

**МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования Ростовской области
«Ростовский областной институт повышения квалификации и
профессиональной переподготовки работников образования»**

АНАЛИЗ

**результатов мониторинга качества
системы обеспечения профессионального развития
педагогических работников
Ростовской области
по итогам 2021/2022 учебного года**

Рассмотрен на заседании
методического совета
Протокол от 01 июля 2022 г. № 5

г. Ростов-на-Дону
2022

Общие положения

В соответствии с концепцией региональной системы управления качеством образования, утвержденной приказом минобразования Ростовской области от 20.12.2021 № 1132, в целях повышения эффективности системы работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников Ростовской области и на основании приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области от 29.06.2022 № 660 «Об утверждении перечня показателей мониторинга качества системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Ростовской области» был проведен мониторинг в соответствии с «Показателями мониторинга качества системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Ростовской области».

Мониторинг осуществлялся с использованием облачной среды информационно-коммуникационной сети Интернет (Yandex Диск) по ссылке <https://forms.yandex.ru/cloud/admin/628e1b18cdfc5ac78dcb864d/answers?tab=summary>.

Базовыми функциями мониторинга являются:

- информационно-аналитическая: сбор и анализ информации об уровне профессионального развития педагогических работников;
- формирующая: построение адресного востребованного педагогами содержания ПК в соответствии с показателями карты их компетенций;
- контрольно-оценочная: проведение системного периодического контроля динамики профессионального развития педагогов;
- прогностическая: системное отслеживание уровней профессиональных достижений педагогов;
- мотивационно-развивающая: повышение мотивации педагогов к непрерывному личностному профессиональному развитию;
- развивающая: развитие методологии и механизмов мониторинга качества профессионального развития педагогов.

Основными принципами мониторинга являются открытость, прозрачность, объективность, стабильность (неизменность) в течение 3 лет показателей и индикаторов с целью определения эффективности принятых управленческих мер и механизмов.

Мониторинг направлен на выявление: кадровых потребностей в ОО Ростовской области; проблем развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников; профессиональных потребностей педагогических кадров; запросов на участие в региональном методическом активе, на участие в экспертной деятельности педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ; поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества педагогических работников.

В основу мониторинга легли региональные показатели оценки качества системы обеспечения профессионального развития педагогов: показатели по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников, по совершенствованию предметных компетенций, по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, по развитию цифровой образовательной среды ОО, по вовлечению педагогов в экспертную деятельность, по формированию методического актива, по поддержке молодых педагогов / реализации программ наставничества педагогических работников, по организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне, по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях.

**Анализ
результатов мониторинга качества
системы обеспечения профессионального развития педагогов**

Мониторинг качества системы обеспечения профессионального развития педагогов Ростовской области осуществлялся на территории Ростовской области с использованием облачной среды информационно-коммуникационной сети Интернет (Яндекс Формы).

Источниками информации при проведении мониторинга явились статистические данные, внесенные в форму 55 муниципальными органами, осуществляющими управление в сфере образования.

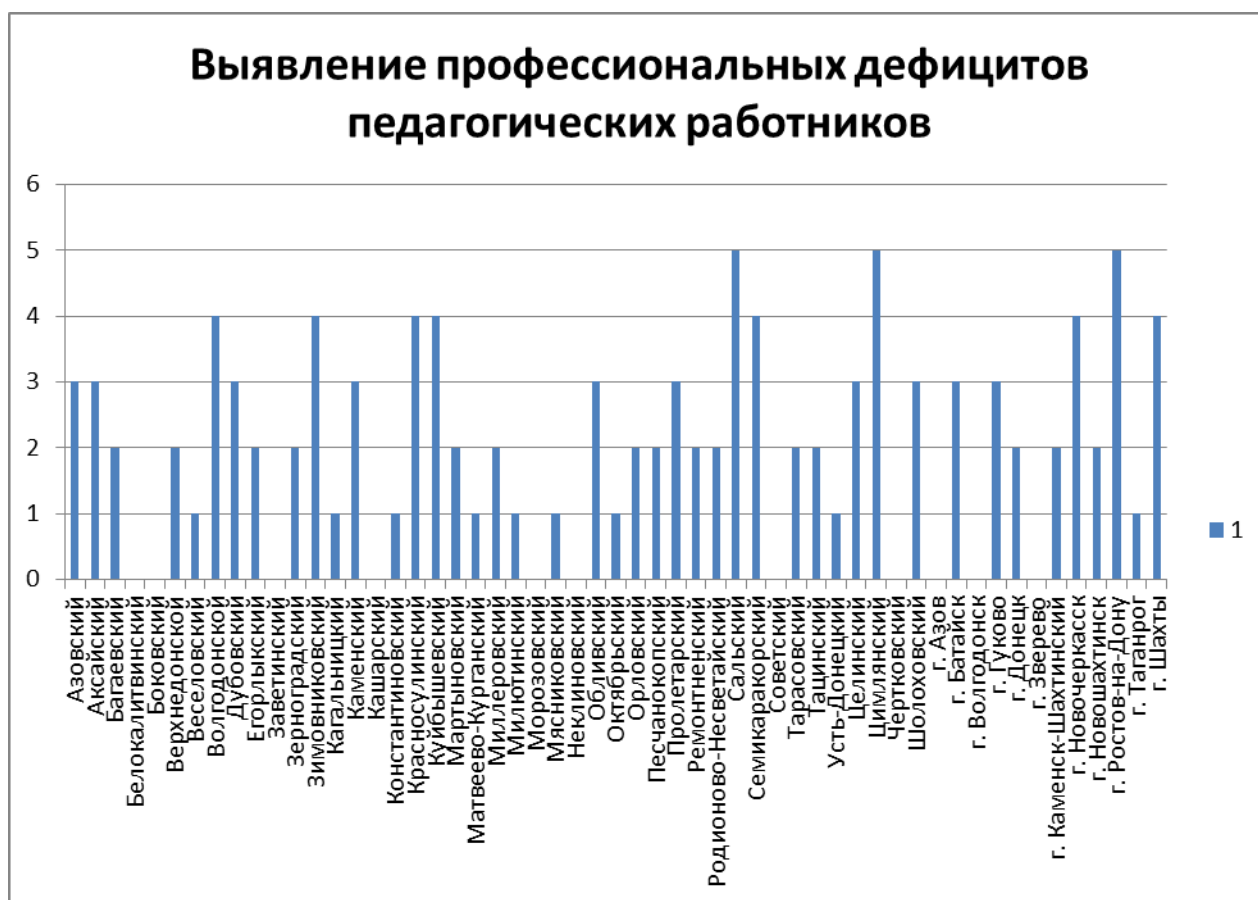
Анализ мониторинга нацелен на оценку качества системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и для принятия управленческих решений по совершенствованию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Ростовской области.

Показатели мониторинга были разбиты на 9 тематических блоков:

1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.
2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников.
3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.
4. Развитие цифровой образовательной среды ОО.
5. Вовлечение педагогов в экспертную деятельность.
6. Формирование методического актива.
7. Поддержка молодых педагогов/ реализация программ наставничества педагогических работников.
8. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне.
9. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях.

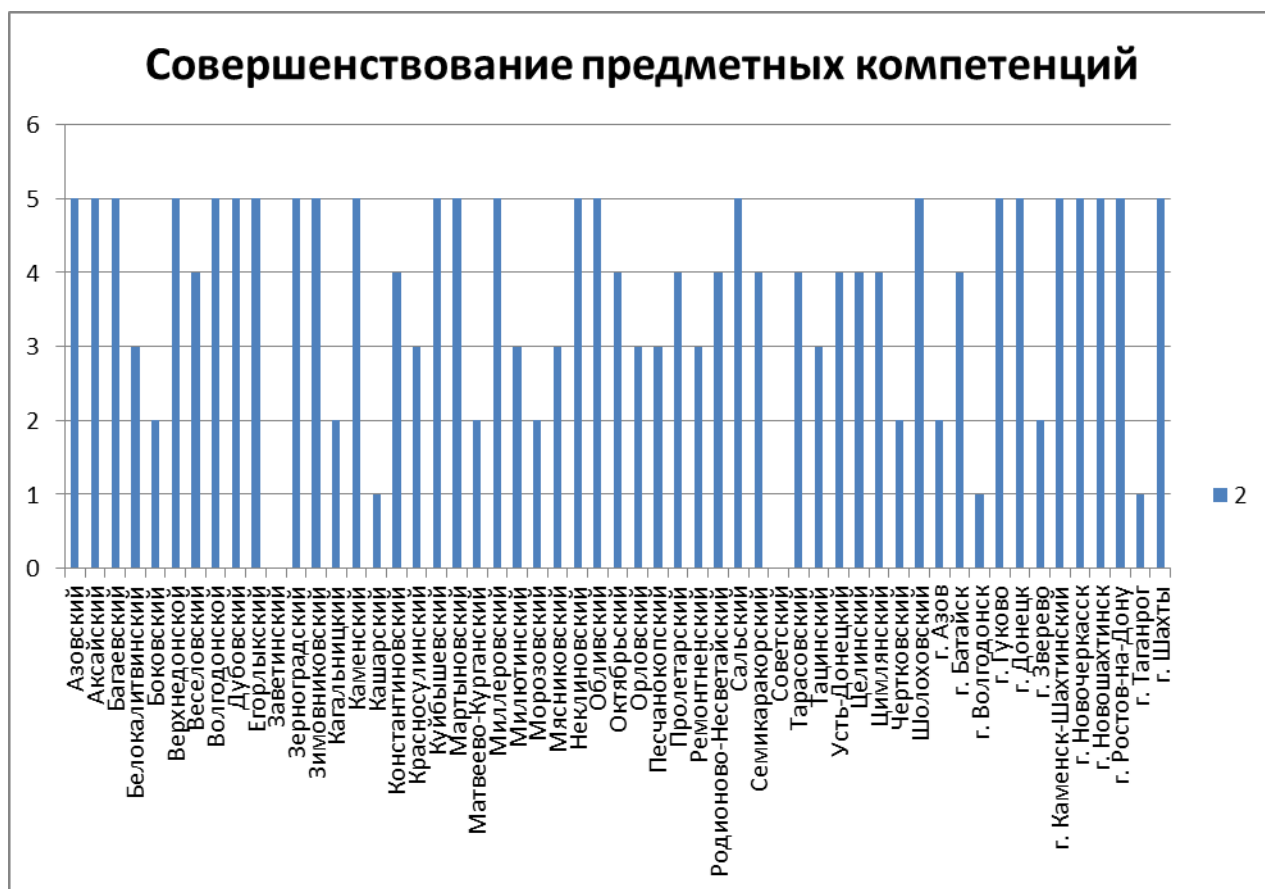
Остановимся более подробно на анализе результатов каждого блока. Каждый блок включает пять показателей.

Блок 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников



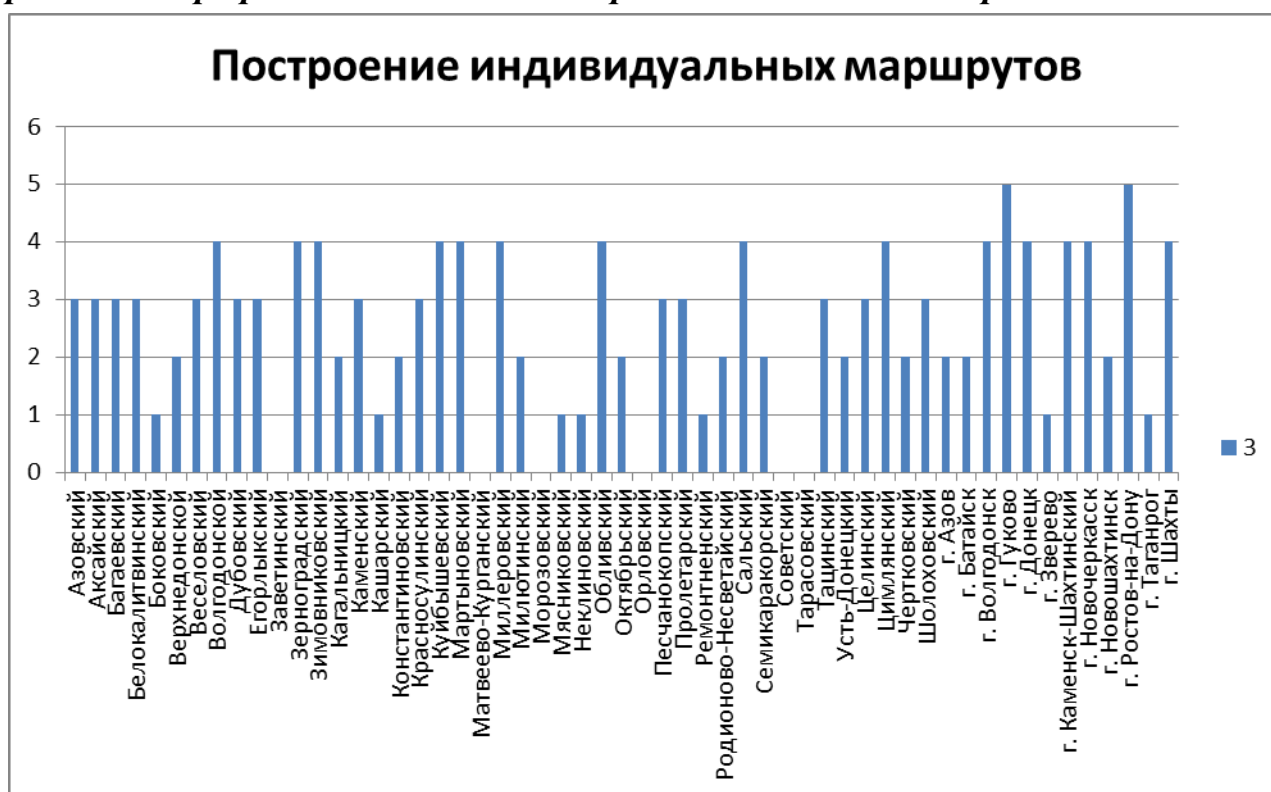
По первому показателю видно, что в регионе в 36 (64,3%) муниципалитетах созданы условия в общеобразовательных учреждениях (программы, положения, регламент и др.) для выявления профессиональных дефицитов, а так же видно, что в 25 муниципалитетах (44,6%) привлекаются независимые центры (организации) для осуществления процедуры выявления профессиональных дефицитов. Сформированы профессиональные сообщества для организации процедур выявления профессиональных дефицитов в 27 муниципалитетах, что составляет 48,2% от общего числа. У педагогических работников восемнадцати муниципалитетов (32,1%) выявлена востребованность курса повышения квалификации по «педагогической квалиметрии». Однако только в девяти (14,8%) муниципалитетах используют автоматизированные системы (программы) выявления профессиональных дефицитов.

Блок 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников



По показателям второго блока прослеживается наличие мониторинга профессиональных потребностей (дефицитов) педагогических работников в 51 муниципалитете (73,2%) и в 39 муниципалитетах (69,6%) разработаны программы (дорожные карты) по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников. Обеспеченность педагогов тьюторским сопровождением по совершенствованию предметных компетенций наблюдается в 37 (66,1%) муниципалитетах области. Наличие педагогов, прошедших обучение по совершенствованию предметных компетенций на платформе ЦОС ДПО Академии Минпросвещения РФ, показали 53 (94,6%) муниципальных образования региона. В 41 (73,2%) муниципалитете области педагоги участвуют в методических активностях по совершенствованию предметных компетенций, реализуемых на платформе ЦНППМР.

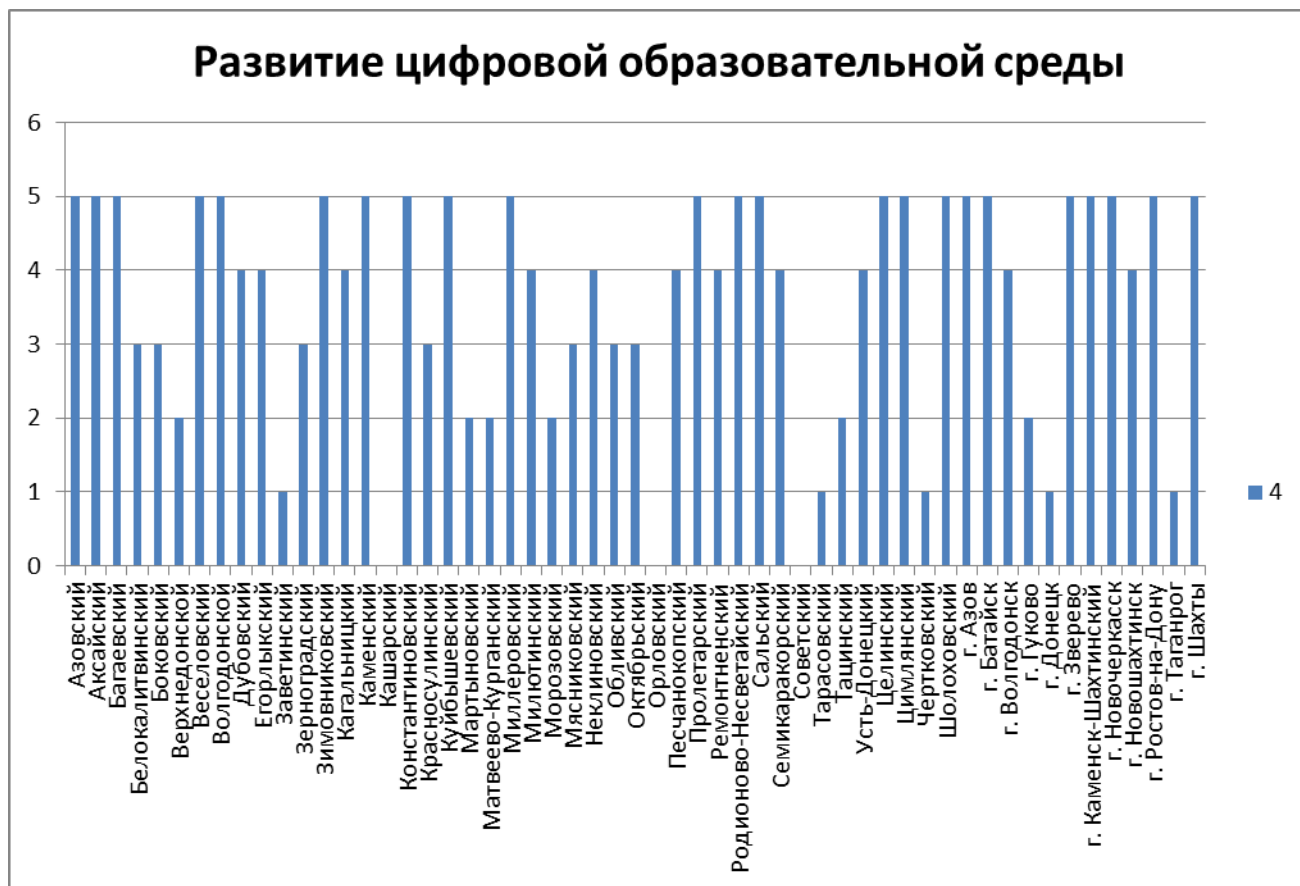
Блок 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников



В 39 муниципальных образованиях области, что составляет 69,6 % от общего количества муниципалитетов, имеются педагоги, охваченные индивидуальными образовательными маршрутами совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанными на основе диагностики профессиональных дефицитов.

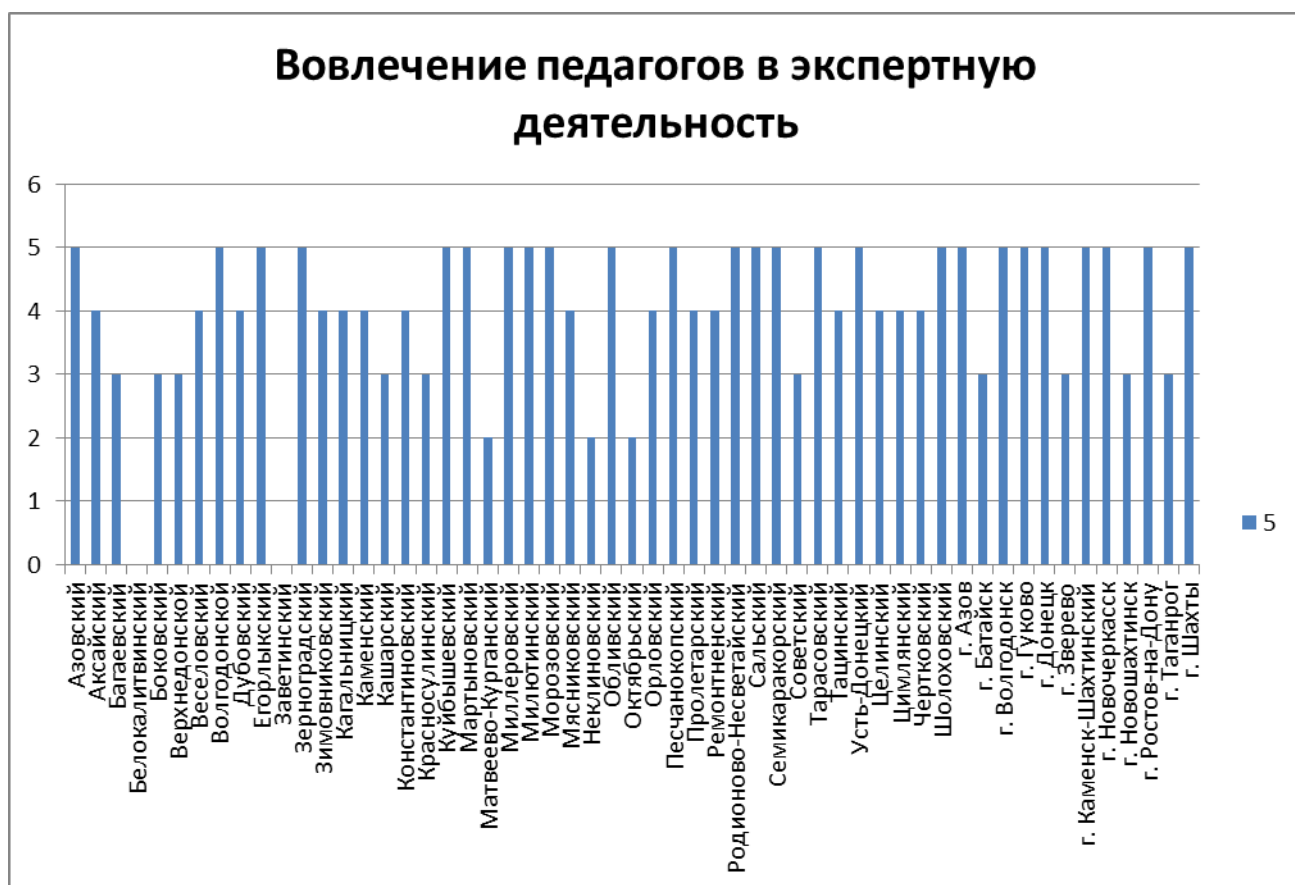
Только в 25 (44,4 %) муниципальных образованиях отмечается наличие педагогических работников, включенных в индивидуальные образовательные маршруты непрерывного профессионального развития педагогических работников Ростовской области на платформе ЦНППМР. Инновационные площадки регионального (федерального) уровня имеются в 25 (44,6 %) муниципалитетах. Обеспечение педагогов методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми) по вопросам построения индивидуальных образовательных маршрутов обозначили 43 (76,8 %) муниципалитета. Однако организация профессиональных стажировок (в том числе на базе профессиональных образовательных организаций) осуществляется всего лишь в девяти (16,1 %) муниципалитетах.

Блок 4. Развитие цифровой образовательной среды ОО



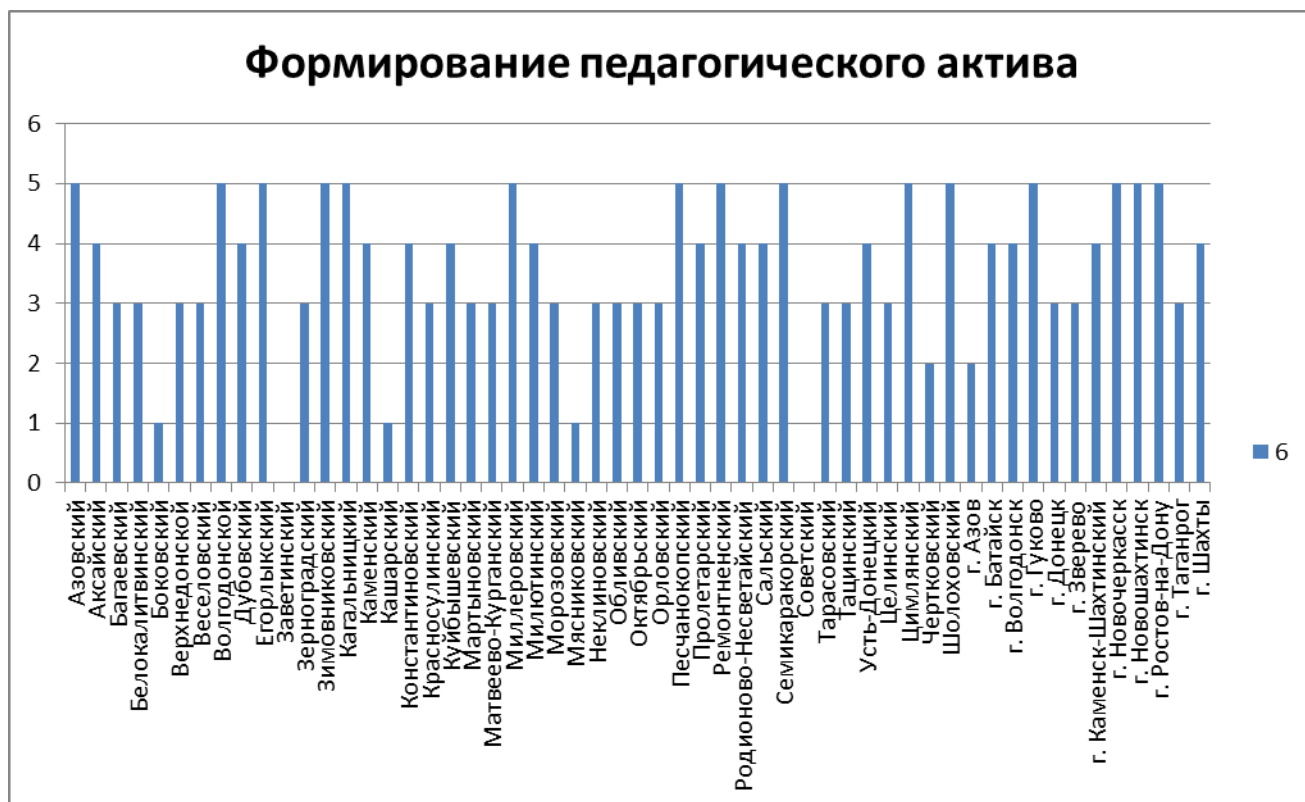
Четвертый блок мониторинга показал, что в 41 (73,2 %) муниципальном образовании имеются в наличии аппаратные и программные средства, обеспечивающие организацию дистанционного обучения: проведение онлайн-мероприятий, вебинаров, интернет-конференций. Наличие цифровых образовательных ресурсов, обучающих программ, тренажеров и других электронных контентов показывает 31 (55,4 %) муниципалитет. Обеспеченность высокоскоростным Интернетом (50 – 100 Мбит/с), наличие локальной сети присутствует в 49 (87,5 %) муниципалитетах. В 37 (66,1 %) муниципальных образованиях педагоги обеспечены техническими средствами обучения. На сегодняшний день наличие аккаунта образовательной организации в социальных сетях показали 50 (89,3%) муниципальных образований.

Блок 5. Вовлечение педагогов в экспертную деятельность



Анализируя показатели пятого блока, можно сделать вывод о том, что в 45 (79,6 %) муниципалитетах педагогические работники участвуют в составе жюри конкурсов профессионального мастерства. Количество педагогических работников, вошедших в состав экспертных групп по оценке результатов профессиональной деятельности педагогических работников ОО в ходе аттестации на квалификационную категорию (первая, высшая), представлено в 54 (96,4 %) муниципалитетах. В сорока четырех (78,6 %) муниципалитетах педагогические работники освоили ДПП по направлению экспертной деятельности. Наличие педагогических работников, вошедших в состав экспертных комиссий по оценке ГИА (ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ), отражено у 53 (94,6 %) муниципалитетов. В инновационную деятельность, профессионально-общественную экспертизу инновационных программ, проектов образовательных организаций вовлечены педагогические работники из 27 (48,2 %) муниципалитетов.

Блок 6. Формирование методического актива



Педагогические работники из 52 (92,9 %) муниципалитетов вошли в «Методический актив» муниципального, регионального уровней и в составы предметных объединений, клубов, ассоциаций, а также участвуют в сетевых профессиональных сообществах. Наличие педагогических работников, вошедших в составы предметных объединений, клубов, ассоциаций показали 52 (92,9%) муниципалитета.

В 31 (55,4 %) муниципалитете педагогические работники входят в состав сетевых профессиональных сообществ, из них в 26 (46,4 %) муниципалитетах педагогические работники участвуют в методических советах общественных организаций. Наличие высококвалифицированных педагогических работников, привлекаемых для работы в ЦНППМПР в качестве тьюторов, наставников с целью оказания методической помощи другим педагогическим работникам, имеется в 42 (75 %) муниципалитетах.

Блок 7. Поддержка молодых педагогов / реализация программ наставничества педагогических работников



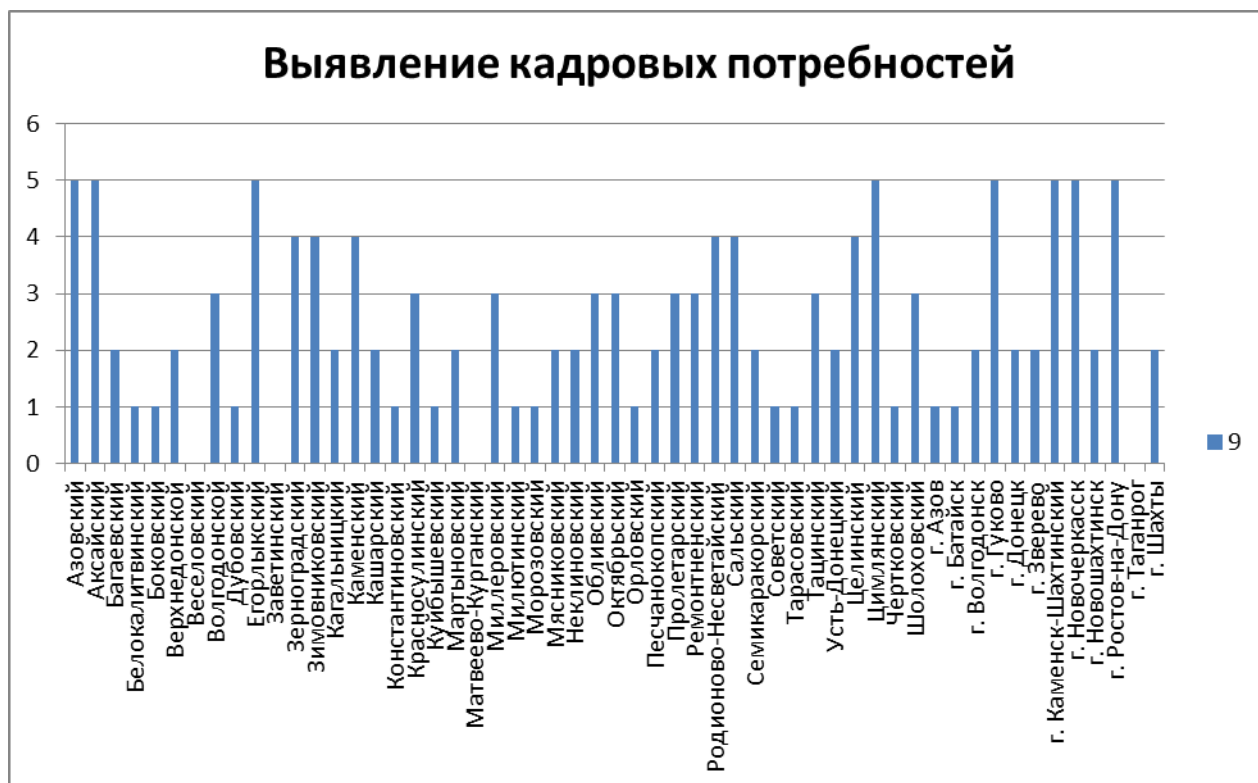
Седьмой блок показывает, что недостаточное количество лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования привлекается в образовательные организации области, только в 16 (29,6 %) муниципалитетах организована системная работа. При этом отметим, что в 45 (80,4 %) муниципальных образованиях разработаны проекты, программы по поддержке молодых педагогов. В 47 (83,9 %) муниципалитетах области молодые учителя охвачены мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов. Программы наставничества имеются в 54 (96,4%) муниципалитетах. Мониторинг показал, что в 28 (51%) муниципалитетах молодые специалисты охвачены сопровождением педагогами-методистами, прошедшими региональный отбор.

Блок 8. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне



По результатам показателей 8-го блока видно, что в 26 (46,4%) муниципалитетах имеются профессиональные объединения победителей, лауреатов профессиональных конкурсов регионального и муниципального уровней. Наличие договоров, заключенных с общественными организациями, бизнесом, фондами и т.д., имеется в 12 (21,4%) муниципалитетах. Только в 18 (32,1%) районах ведутся муниципальные сетевые проекты, а в 30 (53,6%) муниципалитетах используют в работе методические рекомендации по сетевому взаимодействию педагогов. Наличие разработанных программ развития воспитания в ОО показал 51 (91,1%) муниципалитет.

Блок 9. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях



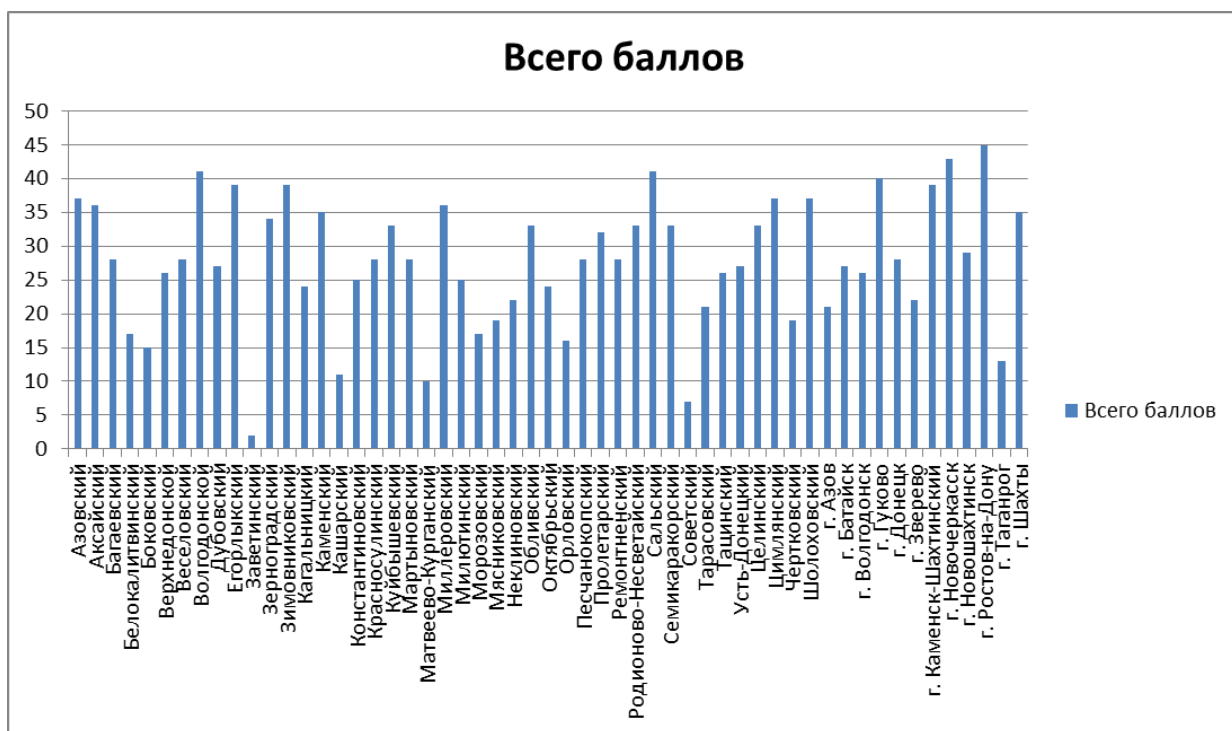
Показатели девятого блока мониторинга качества системы обеспечения профессионального развития педагогических работников говорят о том, что проекты программ, перспективные планы (дорожные карты), выявления кадровых потребностей по совершенствованию профессиональных компетенций педагогов в системе ДПО, разработаны в 38 (67,9 %) муниципалитетах.

Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами не менее 100 % присутствует в 33 (58,9%) муниципалитетах.

Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами в разрезе учебных предметов не менее 100 % показали 31 (55,4 %) муниципалитет.

Привлечение специалистов, высвободившихся на рынке труда из сферы экономики, бизнеса и др., в соответствии с профилем образовательной организации, включая молодых специалистов, осуществляется в 15 (26,8 %) муниципалитетах.

В 30 (53,6 %) муниципалитетах обеспеченность педагогическими работниками, имеющими образование по соответствующему профилю преподаваемого предмета (дисциплины), составляет не менее 100 % .



Общий разрез показателей мониторинга качества системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Ростовской области позволяет увидеть муниципалитеты, показавшие наиболее высокий уровень обеспечения профессионального развития педагогов (г. Ростов-на-Дону, г. Новочеркасск, Сальский район, Волгодонской район).

№ п/п	Наименование критериев	Информация по показателям	
		Показатели	Процент
1	Блок 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	112	40,7 %
2	Блок 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников	205	74,5 %
3	Блок 3. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников	139	50,5 %
4	Блок 4. Развитие цифровой образовательной среды ОО	197	71,6 %
5	Блок 5. Вовлечение педагогов в экспертную деятельность	221	80,3%
6	Блок 6. Формирование методического актива	195	70,9 %
7	Блок 7. Поддержка молодых педагогов/ реализация программ наставничества педагогических работников	185	67,2 %
8	Блок 8. Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне	135	49 %
9	Блок 9. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях	134	48,7 %

Полученные данные позволяют сделать следующие выводы:

Анализ результатов мониторинга качества системы обеспечения профессионального развития педагогических работников показал, что в Ростовской области создана стабильная развивающаяся система обеспечения профессионального развития педагогических работников, которая функционирует в правовом поле в соответствии с принципами государственной политики в области образования.

В рамках формирования **Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров** (далее – ЕФС) и развития регионального компонента – региональной системы научно-методического сопровождения – разработан комплекс документов по нормативно-методическому обеспечению на региональном уровне и определен координатор регионального компонента ЕФС.

Комплекс включает: Постановление минобразования Ростовской области от 01.04.2022 № 6 «Об утверждении Положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»; Постановление минобразования Ростовской области от 05.04.2022 № 7 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников образовательных организаций»; Комплекс мер («дорожная карта») по созданию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Приказ минобразования Ростовской области от 12.07.2021 № 645); Приказ ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО от 01.09.2020 №61 о/д «Об утверждении Положения о центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на территории Ростовской области»; Перспективная программа развития ЦНППМПР и планирования деятельности ЦНППМПР по повышению профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций общего, дополнительного и профессионального образования детей и профессионального образования Ростовской области на 2022 г.; Приказ ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО от 22.02.2022 №29 о/д «Об утверждении Регламента сетевого взаимодействия Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и субъектов региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ростовской области»;

Соглашение трехстороннее о взаимодействии сторон в рамках реализации Комплекса мер («дорожной карты») по созданию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ростовской области» (соглашения заключены со всеми 55 (100%) муниципалитетами Ростовской области).

Координатором регионального компонента ЕФС определен Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМПР) ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО. Региональная инфраструктура научно-методического сопровождения представляет собой совокупность взаимосвязанных образовательных организаций, обеспечивающих педагогическим работникам и управленческим кадрам муниципальных образовательных организаций возможность профессионального развития, в том числе через реализацию индивидуальных образовательных траекторий и удовлетворение профессиональных запросов, а также повышение квалификации, и включает: Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМПР, открыт 1 сентября 2020 г.), Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования, муниципальные методические службы, РУМО – региональное учебно-методическое объединение, ММРЦ – муниципальные методические ресурсные центры, ОБИПы - областные инновационные площадки; профессиональные объединения педагогов, сетевые сообщества, региональный методический актив, созданный из числа тьюторов-методистов и педагогов-практиков, которые прошли независимую оценку предметных и методических компетенций, организованную ФИОКО, и показали высокие результаты (320 человек).

В рамках исполнения комплекса мер («дорожная карта») по созданию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в 2022 году были проведены **мероприятия**, среди которых:

- информационное сопровождение реализации «дорожной карты» по созданию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (рассылка информационных писем, публикации на сайте института и в аккаунте Вконтакте актуальной информации, анонсов и итогов методических мероприятий и активностей);

- формирование основного состава **регионального методического актива** Ростовской области из числа педагогов, успешно прошедших процедуру оценки предметных и методических компетенций (по итогам 2021 года и на июнь 2022 в региональном активе 320 чел.);

- исследование методической деятельности в Ростовской области (<https://ripkro.ru/upload/parse/cnppmpr/1354analitotchet.pdf>);

- разработка **модели методической службы региона**, основанная на вовлечении участников регионального методического актива и нацеленная на обеспечение адресного научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- организация совещаний для руководителей и сотрудников муниципальных методических служб по вопросам взаимодействия всех субъектов региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ростовской области (<https://ripkro.ru/news/5623/>). Так, например, 10 июня 2022 года в рамках совещания были подведены итоги совместной деятельности всех субъектов методической службы региона и определены перспективы и стратегические направления работы на следующий учебный год. Участниками совещания стали более 100 методистов и руководителей муниципальных методических служб из 55 территорий Ростовской области;

- региональный фестиваль методических служб «ПРО-МС» (декабрь 2021 – апрель 2022 г.);

- реализация региональной «дорожной карты» проекта адресной методической помощи «500+» в Ростовской области (на 2022 г.), утвержденной приказом минобразования Ростовской области от 24.02.2022 №173;

- выполнение Плана мероприятий («дорожная карта») ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО по комплексу мер поддержки **школ, работающих в сложных социальных условиях, демонстрирующих низкие образовательные результаты**, на 2020 – 2023 годы (стратегические сессии, научно-практические конференции, консультирование педагогических работников). Так, например, 25 и 26 апреля 2022 г. состоялась ежегодная стратегическая сессия «Новые вызовы в деятельности общеобразовательной организации с низкими образовательными результатами: контексты, стратегические решения, результаты». В работе стратегической сессии приняли участие 419 педагогов и руководителей (<https://ripkro.ru/news/5533>). 22 декабря 2021 г. состоялась региональная научно-практическая конференция «Методическая

поддержка повышения качества образования в школах Ростовской области: опыт, итоги, перспективы» (<https://ripkro.ru/proekty-i-programmy/konferentsii/>).

В 2021-2022 уч.г. было обеспечено организационно-методическое сопровождение процесса обучения педагогических работников и управленческих кадров системы общего, дополнительного образования детей и профессионального образования Ростовской области **по дополнительным профессиональным программам, включенным в Федеральный реестр ДППП** по следующим программам повышения квалификации: «Школа современного учителя. Развитие естественнонаучной грамотности» (успешно завершил обучение 701 слушатель); «Школа современного учителя. Развитие читательской грамотности» (успешно завершил обучение 751 слушатель); «Школа современного учителя. Развитие математической грамотности» (успешно завершили обучение 516 слушателей); «Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя» (успешно завершили обучение 5936 слушателей); «Актуальные вопросы управления качеством образования в условиях реализации обновленных ФГОС» (три сотрудника РИПК); «Подготовка специалистов ЦНППМ к работе с программами ДПО, включенными в Федеральный реестр» (успешно завершили обучение 26 слушателей); «Школа Министерства просвещения России: новые возможности для повышения качества образования» (успешно завершили обучение 4 слушателя); «Использование современного учебного оборудования в центрах образования естественно-научной и технологической направленностей “Точка роста”» (успешно завершили обучение 787 слушателей); «Внутренняя система оценки качества образования: развитие в соответствии с обновленными ФГОС» (1070 слушателей).

В **Федеральном реестре** дополнительных профессиональных педагогических программ на 30 июня 2022 года размещено 13 программ ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО.

Выполнены показатели и получены результаты **федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»**. По исполнению результата «Педагогические работники и управленческие кадры системы общего, дополнительного образования детей и профессионального образования субъектов Российской Федерации повысили уровень профессионального мастерства по дополнительным профессиональным

программам» в 2020 году и на 30 июня 2022 года 14 764 педагогов Ростовской области прошли повышение квалификации по программам, включенным в Федеральный реестр дополнительных профессиональных педагогических программ.

По исполнению показателя «Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации, в том числе в центрах непрерывного повышения профессионального мастерства» в 2020 году и на 30 июня 2022 года 13959 педагогов Ростовской области прошли повышение квалификации по программам, включенным в Федеральный реестр дополнительных профессиональных педагогических программ.

ЦНППМПР обеспечил координацию участия управленческих команд Ростовской области во **Всероссийском профессиональном конкурсе «Флагманы образования. Муниципалитет»**. В конкурсе приняли участие более 86 % муниципалитетов Ростовской области, количество участников – 237 руководителей и заместителей руководителей органов управления образованием и образовательных организаций. В результате первого этапа регистрации Ростовская область вошла в пятерку лидеров среди регионов Российской Федерации по количеству участников. В полуфинал конкурса вышло 8 команд Ростовской области. Во втором квартале сотрудники Центра сопровождали участников в рамках обучения по ДПП «Муниципальная система управления качеством образования на основе показателей мотивирующего мониторинга» и были кураторами межрегиональных групп.

Более подробная информация о мероприятиях в рамках формирования регионального компонента ЕФС представлена на официальном сайте ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО (<https://ripkro.ru/svedeniya-ob-institute/struktura-i-organy-upravleniya/tsentry/cnppmpr/>) и сайте ЦНППМПР (<https://mp-rostov.ru/>).

Значимой по результатам стала реализация **Программы научно-методического обеспечения образовательной деятельности по реализации основных общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования**. Программа была разработана сотрудниками ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО и успешно прошла конкурсный отбор Министерства просвещения Российской Федерации, приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 28 февраля 2022 г. №96 «Об утверждении перечня организаций, осуществляющих научно-методическое и методическое

обеспечение образовательной деятельности по реализации основных общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования». В рамках мероприятий программы было организовано научно-методическое и организационно-методическое сопровождение деятельности образовательных организаций по введению обновленных ФГОС.

Под руководством министерства общего и профессионального образования Ростовской области (отдел общего образования) с 28 апреля по 6 мая 2022 года был организован и проведен **малый мониторинг готовности общеобразовательных организаций области к введению обновленных ФГОС НОО и ФГОС ООО** (муниципальный уровень). По итогам мониторинга были сделаны выводы, определяющие принятие дальнейших управленческих действий по введению обновленных ФГОС. Например, по вопросам апробации примерных рабочих программ, обеспечения повышения квалификации педагогических работников – учителей 1 и 5 классов (<https://ripkro.ru/news/5559/>). Подготовлен «Анализ проведения диагностических работ по направлениям **функциональной грамотности** с обучающимися 8-х классов в муниципальных общеобразовательных организациях Ростовской области» (<https://ripkro.ru/upload/parse/funk-gramot/1736-01.pdf>) и др.

Такая системная работа отразилась на результатах проведенного мониторинга. По результатам оценки **формирования методического актива** учителей Ростовской области 70,9 % муниципалитетов включились в формирование методического актива. В рамках работы по созданию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров деятельность регионального методического актива способствует методическому сопровождению и поддержке учителей в регионе.

Предметные компетенции современного педагога характеризуют его владение содержанием преподаваемого предмета и сверх него, умением решать учебные задачи любой сложности, прогнозировать результаты и проектировать систему мер по исправлению допущенных ошибок. Предметные компетенции педагогических работников необходимо целенаправленно формировать и совершенствовать, используя все возможности и ресурсы региональной системы образования. Показатель

совершенствования предметных компетенций педагогических работников демонстрирует, что в 74,5 % муниципалитетов Ростовской области предметные компетенции педагогов общеобразовательных школ систематически совершенствуются.

В условиях персонифицированного сопровождения педагогов 67,2 % муниципалитетов Ростовской области осуществляют повышение качества профессиональной подготовки молодых педагогов через реализацию **программ наставничества** педагогических работников, целью которых является реализация комплекса мер по сопровождению педагогических работников, непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

Более половины – 50,5 % – муниципалитетов включились в построение **индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства** педагогических работников с учетом индивидуальных образовательных потребностей педагога. Ожидаемым результатом реализации ИОМ педагога выступает повышение профессиональной адаптированности педагога и уровня профессионального мастерства.

В 80,3 % муниципалитетов имеются педагоги, **вовлеченные в экспертную деятельность регионального и федерального уровней**. Таким образом, в целом в регионе создан комплекс условий для вовлечения педагогов в экспертную и инновационную деятельность.

Создание **цифровой образовательной среды** в общеобразовательных организациях способствует повышению качества подготовки обучающихся, эффективному решению современных образовательных задач и позволяет создать условия для совершенствования профессионального мастерства педагогов посредством использования цифровых образовательных платформ в удаленных от центра районах области. В Ростовской области показатели свидетельствуют о высоком уровне развития цифровой образовательной среды в ОО – 71,6 %, отвечающей требованиям современных тенденций модернизации образования.

Проблемы, выявленные в ходе мониторинга

Мониторинг качества системы обеспечения профессионального развития педагогических работников помог определить проблемы, позволяющие использовать полученную информацию как основу построения управленческих циклов по решению выявленных недостатков, связанных с созданием благоприятных условий для профессионального развития педагогов в регионе. Следует отметить, что анализ сделан на основе данных, представленных специалистами муниципальных органов, осуществляющих управление в сфере образования, и возможно содержит некоторые погрешности, связанные с объективностью и достоверностью этих данных (этап апробации инструмента мониторингового исследования), а также свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования инструмента самого мониторинга.

По результатам мониторинга выявлены факты, тормозящие достижение максимально возможной эффективности в системе профессионального развития педагогических работников Ростовской области.

Показатели мониторинга говорят о том, что:

- не в полной мере организовано выявление профессиональных дефицитов в предметной, методической или психолого-педагогической компетентности педагогических работников;
- недостаточно проработана уровневая модель выявления кадровых потребностей в общеобразовательных организациях Ростовской области;
- не во всех районах организована работа по стимулированию вовлечения сильных педагогов в региональный методический актив;
- не в полной мере используются ресурсы социальных партнеров при реализации сетевого взаимодействия педагогов на региональном уровне; недостаточно систематизирована организация профессиональных стажировок (в том числе на базе профессиональных образовательных организаций);
- не в полной мере в большинстве муниципалитетов используется автоматизированная система (программа) выявления профессиональных дефицитов;
- охват муниципалитетов, заключивших договоры с общественными организациями, бизнесом, фондами и т.д., требует расширения диапазона;
- специалисты, высвободившиеся на рынке труда из сферы экономики, бизнеса и др., включая молодых специалистов, не достаточно привлекаются в образовательные организации в соответствии с их профилем.

Рекомендации муниципальным органам, осуществляющим управление в сфере образования, муниципальным методическим службам

1. Провести мероприятия по информированию педагогического сообщества о возможности привлечения независимых центров (организаций) для осуществления процедуры выявления профессиональных дефицитов. На основании выявленных дефицитов определить заказ учреждениям ДПО на осуществление адресного повышения квалификации педагогов по направлению деятельности.
2. Активизировать работу по стимулированию педагогических работников к участию в процедуре независимой оценки предметных и методических компетенций.
3. Продолжить работу на основании Регламента сетевого взаимодействия Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и субъектов региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ростовской области по формированию профессиональных сетевых сообществ с привлечением тьюторов-методистов, экспертов для организации и осуществления процедуры совершенствования профессиональных дефицитов педагогов в модели регионально-муниципального научно-методического сопровождения педагогов.
4. Активизировать реализацию государственных и общественных проектов, направленных на привлечение педагогических кадров, совершенствование их профессионального мастерства.
5. В Матвеево-Курганском, Орловском, Заветинском, Морозовском, Советском (с) и Тарасовском районах необходимо уделить особое внимание вопросам совершенствования профессионального развития педагогических работников на основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития, разработанных на платформе ЦНППМПР.
6. В Кашарском, Орловском, Советском (с) районах необходимо акцентировать внимание на работу по развитию цифровой образовательной среды в общеобразовательных организациях.

7. Муниципалитетам Белокалитвинского, Боковского, Егорлыкского, Заветинского, Морозовского районов, г. Азова и г. Волгодонска активизировать работу по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников.
8. Включить в планы работ муниципальных методических центров организацию и проведение «горизонтальных» стажировок с целью развития профессиональной компетенции педагогических работников Ростовской области.
9. Уделить особое внимание использованию ресурсов социального партнерства при реализации сетевого взаимодействия педагогов на основе Регламента сетевого взаимодействия Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и субъектов региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ростовской области.
10. Создать условия для поддержки и стимулирования участия педагогических работников в деятельности регионального методического актива, профессиональных сообществ, ассоциаций, способствующих их профессиональному развитию.

Рекомендации ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО

1. Организовать взаимодействие с образовательными организациями высшего (педагогического) образования (ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный социально-педагогический университет» (ВГСПУ), ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет» (ЧГПУ)) в рамках создания Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров с целью внедрения лучших педагогических практик, трансфера научных достижений и передовых педагогических технологий в сферу образования и подготовки педагогических работников и управленческих кадров в образовательных организациях Ростовской области.

2. Для обеспечения адресного повышения квалификации педагогов по актуальным вопросам достижения высокого качества образования включить в структуру разрабатываемых ДПП практические занятия в форме стажировок на базе лучших практик.

3. Активизировать работу по вовлечению педагогических работников, включенных в региональный методический актив, в деятельность ЦНППМПР на условиях совмещения, совместительства договоров гражданско-правового характера.

4. Продолжить развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников, информирование педагогических работников о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников.

5. Продолжить разработку и совершенствование измерительных инструментов для оценки качества, региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Ростовской области с целью выявления кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

6. Спланировать научно-методическое сопровождение педагогов, организующих предпрофильную подготовку в педагогических классах, повышение их профессиональных компетенций в области организации допрофессиональной подготовки школьников в педагогических (психолого-педагогических) классах.

7. Актуализировать программы профессиональной переподготовки педагогической направленности, развивать внебюджетную деятельность по эксклюзивным тематикам совершенствования профессионального мастерства педагогов.

8. Создать на базе ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО научно-методическое объединение (совет) по научно-методическому и методическому обеспечению образовательной деятельности по реализации основных общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования с целью координации работы в регионе.

9. Провести мониторинговые аналитические исследования по оценке влияния региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, деятельности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, программ дополнительного профессионального педагогического образования на совершенствование профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

10. Продолжить работу по разработке и размещению программ дополнительного профессионального педагогического образования в Федеральном реестре цифрового портала ДПО.

На основании вышеизложенного можно сделать общий вывод о том, что результаты мониторинга качества системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Ростовской области позволяют актуализировать направления совершенствования региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Единой системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров региона с использованием ресурсов ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО, ЦНППМПР и муниципальных методических служб.

*Эпова Н.П., и.о. ректора ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО,
директор ЦНППМПР,
кандидат психологических наук, доцент;*

*Пономарева И.П., начальник отдела
научно-методической работы
ГБУ ДПО РО РИПК и ППРО,
кандидат педагогических наук*