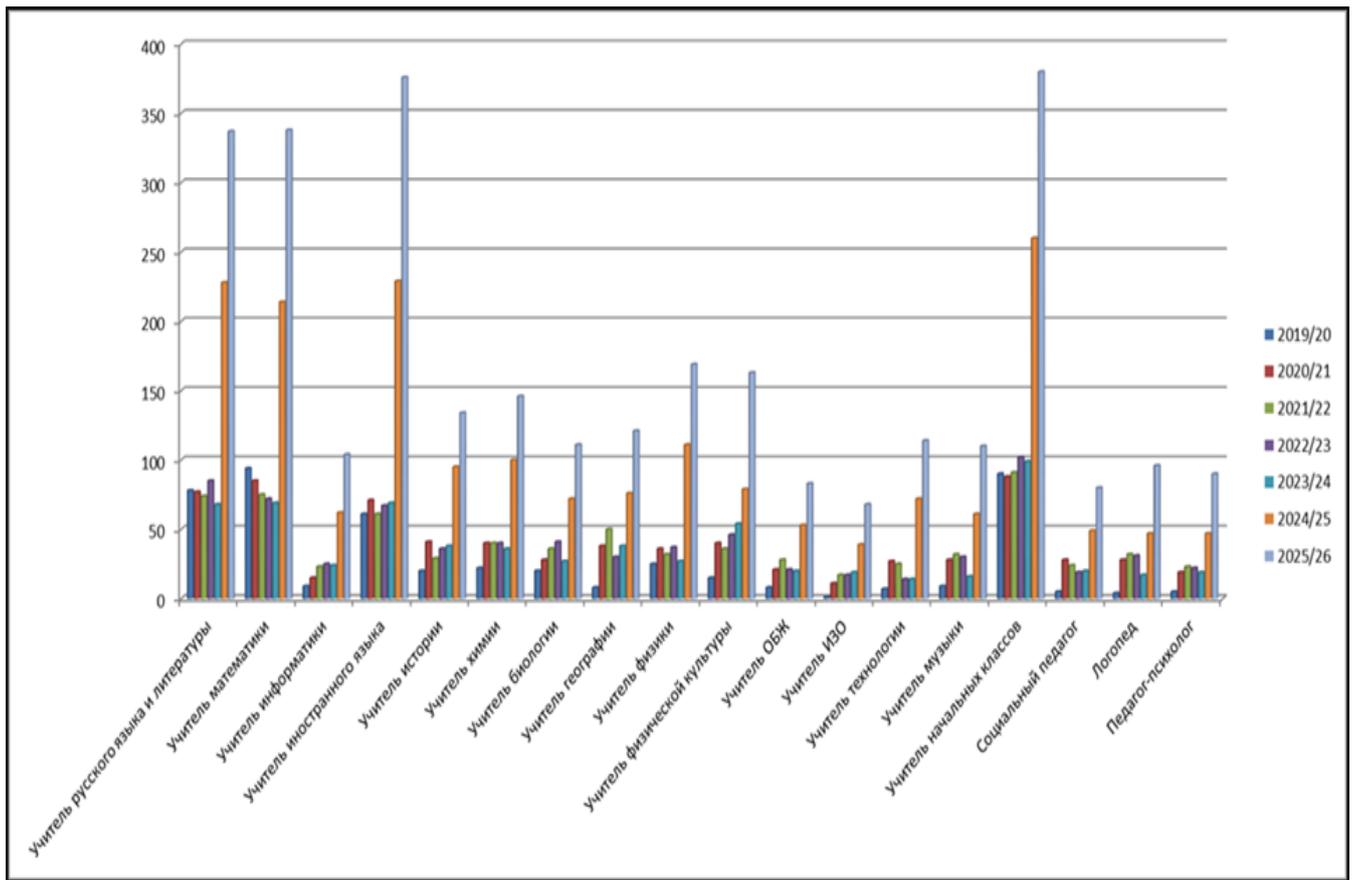


Рисунок 33. Перспективная потребность в педагогических кадрах общеобразовательных организаций на 2019-2026 годы

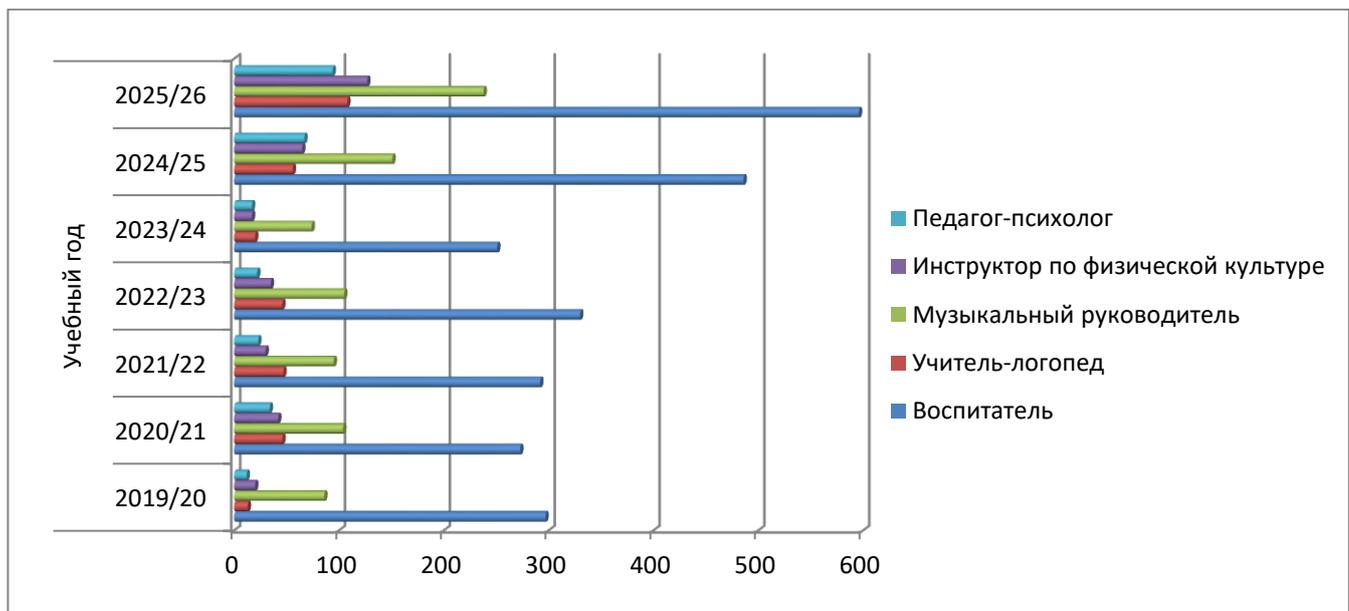


Рисунок 34. Перспективная потребность в педагогических кадрах организаций дошкольного образования на 2019-2026 годы

**Перспективная потребность
в педагогических кадрах в Ставропольском крае на 1919-2026 гг.**

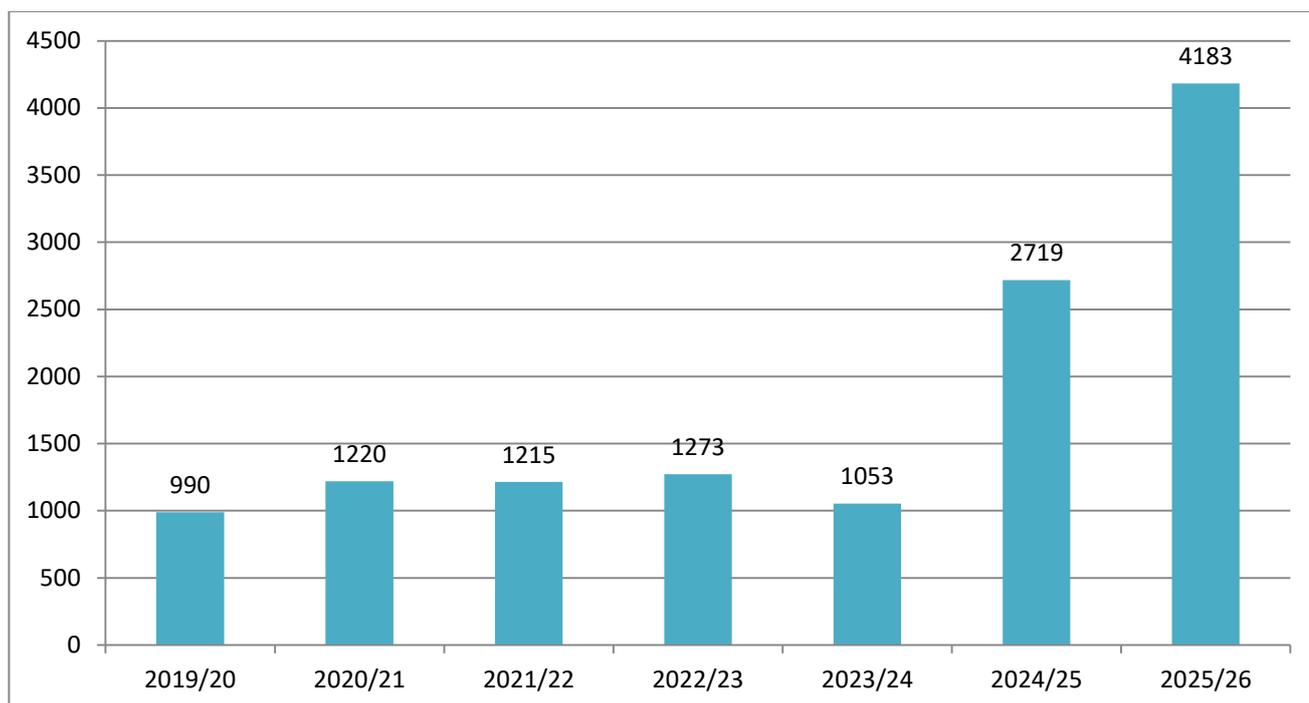


Рисунок 35. Общая потребность в педагогических кадрах в Ставропольском крае на 1919-2026 гг.

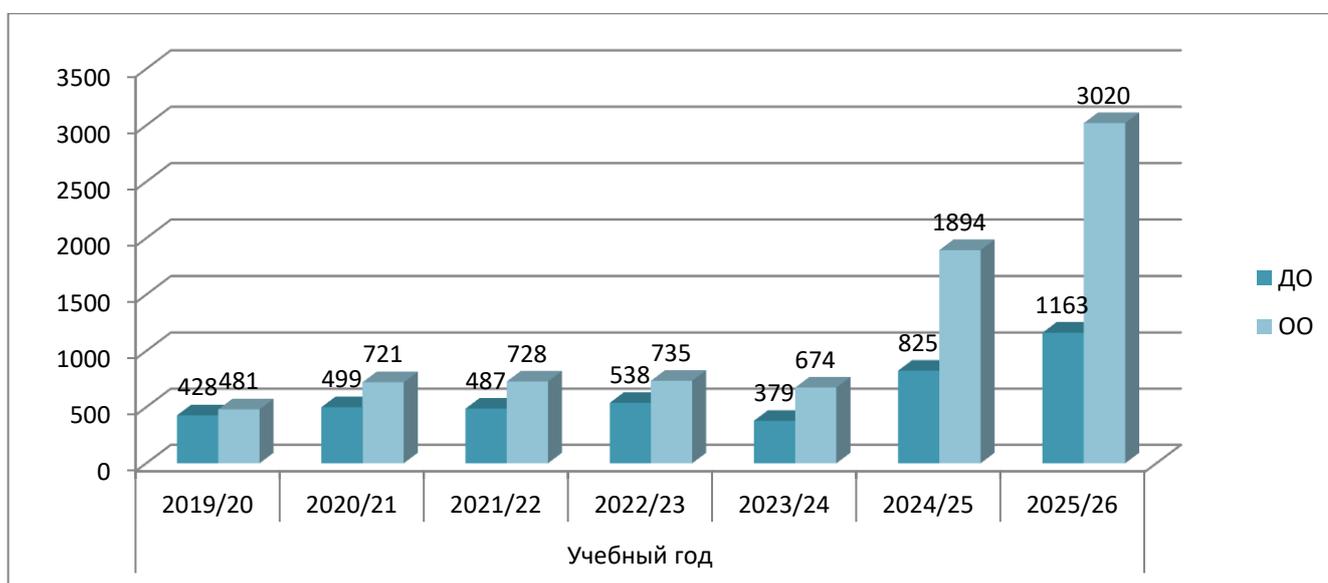


Рисунок 36. Потребность в педагогических кадрах в Ставропольском крае на 1919-2026 гг. (ОО и ДО)

6.2. Реализация программ дополнительного профессионального образования (профессиональной переподготовки), разработанных с учетом потребностей региона

Цель профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности – устранение кадрового дефицита в образовательных организациях Ставропольского края за счет своевременного выявления кадровых потребностей в ОО; развития кадрового потенциала в образовательных организациях; привлечения молодых специалистов.

Задачи:

– в соответствии с кадровыми дефицитами образовательных организаций общего, дошкольного и дополнительного образования Ставропольского края разрабатывать дополнительные профессиональные программы профессиональной переподготовки по направлениям «Педагогическое образование», «Психолого-педагогическое образование», «Специальное (дефектологическое) образование»;

– диверсифицировать программы профессиональной переподготовки педагогической направленности с учетом потребности образовательных организаций Ставропольского края в педагогических кадрах;

– обеспечить профессиональную переподготовку педагогических и руководящих работников, в том числе молодых специалистов, Ставропольского края по программам педагогической направленности.

Традиционные программы профессиональной переподготовки:

- «Дошкольная педагогика и психология»;
- «Педагогическое образование»;
- «Менеджмент в образовании»;
- «Адаптивная физическая культура».

Планируется реализация дополнительных профессиональных программ (профессиональной переподготовки) на 2021-2024 гг. (за счет бюджетных средств, за счет средств физических и юридических лиц):

- «Педагогика и психология дополнительного образования»;
- «Начальное образование»;
- «Педагогическое образование: учитель обществознания»;
- «Педагогическое образование: учитель биологии»;
- «Педагогическое образование: учитель географии»;
- «Педагогическое образование: учитель математики»;
- «Теория и методика музыкального воспитания детей дошкольного возраста»;
- «Теория и методика организации тьюторского сопровождения лиц с ОВЗ»;
- «Социальный педагог. Воспитание и социализация личности в системе образования».

Региональные показатели осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности:

– количество педагогов, прошедших профессиональную переподготовку по ДПП педагогической направленности (по направлениям

«Педагогическое образование», «Психолого-педагогическое образование», «Специальное (дефектологическое) образование»).

Методы сбора информации. В мониторинговых процедурах принимают участие все образовательные организации Ставропольского края, подведомственные министерству образования Ставропольского края и осуществляющие профессиональную переподготовку педагогических и руководящих работников, что составляет генеральную совокупность всех оцениваемых объектов (100%):

- ГБУ ДПО «Ставропольский краевой институт развития образования, повышения квалификации и переподготовки работников образования» (далее - СКИРО ПК и ПРО);

- ГБОУ ВО «Ставропольский государственный педагогический институт» (далее - СГПИ);

- ГАОУ ВО «Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт» (далее – НГГТИ).

Методика расчета показателей:

Показатели «количество педагогов, прошедших профессиональную переподготовку по ДПП педагогической направленности (по направлениям «Педагогическое образование», «Психолого-педагогическое образование», «Специальное (дефектологическое) образование»)» представляют собой итоговую сумму (S_p) количества педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по ДПП педагогической направленности (по направлениям «Педагогическое образование», «Психолого-педагогическое образование», «Специальное (дефектологическое) образование»)), представленных по результатам опроса образовательных организаций Ставропольского края, подведомственных министерству образования Ставропольского края и осуществляющих профессиональную переподготовку педагогических и руководящих работников по программам педагогической направленности, что составляет генеральную совокупность всех оцениваемых объектов (100%): СКИРО ПК и ПРО, СГПИ, НГГТИ.

$$S_p = S_{1p} + S_{2p} + S_{3p},$$

где: S_{1p} – количество педагогов, прошедших профессиональную переподготовку в СКИРО ПК и ПРО, S_{2p} – количество педагогов, прошедших профессиональную переподготовку в СГПИ, S_{3p} – количество педагогов, прошедших профессиональную переподготовку в НГГТИ.

В качестве метода сбора информации используется опрос. В качестве метода обработки информации применяется компьютерная обработка с использованием инструментов MS Excel.

7. Аттестация педагогических работников, направленная на повышение эффективности и качества педагогической деятельности

Соответствие уровня квалификации педагогических работников

требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям, а также занимаемым ими должностям, устанавливается при аттестации педагогических работников, Порядок проведения которой определяет приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в целях установления квалификационной категории проводится на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также приказа от 9 февраля 2015 года № 131-пр «Об утверждении административного регламента предоставления министерством образования Ставропольского края государственной услуги «Организация и проведение аттестации педагогических работников и руководителей государственных образовательных организаций Ставропольского края, педагогических работников муниципальных и частных образовательных организаций, расположенных на территории Ставропольского края».

Также проведение аттестации в Ставропольском крае регулирует «Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края» на 2020-2022 годы.

Государственная услуга предоставляется министерством образования Ставропольского края. Выполнение административных действий в рамках предоставления государственной услуги осуществляется специалистами отдела аттестации СКИРО ПК и ПРО (далее – отдел аттестации).

Существующая на сегодняшний день модель аттестации педагогов, конечно, имеет ряд *существенных недостатков*. В их числе – наличие различных по регионам процедур аттестации, а также наличие нерегулируемой по объему отчетности, предоставляемой аттестуемыми. И то, и другое является следствием неурегулирования в федеральном Порядке аттестации конкретных оценочных материалов и механизмов и, как следствие, противоречит действующему Порядку. Тем не менее, реализация данной модели аттестации направлена на достижение конкретных целей: стимулирование роста квалификации, профессионализма, продуктивности педагогического и управленческого труда, развитие творческой инициативы, обеспечение социальной защищенности работников отрасли в условиях рыночных отношений путем дифференциации оплаты их труда.

Цель проведения аттестации педагогических работников: стимулирование профессионального роста педагогических работников, повышение эффективности и качества педагогической деятельности.

Основными задачами проведения аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;

- определение необходимости повышения квалификации педагогических

работников;

- повышение эффективности и качества педагогического труда;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- обеспечение дифференциации уровня оплаты труда педагогических работников.

Главным механизмом аттестации является проведение экспертизы по всестороннему анализу результатов профессиональной деятельности педагогических работников. Экспертиза профессиональной деятельности педагога ориентирована на выявление сформированности компетенций, необходимых для решения профессиональных задач. Критерии квалификационных категорий указывают на качественные особенности уровня квалификации, профессионализма и продуктивности педагогического труда. Соответственно, аттестация является эффективным стимулом профессионального роста педагогических работников.

Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности. В соответствии со статьёй 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» данная аттестация является обязательной.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория сроком на 5 лет.

Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками возложенных на них обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

Аттестация осуществляется в течение календарного года.

Аттестация проводится на основании заявления педагогического работника для установления соответствия его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, поданного в составе комплекта документов (сформированных по установленной форме) в отдел аттестации.

После проведения экспертизы по всестороннему анализу результатов профессиональной деятельности педагогических работников, основным экспертом по аттестационному делу оформляется проект экспертного заключения.

Прошедшие экспертизу аттестационные дела рассматриваются на заседании аттестационной комиссии министерства образования Ставропольского края (далее – аттестационная комиссия).

В состав аттестационной комиссии входят: председатель комиссии, заместитель председателя, ответственный секретарь и члены комиссии. Председателем комиссии является министр образования Ставропольского края.

Состав комиссии формируется из числа представителей органов государственной власти, осуществляющих управление в сфере образования на территории Ставропольского края, органов местного самоуправления, профессиональных союзов, научных организаций и общественных объединений, органов самоуправления образовательных организаций (советов образовательных организаций, попечительских советов, педагогических советов и др.) и работников образовательных организаций.

Аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

= установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);

= отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);

= решение о возврате аттестационного дела заявителю, в связи с заявлением аттестуемого о снятии аттестационного дела с рассмотрения.

Окончанием процедуры является оформление решения аттестационной комиссии протоколом, который вступает в силу со дня подписания председателем, заместителями председателя, секретарём и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании.

На основании протокола по итогам решения аттестационной комиссии министерством образования Ставропольского края издается приказ об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории (рисунок 37).

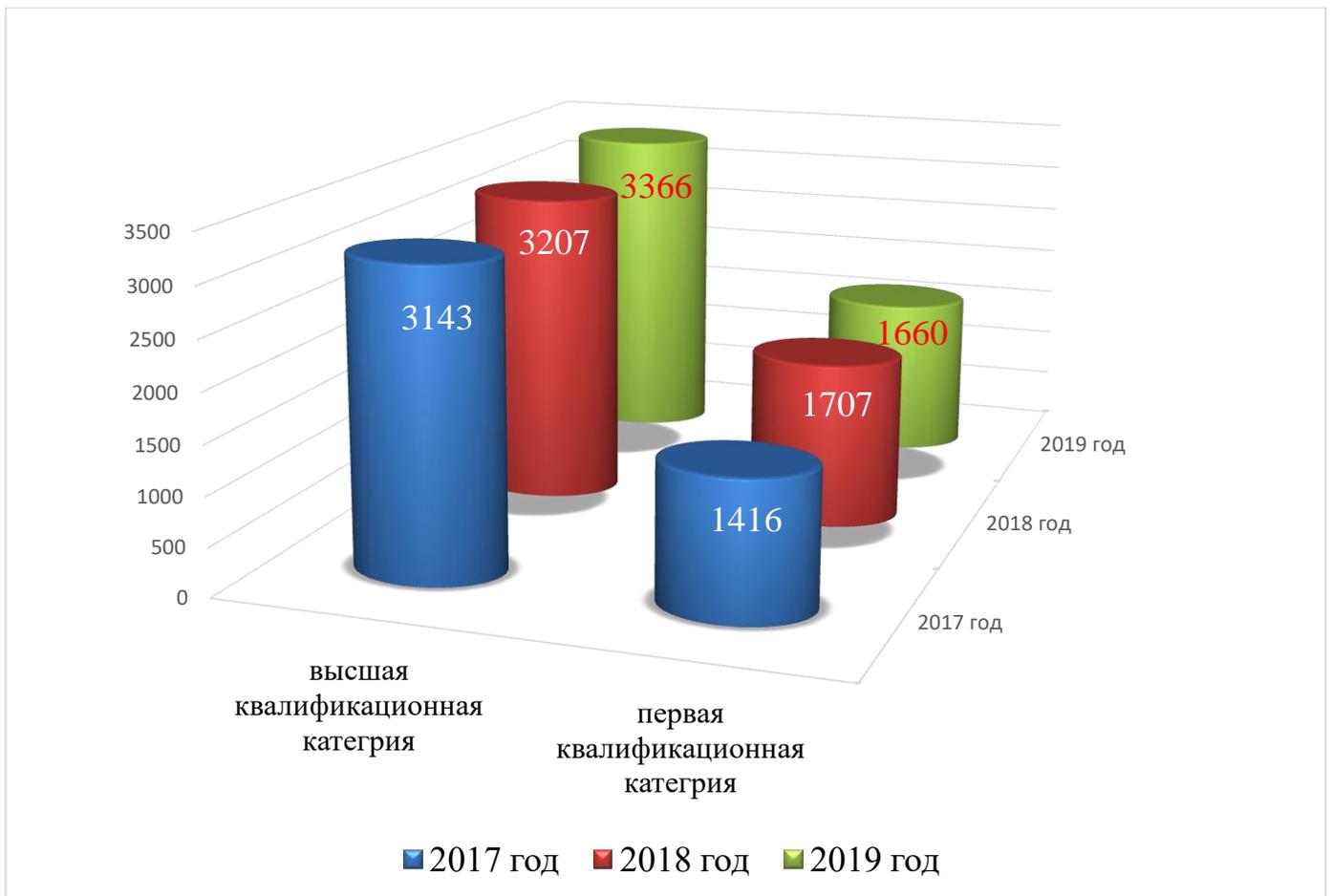


Рисунок 37. Сравнительные данные о количестве педагогических работников, прошедших процедуру аттестации на высшую и первую квалификационную категорию за период 2017-2019 гг.

*Возможности подачи документов педагогическими работниками
в отдел аттестации педагогических кадров*

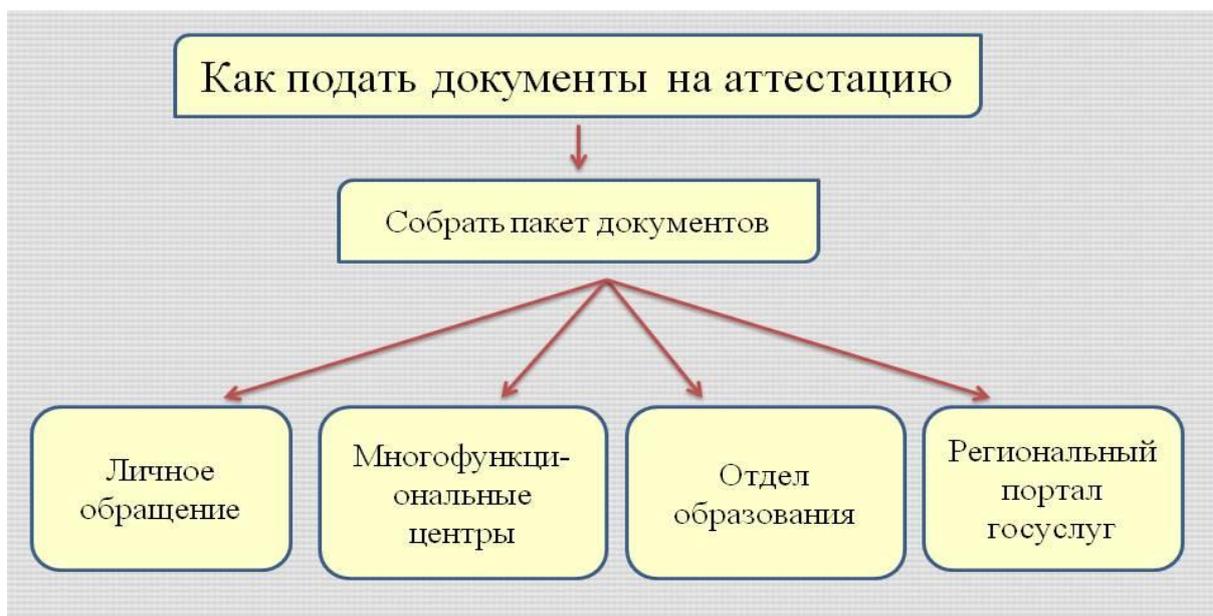


Схема подачи документов посредством портала Госуслуг



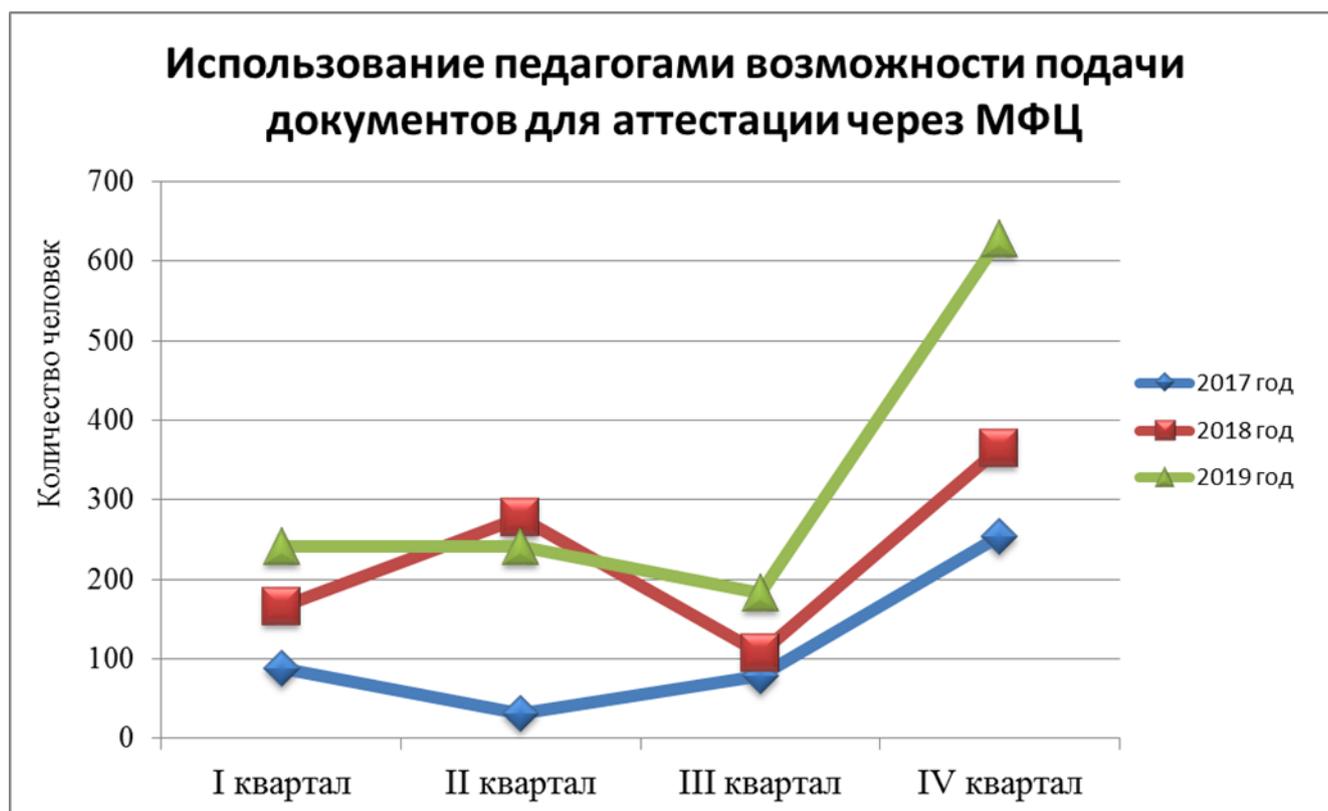


Рисунок 38. Использование педагогами возможности подачи документов для аттестации через МФЦ

Правом на освобождение от процедуры аттестации в соответствии с пунктом 8.7.6 «Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края, на 2019-2022 годы» воспользовались:

В 2017 году – 14,1% педагогических работников.

В 2018 году – 12,3 % педагогических работников.

В 2019 году – 12,2 % педагогических работников.

Информация о предоставлении государственной услуги может быть получена непосредственно в отделе организационного и кадрового обеспечения министерства образования Ставропольского края, в отделе по аттестации СКИРО ПК и ПРО, путем письменного обращения в министерство или устного обращения по телефону либо на личном приеме у министра образования Ставропольского края, первого заместителя министра, а также на официальном сайте министерства образования Ставропольского края:

<http://stavminobr.ru/activities/organizacziionnaya-i-kadrovaya-rabota/attestacziyau.html>

и на официальном сайте СКИРО ПК и ПРО:

<http://staviropk.ru/index.php/18-deyatelnost/95-attestatsiya>

8. Стимулирование профессионального роста педагогов

8.1. Организация обмена опытом и лучшими педагогическими практиками

В Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» содержится ряд задач, направленных на совершенствование качества деятельности педагогических работников:

- внедрение на уровнях основного общего и среднего общего образования новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися базовых навыков и умений, повышение их мотивации к обучению и вовлеченности в образовательный процесс, а также обновление содержания и совершенствование методов обучения предметной области «Технология»;

- внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций;

- формирование системы непрерывного обновления работающими гражданами своих профессиональных знаний и приобретения ими новых профессиональных навыков, включая овладение компетенциями в области цифровой экономики всеми желающими;

- формирование системы профессиональных конкурсов в целях предоставления гражданам возможностей для профессионального и карьерного роста и др.

В целях реализации федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» (Паспорт национального проекта «Образование» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 года № 16) распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р утверждены основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, направленные на:

- повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами региональных систем общего образования;

- модернизацию системы подготовки педагогических кадров;

- формирование инфраструктуры и применение инновационных технологий для адресной реализации программ профессионального развития педагогических работников;

- разработку модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций;

- создание и внедрение единой федеральной системы научно-

методического сопровождения педагогов;

- стимулирование профессионального роста педагогов.

Проведение конкурсов профессионального мастерства

С целью выявления талантливых педагогических работников, их поддержки и поощрения, а также повышения престижа учительского труда и распространения педагогического опыта лучших учителей России проводится Всероссийский конкурс «Учитель года России». Конкурс направлен на развитие профессиональной деятельности педагогических работников по обновлению содержания образования и способов его реализации с учётом требований федеральных государственных образовательных стандартов общего образования, профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», поддержку инновационных педагогических практик в организации образовательного процесса, рост мастерства педагогических работников в условиях формирования национальной системы учительского роста, утверждение приоритетов образования в обществе.

В Ставропольском крае проводятся конкурсы профессионального мастерства различных уровней:

Всероссийские:

«Учитель года России»

Номинации:

- Лучший учитель;
- Педагогический дебют;
- Шаг в профессию.

«Воспитатель года России»

Номинации:

- Лучший воспитатель;
- Педагогический дебют.

«Учитель–дефектолог».

Региональные:

«Директор школы Ставрополя»,

«Библиотекарь года Ставрополя»,

Фестиваль инновационных практик,

Фестиваль педагогического мастерства,

«Детский сад года»,

«Зеленый огонёк»,

Фестиваль «Талант-2019»,

Конкурс на лучшую методическую разработку «Урок Победы»,

«Лучший учитель ОБЖ».

При этом следует отметить, что большинство региональных конкурсов («Детский сад года», «Зеленый огонёк», «Лучший учитель ОБЖ», Фестиваль

инновационных практик, Фестиваль педагогического мастерства, Фестиваль «Талант», часть федеральных (Конкурс на лучшую методическую разработку «Урок Победы», «Учитель-дефектолог») стало проводиться в период 2017-2019 гг.

**Участие руководящих и педагогических работников
Ставропольского края в конкурсах профессионального мастерства
(региональный этап)**

Таблица 6

Год	Количество участников конкурсов									Детский сад года
	Учитель года России			Воспитатель года России		Директор школы Ставрополя	Библиотекарь года Ставрополя	Фестиваль инновационных практик	Фестиваль педагогического мастерства	
	Лучший учитель	Педагогический дебют	Шаг в профессию	Лучший воспитатель	Педагогический дебют					
2017	37	34	5	34	20	30	32	38		126
2018	32	32	3	34	19	23	33	46		129
2019	35	31	6	33	22	28	33	47	80	93

Проведение мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогических работников, на обновление профессиональных знаний, умений и навыков и использование передовых педагогических практик

Для проведения мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогических работников, на обновление профессиональных знаний, умений и навыков и использование передовых педагогических практик привлекаются ведущие педагоги края, победители конкурсов различных уровней, демонстрирующие положительную динамику результатов обучающихся, высокие результаты государственной итоговой аттестации.

Важной составляющей дополнительного профессионального образования стали мероприятия Института, проводимые в форме вебинаров и семинаров.

Таблица 7.

Количество семинаров и вебинаров (2017-2019)

	2017	2018	2019
Вебинары	59	57	38
Семинары	18	15	23

Краевые семинары для педагогических работников по общеобразовательным предметам и вопросам ФГОС проводились регулярно совместно с ведущими издательствами страны. За период 2017-2019 гг. было проведено 110 мероприятий с общим количеством участников – 13800:

2017 г. – 34 семинара, 4330 участников;

2018 г. – 32 семинара, 4290 участников;
2019 г. – 44 семинара, 5180 участников.

8.2. Сетевые сообщества руководящих и педагогических работников Ставропольского края

С целью обмена опытом и лучшими педагогическими практиками для педагогических работников Ставропольского края на базе СКИРО ПК и ПРО создано Сетевое сообщество в соответствии с Положением о сетевом педагогическом сообществе руководящих и педагогических работников образовательных организаций Ставропольского края <http://wiki.stavcdo.ru/>.

Цель Сообщества: объединение педагогических работников по их профессиональным интересам и создание единого информационно-методического пространства для педагогов края.

Задачи Сообщества:

- обеспечение методической поддержки массового внедрения (цифровых) образовательных ресурсов и инструментов в педагогическую практику;
- организация информационно-методической поддержки и профессиональной взаимопомощи;
- создание базы данных по программным продуктам учебного назначения и опыту их применения на уроках и во внеурочной деятельности;
- обмен опытом в области применения новых педагогических технологий;
- организация формального и неформального общения по профессиональным проблемам;
- распространение педагогических практик и др.

Сообщество моделирует, организует и осуществляет деятельность по определенной предметной направленности (области).

Сообщество использует следующие продуктивные формы деятельности:

- обучающий семинар;
- виртуальная конференция;
- конкурс;
- проект;
- акция;
- «мастерская» или мастер-класс;
- обсуждение в чате;
- обратная связь между членами сообщества;
- фотогалерея;
- фестиваль проектов, телеконференция и др.

Формы деятельности могут быть интегрированными.

Всего в крае действует 17 сетевых сообществ.

Сетевое сообщество учителей информатики «Инфомир» включает всех учителей информатики и преподавателей информационных дисциплин общих и средне-профессиональных образовательных организаций Ставропольского края.

Основной задачей является обмен опытом между педагогами с целью повышения профессиональной компетентности и развития компетентности в области преподавания информационных дисциплин. В сообществе публикуются материалы по проводимым мероприятиям для педагогов, информация о готовящихся конференциях, материалы для подготовки к ГИА и организации профессиональной деятельности в рамках ФГОС.

Сетевое сообщество «Созвездие гуманитариев», целью которого является поддержка сотрудничества педагогов в условиях сетевой среды. Деятельность сетевого сообщества осуществляется по следующим направлениям: «Русский язык и литература», «Иностранный язык», «История и обществознание». В сетевом сообществе «Созвездие гуманитариев» представлены работы учителей истории и обществознания, русского языка и литературы, иностранных языков, победителей краевых конкурсов методических материалов, а также разработки уроков, сценарии внеклассных мероприятий, электронные публикации, актуальная информация о проведении различных конкурсов и конференций. *Кроме того, на странице сообщества размещён электронный конструктор урока, цель которого – помочь учителю истории и обществознания систематизировать требования к современному уроку и составить алгоритм собственной деятельности при его моделировании.*

Сетевое сообщество «Соцветие естественников», которое объединяет учителей естественнонаучного цикла образовательных организаций Ставропольского края. Оно является открытой площадкой, позволяющей педагогам найти ответы на многие волнующие их профессиональные вопросы, обсудить контент, связанный с разработкой и реализацией педагогических замыслов, расширить свои знания в преподаваемой предметной области и тем самым совершенствовать уровень профессиональной компетентности.

Сетевое сообщество учителей начальных классов Ставропольского края «Мы вместе!!!» создано для учителей начальных классов Ставропольского края. На странице сообщества опубликованы контрольно-оценочные материалы регионального мониторинга качества образования обучающихся 2-4 классов; задания краевой метапредметной олимпиады для обучающихся, проявивших выдающиеся способности; содержится информация о проведении обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров), конференций, конкурсов профессионального мастерства (лучшие работы публикуются на сайте), способствующие совершенствованию профессиональных компетенций учителей начальных классов.

Сетевое сообщество «Дошкольник Ставрополя» – консолидация профессиональной деятельности различных дошкольных образовательных учреждений и кафедры дошкольного образования СКИРО ПК и ПРО в единое инновационное пространство, создающая условия для профессионального общения, разработки и эффективного использования методических ресурсов руководящими и педагогическими кадрами ДОО.

Кафедра физической культуры и здоровьесбережения организовала и курирует деятельность 3 сетевых профессиональных сообществ: «Ассоциация

учителей физической культуры Ставропольского края», «Профессиональное сетевое сообщество учителей технологии» и «Профилактика ПАВ».

В СКИРО ПК и ПРО функционирует сетевое сообщество «Психея» для педагогов-психологов; сетевое сообщество «Педагог и ребенок», которое объединяет педагогов-практиков, работающих в системе образования детей, имеющих ОВЗ. Материалы, размещенные в сообществе, интересны педагогам, работающим в дошкольных, общеобразовательных организациях, отдельных образовательных организациях, реализующих АООП, а также педагогам, работающим в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Региональные показатели по реализации сетевого взаимодействия педагогических и руководящих работников:

- количество сетевых профессиональных сообществ педагогических и руководящих работников;
- число педагогов, включенных в сетевые сообщества/ доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов.

Методы сбора информации

Мониторинг сайта СКИРО ПК и ПРО <http://wiki.stavcdo.ru/> (раздел Сетевые сообщества).

8.3. Вовлечение педагогов в экспертную деятельность

Важной составляющей деятельности современного учителя и его профессионального роста является участие в экспертной деятельности. Учителя Ставропольского края ежегодно обучаются на курсах повышения квалификации СКИРО ПК и ПРО для кандидатов в эксперты предметных комиссий по программам «Подготовка экспертов для работы в региональной предметной комиссии при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования (ОГЭ, по предметам)» и «Подготовка экспертов для работы в региональной предметной комиссии при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования» (ЕГЭ, по предметам).

1. **ОГЭ.** На основании порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации и Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 07 ноября 2018 года № 189/1513, реализуется дополнительная профессиональная программа «Подготовка экспертов для работы в региональной предметной комиссии при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования» по предметам:

- Физика,
- Информатика и ИКТ,

- История,
- Русский язык,
- Биология,
- Обществознание,
- Французский язык,
- Немецкий язык,
- Испанский язык,
- Химия,
- Литература,
- Математика.

2. **ЕГЭ.** На основании порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации и Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 07 ноября 2018 года № 190/1512, реализуется дополнительная профессиональная программа «Подготовка экспертов для работы в региональной предметной комиссии при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования» по предметам:

- География,
- Биология,
- Английский язык (письмо),
- Обществознание,
- Французский язык (письмо),
- Немецкий язык (письмо),
- Испанский язык (письмо),
- Китайский язык (письмо),
- Информатика и ИКТ,
- Немецкий язык (устно),
- Испанский язык (устно),
- Китайский язык (устно),
- Химия,
- Физика,
- Русский язык,
- Математика,
- История,
- Английский язык (устно).

Цель вовлечения педагогов в экспертную деятельность – содействие профессиональному росту и личностному развитию педагогов; повышение объективности оценивания результатов государственной итоговой аттестации обучающихся по программам основного общего образования и среднего общего образования.

Количество учителей, обучившихся на курсах повышения квалификации для кандидатов в эксперты предметных комиссий (СКИРО ПК и ПРО)

	2018 год	2019 год	2020 год
Кандидаты в эксперты ОГЭ	1180	930	1280
Кандидаты в эксперты ЕГЭ	1030	903	881
Всего	2210	1833	2161

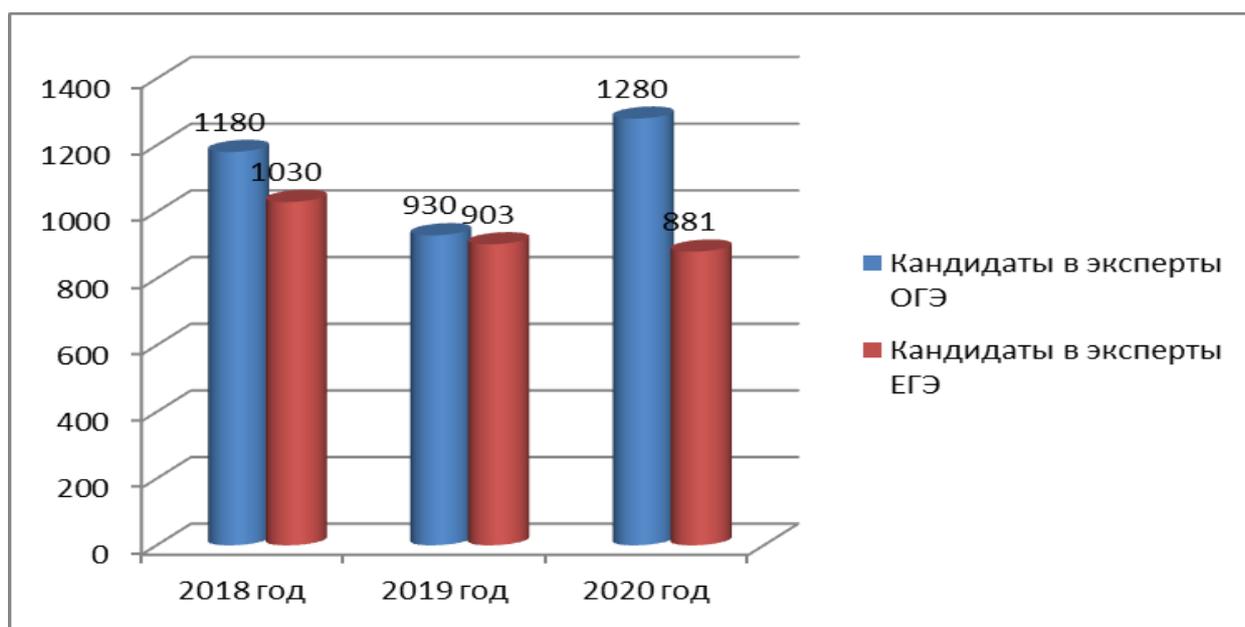


Рисунок 39. Количество учителей, обучившихся на курсах повышения квалификации для кандидатов в эксперты предметных комиссий (СКИРО ПК и ПРО)

Состав предметных комиссий (далее ПК) по каждому учебному предмету формируется из лиц, отвечающих следующим требованиям:

- = наличие высшего образования;
- = соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах;
- = наличие опыта работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность и реализующих образовательные программы среднего общего, среднего профессионального или высшего образования (не менее трех лет);
- = наличие документа, подтверждающего получение дополнительного профессионального образования, включающего в себя практические занятия (не менее чем 18 часов) по оцениванию образцов экзаменационных работ в соответствии с критериями оценивания по соответствующему учебному предмету.

Также кандидату в члены ПК необходимо иметь положительные результаты квалификационного испытания, организованного и проведенного в порядке, установленном министерством образования края.

Формирование состава ПК осуществляется с учетом рекомендаций председателей ПК и предложений органов управления образованием администраций муниципальных районов и городских округов Ставропольского края.

Количественный состав предметной комиссии определяется, исходя из количества обучающихся, заявленных для сдачи ЕГЭ по данному учебному предмету в текущем году, количества дней проверки по данному учебному предмету, с учетом нормы проверки работ на одного эксперта и утверждается приказом министерства образования Ставропольского края.

Преимуществом пользуются кандидаты в эксперты, ранее имеющие успешный опыт работы в составе ПК, педагогические работники, имеющие особые успехи в обеспечении качества подготовки обучающихся в конкретной предметной области и иные заслуги, свидетельствующие о профессиональной компетентности педагогического работника.

Региональные показатели по вовлечению педагогов в экспертную деятельность:

– количество педагогов, вовлеченных в экспертную деятельность для работы в региональной предметной комиссии при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования (ЕГЭ, в разрезе учебных предметов);

– количество педагогов, вовлеченных в экспертную деятельность для работы в региональной предметной комиссии при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования (ОГЭ, в разрезе учебных предметов).

Методы сбора информации

Анализ отчетов Регионального центра обработки информации о реализации дополнительных профессиональных программ (повышение квалификации); мониторинг сайта СКПРО ПК и ПРО (раздел «Региональное учебно-методическое объединение»).

9. Профилактика профессионального выгорания педагогов

Стремительные изменения в системе образования России существенно повышают экстремальность педагогической профессии и предъявляют повышенные требования к стрессоустойчивости педагога, актуализируя вопросы её формирования в процессе повышения квалификации и переподготовки педагогов и развития необходимых качеств личности, позволяющих противостоять стрессу и профессиональному выгоранию в профессиональной деятельности.

Стрессоустойчивость является залогом сохранения, развития и укрепления психического и физического здоровья личности, поэтому педагогу необходимо овладеть навыками управления своими эмоциями в целях сохранения работоспособности в стрессовых условиях.

Понятие «стрессоустойчивость» характеризует определенную совокупность личностных качеств, позволяющих педагогу без пагубных последствий для деятельности, окружающих людей и своего собственного физического и психического здоровья переносить сильные волевые, интеллектуальные и эмоциональные нагрузки, с которыми он сталкивается в своей профессиональной деятельности.

Формирование стрессоустойчивости у педагогов происходит поэтапно, а не стихийно. Сначала наблюдается повышение уровня осознания личностных особенностей, а затем изменение взаимодействия личностных и субъектно-деятельностных образований в структуре стрессоустойчивости.

Существенно повышается уровень развития стрессоустойчивости педагога и снижается риск профессионального выгорания в результате преобладания высокой и адекватной оценки себя как профессионала, внутренней мотивации, а также сформированности профессионально-педагогических умений. Низкий уровень стрессоустойчивости сочетается с такими личностными особенностями педагога, как застенчивость, раздражительность, агрессивность, невротичность и депрессивность. Данные черты личности педагога деструктивно сказываются на профессиональной деятельности, повышая риск подверженности педагога стрессам и преждевременному профессиональному выгоранию.

Особую роль в профилактике профессионального выгорания педагогов играет система дополнительного профессионального образования, включающая как курсы повышения квалификации, так и индивидуальные консультации, тренинги, семинары, вебинары и другие общественно значимые мероприятия.

Таким образом, **цель профилактики профессионального выгорания педагогов:** организация и проведение мероприятий, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов.

Задачи:

- реализовать дополнительные профессиональные программы (ввести модули в дополнительные профессиональные программы) по вопросам профилактики профессионального выгорания педагогов с использованием сказкотерапии, сюжетного моделирования и др. технологий;

- организовать проведение с педагогическими работниками: тренингов стрессоустойчивости, личностного роста, коммуникативных тренингов;

- семинаров, вебинаров, тематических практико-ориентированных занятий по проблемам формирования стрессоустойчивости в педагогической деятельности.

- организовать проведение индивидуальных консультаций с педагогами с учетом диагностики стрессоустойчивости.

В Ставропольском крае разработана и успешно реализуется Модель формирования стрессоустойчивости педагога и профилактики профессионального выгорания педагога (Таблица 9).

Таблица 9.

Модель формирования стрессоустойчивости и профилактики профессионального выгорания педагога

Целевой блок	Целевой компонент				
	<i>Цель:</i> обучить педагога способам и приемам стрессоустойчивого поведения, профилактики профессионального выгорания		<i>Задачи:</i> 1) выработка навыка общения (умение выстраивать адекватные и гармоничные отношения с субъектами образовательного пространства); 2) развитие социальной и личностной компетентности педагога; 3) формирование навыка быстрой ориентации в сложных ситуациях (способность оценивать риск своих действий и поступков; умение конструктивно разрешать проблемы; умение реализовать принятое решение и брать на себя ответственность за полученный результат).		
Содержательный блок	Методологическое обеспечение				
	<i>Концептуальные основы:</i> теории эмоционального интеллекта; теория сохранения ресурсов; подходы к проблеме стресса и стрессоустойчивости с позиции психологии здоровья и др.		<i>Принципы:</i> принцип системности, принцип диалогичности, проблематизации и рефлексии.		
Процессуальный блок	Содержательный компонент				
	Программа формирования стрессоустойчивости педагога включает в себя: 1) тематические практико-ориентированные занятия с педагогами; 2) тренинги стрессоустойчивости, личностного роста, коммуникативные тренинги; 3) сказкотерапию; 4) сюжетное моделирование; 5) индивидуальные консультации с педагогами; 6) информационно-просветительская работа с педагогами. Рекомендации для педагогов, по борьбе со стрессогенными факторами.				
Результативный блок	Определение уровня стрессоустойчивости				
	Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень
	Технологический компонент				
	<i>Интерактивные методы</i> работы, рефлексивные, диагностические		<i>Средства:</i> диагностические, обучающие, материальные.		<i>Формы:</i> собрания-рефлексии, сюжетно-ролевые игры, деловые игры, круглые столы, тренинг, консультации и др.
Результативный блок	Организационный компонент				
	<i>Этапы:</i> 1) диагностический, 2) этап планирования, 3) этап реализации, 4) оценочно-коррекционный.				
Результативный блок	<i>Результат:</i> формирование стрессоустойчивости педагога и профилактика профессионального выгорания, проявляющееся в компонентах:				
	<i>мотивационный:</i> интерес к проблеме и внутренняя потребность в эффективном преодолении стрессовых ситуаций.	<i>когнитивный:</i> знания педагогов о стрессоустойчивости, особенностях профессионального выгорания; знания о способах формирования стрессоустойчивости и профилактики профессионального выгорания	<i>поведенческий:</i> владение способами формирования стрессоустойчивости; умение осуществлять эффективное взаимодействие с окружающими	<i>эмоциональный:</i> действенная эмпатия; управление собственными эмоциями, защита от эмоционального заражения.	<i>оценочный:</i> способность к рефлексии паттернов своего поведения, потребность в самоанализе.

В структуре разработанной модели можно выделить 4 блока.

Целевой блок. В структуру данного блока включен *целевой компонент и методологическое обеспечение.*

Целевой блок определяет конкретную **цель: обучение педагога способам и приемам стрессоустойчивого поведения, профилактика профессионального выгорания.**

Цель модели соотносится с конкретными задачами:

- выработка навыка общения (умение выстраивать гармоничные отношения с субъектами образовательного процесса);
- развитие социальной и личностной компетентности педагога;
- формирование навыка принятия решения в сложных ситуациях (способность оценивать риск своих действий и поступков; умение конструктивно разрешать проблемы; умение реализовать принятое решение и брать на себя ответственность за его результат); формирование навыков саморегуляции.

Компонент методологического обеспечения включает в себя подходы и принципы организации процесса формирования стрессоустойчивости педагога:

1) *принцип системности*, предполагающий системный анализ важнейших областей жизнедеятельности педагога и, прежде всего, профессиональной деятельности, что поможет педагогу сохранить себя в стрессовых ситуациях;

2) *принцип диалогичности*, предполагающий конструктивное взаимодействие педагога с коллегами, администрацией, родителями;

3) *принцип проблематизации*, предполагающий актуализацию, стимулирование тенденции к личностному росту педагога; создание условий для самореализации педагога, для самостоятельного поиска, обнаружения и постановки проблем;

4) *принцип рефлексии*, заключающийся в постоянном анализе, осмыслении и перестройке педагогами собственного опыта, что обеспечивает продвижение в саморазвитии и самосовершенствовании.

Содержательный блок представлен:

1) программой формирования стрессоустойчивости и профилактики профессионального выгорания педагога, которая реализуется по направлениям:

– тематические практико-ориентированные занятия с педагогами (курс «Управление стрессом», модули в рамках КПК «Стресс-менеджмент»);

– система тренингов:

а) *тренинг «Ресурсы стрессоустойчивости»*. Одним из этапов в работе с педагогами по формированию стрессоустойчивости является активизация личностной саморегуляции, а именно выработка способности управления собственными эмоциями, защиты от эмоционального заражения, а также способности понимания эмоций другого человека (эмпатия). При отработке навыков саморегуляции необходимо постоянно обращаться к конкретным ситуациям индивидуального опыта педагога.

б) *тренинг личностного роста*, направленный на осознание педагогами своих личностных качеств и повышение уверенности в себе. Он включает в себя упражнения, способствующие фокусированию внимания педагогов на

собственной личности, на своих переживаниях, мыслях, паттернах поведения, на представлениях о самом себе;

в) *коммуникативный тренинг*, направленный на оптимизацию межличностных отношений субъектами образовательного пространства, а также на осознание педагогами себя в системе профессионального и личностного общения;

г) *тренинг развития эмоционального интеллекта*, направленный на осознание, вербализацию и как следствие управление своими эмоциями, а также развитие эмпатии и др.

В рамках тренинговой работы с педагогами используются элементы сказкотерапии, изотерапии, мандалотерапии; работа с МАК (метафорическими ассоциативными картами), дыхательная гимнастика, аутогенная тренировка по И.Г. Шульцу, сюжетное моделирование, практическая проработка многомерной модели стрессоустойчивости BASIC PH, разработанную израильским ученым Мули Лаадаом. Данную модель достаточно эффективно применять и при работе с обучающимися при подготовке в ЕГЭ.

Кроме того, предполагаются индивидуальные консультации с педагогами по вопросам формирования стрессоустойчивости, информационно-просветительская работа с педагогами, проведение вебинаров, семинаров, круглых столов и др.

Так, на кафедре психолого-педагогических технологий и менеджмента в образовании в рамках курсовых мероприятий с педагогами, а также с руководителями ОО постоянно проводятся тренинги по стресс-менеджменту, данные вопросы освещаются в лекционных и практических материалах.

2) методические рекомендации для педагогов, направленные на повышение эффективности паттернов поведения в стрессовых ситуациях.

Процессуальный блок выполняет функцию организационно-методического обеспечения реализации модели формирования стрессоустойчивости педагога и профилактики профессионального выгорания.

Важным этапом в работе с педагогами является диагностический. Диагностические процедуры позволяют не только диагностировать индивидуальные особенности педагогов, определить уровень их стрессоустойчивости, но и запускают процессы рефлексии, способствующие более четкому осознанию педагогами личностных возможностей выхода из стрессовой ситуации.

Технологический компонент включает формы, средства и методы организации процесса формирования стрессоустойчивости педагога.

Организационный компонент включает:

- 1) диагностический;
- 2) этап планирования;
- 3) этап реализации;
- 4) оценочно-коррекционный этап.

Результативный блок представлен определенным результатом внедрения модели формирования стрессоустойчивости и профилактики профессионального

выгорания педагога, а именно повышением уровня стрессоустойчивости педагога, проявляющимся в компонентах: мотивационном, когнитивном, поведенческом, эмоциональном, оценочном.

Рассматриваемая модель является открытой, динамичной и направлена на психологическую помощь педагогам в приобретении знаний, умений и навыков, способствующих повышению их стрессоустойчивости, психологической компетентности, уверенности в себе при осуществлении профессиональной деятельности как профилактическим мерам по предотвращению профессионального выгорания. Динамика модели определяется реализацией применяемых принципов, методов, средств и форм, а также связанных с ней психологических условий.

Таким образом, профилактические мероприятия, повышающие устойчивость педагога к профессиональным стрессогенам, предупреждающим профессиональное выгорание, должны строиться с учётом индивидуальных особенностей стресснеустойчивых педагогов, а не носить общий универсальный характер.

Региональный показатель:

Количество педагогических работников, для которых в течение отчетного периода были организованы мероприятия (индивидуальные консультации, курсы повышения квалификации, тренинги и др.) с предоставлением адресных рекомендаций по вопросам профилактики профессионального выгорания.

10. Этапы реализации концепции

Реализация концепции предусматривается в 2 этапа:

1-й этап – 2020-2021 годы – проектирование и апробация дополнительных профессиональных программ на основе полученной объективной информации об уровнях сформированности профессиональных компетенций педагогов, выявленных профессиональных дефицитов и их восполнение; апробация новых моделей аттестации, независимой оценки квалификаций; создание условий для профессионального роста педагогических работников; переподготовка по образовательным программам педагогической направленности в соответствии в потребностью в кадрах организаций дошкольного, общего и дополнительного образования; обучение педагогов способам и приемам стрессоустойчивого поведения, профилактики профессионального выгорания.

2-й этап – 2022-2024 годы – диссеминация эффективных практик выявления профессиональных дефицитов и их восполнения; введение новых моделей аттестации, независимой оценки квалификаций; создание условий для профессионального роста педагогических работников; переподготовка по образовательным программам педагогической направленности в соответствии в потребностью в кадрах организаций дошкольного, общего и дополнительного образования.

Для реализации настоящей Концепции формируется «дорожная карта».

11. Ожидаемые эффекты и результаты от реализации Концепции

В результате реализации Концепции будут обеспечены:

Создание и развитие эффективной системы мониторинга качества дополнительного профессионального образования педагогических работников.

Развитие профессиональных компетенций и квалификаций педагогов, приобретение ими новых профессиональных возможностей за счет восполнения профессиональных дефицитов (не менее 50% педагогических работников).

Удовлетворенность педагогических работников качеством реализованных адресных ДПП, повышение стрессоустойчивости, предупреждение профессионального выгорания руководящих и педагогических работников.

Повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами образовательных организаций дошкольного, общего и дополнительного образования.

Повышение эффективности и качества педагогической деятельности за счёт внедрения новых моделей аттестации, независимой оценки квалификаций, педагогических работников.

Создание системы профессионального роста педагогических работников, включающей вовлечение педагогов в экспертную деятельность; проведение конкурсов профессионального мастерства педагогов, организацию обмена опытом и лучшими педагогическими практиками и иные мероприятия, направленные на повышение мотивации педагогических работников на обновление профессиональных знаний, умений и навыков и использование передовых педагогических практик.

Приложение

Мониторинг обеспечения показателей профессионального развития педагогических работников

Показатели	Методы сбора информации	Методика расчета показателей	Периодичность оценки / выборка	Методы получения информации
Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	информационная платформа https://stav-cnppm.ru/ является системой управления обучением обеспечивающей сбор статистических данных, а также используются панельный метод опроса, анкетирование с открытыми и закрытыми вопросами.	$P_D = \frac{D_p}{N} \cdot 100\%$ <p>P_D – доля педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов; D_p – количество педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов; N – общее количество педагогических работников ОО</p> $P_{DD} = \frac{D_p + D_D + D_C + D_{\Pi}}{N} \cdot 100\%$ <p>P_{DD} – доля педагогических работников ОО, руководителей ОО, педагогических работников СПО, педагогических работников ДПО прошедших диагностику профессиональных дефицитов; D_p – количество педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов; D_D – количество руководителей ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов; D_C – количество педагогических работников СПО прошедших диагностику профессиональных дефицитов; D_{Π} – количество педагогических работников ДПО прошедших диагностику профессиональных дефицитов; N – общее количество педагогических работников ОО</p> $P_{D1} = \frac{D_{p1}}{N} \cdot 100\%$ <p>P_{D1} – доля педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов по русскому языку и литературе; D_{p1} – количество педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов по русскому языку и литературе; N – общее количество педагогических работников ОО</p>	Раз в квартал / генеральная выборка: все педагогические работники ОО	экспортирование данных мониторингового исследования из базы данных системы управления обучением, анализ (дескриптивный, сравнительный, предсказательный) полученных данных.

$$P_{D2} = \frac{D_{p2}}{N} \cdot 100\%$$

P_{D2} – доля педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов по иностранным языкам;
 D_{p2} – количество педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов по иностранным языкам;
 N – общее количество педагогических работников ОО

$$P_{D3} = \frac{D_{p3}}{N} \cdot 100\%$$

P_{D3} – доля педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов по математике и информатике;
 D_{p3} – количество педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов по математике и информатике;
 N – общее количество педагогических работников ОО

$$P_{D4} = \frac{D_{p4}}{N} \cdot 100\%$$

P_{D4} – доля педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов по общественно-научным предметам;
 D_{p4} – количество педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов по общественно-научным предметам;
 N – общее количество педагогических работников ОО

$$P_{D5} = \frac{D_{p5}}{N} \cdot 100\%$$

P_{D5} – доля педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов по естественно-научным предметам;
 D_{p5} – количество педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов по естественно-научным предметам;
 N – общее количество педагогических работников ОО

		$P_{DM_i} = \frac{D_{M_i}}{N} \cdot 100\%$ <p>P_{M_i} – доля педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов в указанном муниципальном округе; D_{M_i} – количество педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов в указанном муниципальном округе; N – общее количество педагогических работников ОО</p> $P_{D_{III}} = \frac{D_{III}}{N} \cdot 100\%$ <p>$P_{D_{III}}$ – доля педагогических работников ОО отнесенных к ШНОР прошедших диагностику профессиональных дефицитов; D_{III} – количество педагогических работников ОО отнесенных к ШНОР прошедших диагностику профессиональных дефицитов; N – общее количество педагогических работников ОО</p>		
Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	автоматизированная (электронная) форма регистрации документов: индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства педагогических работников вводятся в электронную регистрационную-контрольную карточку	$I_{60} = \frac{D_{60}}{N} \cdot 100\%$ <p>I_{60} – доля педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов с результатом свыше 60%; D_{60} – количество педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов с результатом свыше 60%; N – общее количество педагогических работников ОО</p> $I_{80} = \frac{D_{80}}{N} \cdot 100\%$ <p>I_{80} – доля педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов с результатом свыше 80%; D_{80} – количество педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов с результатом свыше 80%; N – общее количество педагогических работников ОО</p> $I_0 = \frac{N - D_{80}}{N} \cdot 100\%$ <p>I_0 – доля педагогических работников ОО прошедших диагностику</p>	Раз в квартал / генеральная выборка: все педагогические работники ОО	автоматическое формирование отчетов, и введение справочно-аналитической работы.

		<p>профессиональных дефицитов для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты; D_{80} – количество педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов с результатом свыше 80%; N – общее количество педагогических работников ОО</p> $I_{0ш} = \frac{D_{ш}}{N} \cdot 100\%$ <p>$I_{0ш}$ – доля педагогических работников ОО отнесенных к ШНОР, прошедших диагностику профессиональных дефицитов для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты; $D_{ш}$ – количество педагогических работников ОО отнесенных к ШНОР, прошедших диагностику профессиональных дефицитов; N – общее количество педагогических работников ОО</p>		
<p>Обеспечение ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами</p>	<p>автоматизированная (электронная) форма регистрации документов на кураторов индивидуальных маршрутов тьюторам</p>	$P_1 = \frac{D_1}{N} \cdot 100\%$ <p>P_1 – доля педагогических работников ОО по русскому языку и литературе; D_1 – количество педагогических работников ОО по русскому языку и литературе; N – общее количество педагогических работников ОО</p> $P_2 = \frac{D_2}{N} \cdot 100\%$ <p>P_2 – доля педагогических работников ОО по иностранным языкам; D_2 – количество педагогических работников ОО по иностранным языкам; N – общее количество педагогических работников ОО</p> $P_3 = \frac{D_3}{N} \cdot 100\%$ <p>P_3 – доля педагогических работников ОО по математике и информатике; D_3 – количество педагогических работников ОО по математике и информатике; N – общее количество педагогических работников ОО</p>	<p>Раз в квартал / генеральная выборка: все педагогические работники ОО</p>	<p>автоматическое формирование отчетов и введение справочно-аналитической работы.</p>

$$P_4 = \frac{D_4}{N} \cdot 100\%$$

P_4 – доля педагогических работников ОО по общественно-научным предметам;

D_4 – количество педагогических работников ОО по общественно-научным предметам;

N – общее количество педагогических работников ОО

$$P_5 = \frac{D_5}{N} \cdot 100\%$$

P_5 – доля педагогических работников ОО по естественно-научным предметам;

D_5 – количество педагогических работников ОО по естественно-научным предметам;

N – общее количество педагогических работников ОО

$$K_1 = \frac{D_1}{250}$$

K_1 – количество кураторов педагогических работников ОО по русскому языку и литературе;

D_1 – количество педагогических работников ОО по русскому языку и литературе;

$$K_2 = \frac{D_2}{250}$$

K_2 – количество кураторов педагогических работников ОО по иностранным языкам;

D_2 – количество педагогических работников ОО по иностранным языкам;

$$K_3 = \frac{D_3}{250}$$

K_3 – количество кураторов педагогических работников ОО по математике и информатике;

D_3 – количество педагогических работников ОО по математике и

		<p>информатике;</p> $K_4 = \frac{D_4}{250}$ <p>K_4 – количество кураторов педагогических работников ОО по общественно-научным предметам; D_4 – количество педагогических работников ОО по общественно-научным предметам;</p> $K_5 = \frac{D_5}{250}$ <p>K_5 – количество кураторов педагогических работников ОО по естественно-научным предметам; D_5 – количество педагогических работников ОО по естественно-научным предметам;</p> $K_{M_i} = \frac{D_{M_i}}{250}$ <p>K_{M_i} – количество кураторов педагогических работников ОО указанного муниципалитета; D_{M_i} – количество курируемых педагогических работников ОО указанного муниципалитета;</p> $P_{K_1} = \frac{K_1}{N} \cdot 100\%$ <p>P_{K_1} – доля педагогических работников ОО – кураторов по русскому языку и литературе; K_1 – количество кураторов педагогических работников ОО по русскому языку и литературе; N – общее количество педагогических работников ОО</p> $P_{K_2} = \frac{K_2}{N} \cdot 100\%$ <p>P_{K_2} – доля педагогических работников ОО – кураторов по иностранным языкам; K_2 – количество кураторов педагогических работников ОО по</p>		
--	--	--	--	--

		<p>иностранному языку;</p> <p>N – общее количество педагогических работников ОО</p> $P_{K_3} = \frac{K_3}{N} \cdot 100\%$ <p>P_{K_3} – доля педагогических работников ОО – кураторов по математике и информатике;</p> <p>K_3 – количество кураторов педагогических работников ОО по математике и информатике;</p> <p>N – общее количество педагогических работников ОО</p> $P_{K_4} = \frac{K_4}{N} \cdot 100\%$ <p>P_{K_4} – доля педагогических работников ОО – кураторов по общественно-научным предметам;</p> <p>K_4 – количество кураторов педагогических работников ОО по общественно-научным предметам;</p> <p>N – общее количество педагогических работников ОО</p> $P_{K_5} = \frac{K_5}{N} \cdot 100\%$ <p>P_{K_5} – доля педагогических работников ОО – кураторов по естественно-научным предметам;</p> <p>K_5 – количество кураторов педагогических работников ОО по естественно-научным предметам;</p> <p>N – общее количество педагогических работников ОО</p> $P_{KM_i} = \frac{K_{M_i}}{N} \cdot 100\%$ <p>P_{KM_i} – доля педагогических работников ОО – кураторов указанного муниципалитета;</p> <p>K_{M_i} – количество кураторов педагогических работников ОО указанного муниципалитета;</p> <p>N – общее количество педагогических работников ОО</p>		
--	--	--	--	--

<p>Поддержка молодых педагогов</p>	<p>платформа https://stav-cnppm.ru/ является системой управления обучением обеспечивающей сбор статистических данных, а также используются панельный метод опроса, анкетирование с открытыми и закрытыми вопросами.</p>	$P_M = \frac{M}{N} \cdot 100\%$ <p>P_M – доля педагогических работников ОО – молодых педагогов; M – количество педагогических работников ОО – молодых педагогов; N – общее количество педагогических работников ОО</p> $P_{Mi} = \frac{Mi}{N} \cdot 100\%$ <p>P_{Mi} – доля педагогических работников ОО – молодых педагогов указанного муниципалитета; Mi – количество педагогических работников ОО – молодых педагогов указанного муниципалитета; N – общее количество педагогических работников ОО</p> $P_{MШ} = \frac{M_{Ш}}{N} \cdot 100\%$ <p>$P_{MШ}$ – доля педагогических работников ОО, отнесенных к ШНОР – молодых педагогов указанного муниципалитета; $M_{Ш}$ – количество педагогических работников ОО, отнесенных к ШНОР – молодых педагогов указанного муниципалитета; N – общее количество педагогических работников ОО</p> $P_{M60} = \frac{M_{60}}{N} \cdot 100\%$ <p>P_{M60} – доля педагогических работников ОО – молодых педагогов прошедших диагностику профессиональных дефицитов с результатом свыше 60%; M_{60} – количество педагогических работников ОО - молодых педагогов прошедших диагностику профессиональных дефицитов с результатом свыше 60%; N – общее количество педагогических работников ОО</p> $P_{M80} = \frac{M_{80}}{N} \cdot 100\%$ <p>P_{M80} – доля педагогических работников ОО – молодых педагогов прошедших диагностику профессиональных дефицитов с результатом свыше 80%;</p>	<p>Раз в квартал / генеральная выборка: все педагогические работники ОО</p>	<p>экспортирование данных мониторингового исследования из базы данных системы управления обучением</p>
------------------------------------	--	--	---	--

		<p>M_{80} – количество педагогических работников ОО - молодых педагогов прошедших диагностику профессиональных дефицитов с результатом свыше 80%;</p> <p>N – общее количество педагогических работников ОО</p> $P_{M_0} = \frac{M_0}{N} \cdot 100\%$ <p>P_{M_0} – доля педагогических работников ОО – молодых педагогов прошедших диагностику профессиональных дефицитов с результатом ниже 60%;</p> <p>M_0 – количество педагогических работников ОО - молодых педагогов прошедших диагностику профессиональных дефицитов с результатом ниже 60%;</p> <p>N – общее количество педагогических работников ОО</p> $P_{MM} = \frac{M_M}{M} \cdot 100\%$ <p>P_{MM} – доля педагогических работников ОО – молодых педагогов, задействованных в мероприятиях СКИРО ПК и ПРО, ЦНППМ, профсоюзных комитетов;</p> <p>M_M – количество педагогических работников ОО – молодых педагогов задействованных в мероприятиях СКИРО ПК и ПРО, ЦНППМ, профсоюзных комитетов;</p> <p>M – количество педагогических работников ОО – молодых педагогов;</p>		
Реализация программ наставничества педагогических работников	Применяется сервис для онлайн-опроса и анкетирование посредством Яндекс.Формы автоматизированной (электронной) формы полученных ответов	$P_H = \frac{Ш_H}{N_{Ш}} \cdot 100\%$ <p>P_H – доля ОО, в которых реализован целевой модуль наставничества;</p> <p>$Ш_H$ – количество ОО, в которых реализован целевой модуль наставничества;</p> <p>$N_{Ш}$ – общее количество ОО</p> $P_{HH} = \frac{H}{N} \cdot 100\%$ <p>P_{HH} – доля наставников педагогических работников ОО;</p> <p>H – количество наставников педагогических работников ОО;</p> <p>N – общее количество педагогических работников ОО</p>	Раз в квартал / генеральная выборка: все педагогические работники ОО	автоматическое формирование отчетов, и введение справочно-аналитической работы.

$$P_{Hn} = \frac{n}{N} \cdot 100\%$$

P_{Hn} – доля наставляемых педагогических работников ОО;
 n – количество наставляемых педагогических работников ОО;
 N – общее количество педагогических работников ОО

$$P_{H80} = \frac{H_{80}}{D_{80}} \cdot 100\%$$

P_{H80} – доля наставников педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов с результатом свыше 80%;
 H_{80} – количество наставников педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов с результатом свыше 80%;
 D_{80} – количество педагогических работников ОО прошедших диагностику профессиональных дефицитов с результатом свыше 80%