

**Комитет образования Администрации
Усть-Ишимского муниципального района
Омской области**

ПРИКАЗ

13.07.2022 г.

с. Усть-Ишим

№ 117

Об утверждении Концепции развития муниципальной системы кадрового обеспечения общего образования на период до 2025 года

В соответствии с подпунктом 2.6 пункта 2 решения Совета Усть-Ишимского муниципального района Омской области от 6 мая 2015 года № 407 «Об утверждении Положения о Комитете образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области (в действующей редакции с изменениями от 18.11.2015г. № 30)», в целях обеспечения доступности качественного образования в общеобразовательных организациях, расположенных на территории Усть-Ишимского муниципального района Омской области, модернизации системы непрерывного профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций Усть-Ишимского муниципального района Омской области:

1. Утвердить Концепцию развития муниципальной системы кадрового обеспечения общего образования Усть-Ишимского муниципального района Омской области на период до 2025 года (далее - Концепция) -Приложение 1.
2. МКУ «ИМЦ в сфере образования» в срок до 20 июля 2022 года разработать План мероприятий («дорожную карту») реализации Концепции.
3. МКУ «ИМЦ в сфере образования» обеспечить:
 - 1) проведение мониторинга реализации Концепции развития муниципальной системы кадрового обеспечения общего образования на период до 2025 года (далее - Мониторинг);
 - 2) разработку адресных рекомендаций по результатам Мониторинга для принятия мер и управленческих решений, направленных на устранение причин, препятствующих развитию муниципальной системы кадрового обеспечения общего образования;
 - 3) проведение анализа эффективности принятых мер и управленческих решений посредством повторного проведения Мониторинга.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель Комитета образования
Администрации Усть-Ишимского
муниципального района



Моржевилова Т.В.

Приложение №1
к приказу Комитета образования
Администрации Усть-Ишимского
муниципального района Омской области
№ 117 от 13.07.2022 года

КОНЦЕПЦИЯ
развития муниципальной системы кадрового обеспечения общего образования
на период до 2025 года

I. Общие положения

1. Концепция развития муниципальной системы кадрового обеспечения общего образования на период до 2025 года (далее - Концепция) направлена на реализацию комплекса мер по развитию муниципальной системы кадрового обеспечения общего образования в целях обеспечения доступности качественного образования в общеобразовательных организациях, расположенных на территории Усть-Ишимского муниципального района Омской области, модернизации системы и непрерывного профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций Усть-Ишимского муниципального района Омской области (далее - педагоги).

Концепция определяет принципы, цели и задачи системы кадрового обеспечения общего образования муниципалитета, механизмы реализации Концепции, ее ожидаемые результаты и социально-экономические эффекты, меры по управлению реализацией Концепции и мониторинг ее результативности.

2. Концепция разработана в соответствии с:

1) распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;

2) распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 29 октября 2020 года № Р-118 «Об утверждении Программы развития педагогических образовательных организаций высшего образования, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021 - 2024 годы»;

3) распоряжением Министерства образования Омской области от 18 июня 2020 года № 1584 «Об утверждении Стратегии профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Омской области на период до 2024 года»;

4) распоряжением Министерства образования Омской области от 15 июня 2022 года № 1789 «О внесении изменений в распоряжение Министерства образования Омской области от 18.06.2020 г. №1584»;

5) распоряжением Министерства образования Омской области от 19 января 2021 года № 71 «Об утверждении программы взаимодействия между Министерством образования Омской области, федеральным государственным бюджетным образовательным учреждением высшего образования «Омский государственный педагогический университет», бюджетным образовательным учреждением Омской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Омской области», образовательными организациями, расположенными на территории Омской области, реализующими образовательные программы по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки»;

6) Приказом Министерства образования Омской области от 06.05.2022 г. № 38 «Об утверждении Положения о региональной системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Омской области»;

7) Соглашения № 36 «О взаимодействии и совместной реализации мероприятий, направленных на научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров на территории Усть-Ишимского муниципального района»;

8) Стратегией профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Усть-Ишимского муниципального района на период до 2024 года, утверждённой приказом Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области от 30.12.2022 г. № 291;

9) муниципальным подпроектом «Будущий учитель – учитель будущего», утвержденным Председателем Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Т.В. Моржевиловой 01 сентября 2020 года;

10) муниципальным подпроектом «Управление реализацией индивидуальных программ профессионального развития педагогов», утвержденным Председателем Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Т.В. Моржевиловой 07 сентября 2020 года;

11) стратегией поддержки общеобразовательных организаций Усть-Ишимского муниципального района, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, общеобразовательных организаций, показавших низкие образовательные результаты, на 2020 - 2024 годы, утвержденной приказом Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района от 21 октября 2020 года №153.

II. Общая характеристика системы кадрового обеспечения общего образования Усть-Ишимского муниципального района,

3. По состоянию на 01 января 2022 года численность педагогов в общеобразовательных организациях Усть-Ишимского муниципального района составляла

193 чел., в том числе 161 учитель, кроме того - 6 внешних совместителя, из них 6 учителей.

За период с 2019 года в общеобразовательные трудоустроены 14 молодых педагогов, реализован комплекс мероприятий по трудоустройству в сфере образования, адаптации и закреплению на местах молодых специалистов, осуществляющих педагогическую деятельность в общеобразовательных организациях Омской области (далее - молодые специалисты).

Одним из элементов указанного комплекса мероприятий является система мер социальной поддержки молодых специалистов.

Так, на территории муниципалитета в соответствии с региональным законодательством молодым специалистам предоставляются следующие меры социальной поддержки:

1) в соответствии с Положением о единовременной денежной выплате педагогическим работникам, утвержденным постановлением Правительства Омской области от 9 июня 2005 года № 66-п «О единовременной денежной выплате педагогическим работникам», - единовременная денежная выплата в размере 20,0 тыс. рублей за счет средств областного бюджета (в 2019 году выплата предоставлена 2 молодым специалистам в объеме 40 тыс. руб., в 2020 году - 4 молодым специалистам в объеме 80 тыс. руб.);

2) в соответствии с Положением о выделении единовременной денежной выплаты на строительство или приобретение жилья молодым специалистам, поступившим на работу в образовательные организации, расположенные на территории Омской области, утвержденным Указом Губернатора Омской области от 22 июля 2004 года № 153 «Об адресной поддержке в строительстве и приобретении жилья молодых специалистов, поступивших на работу в образовательные организации, расположенные на территории Омской области», - единовременная денежная выплата молодым специалистам (поступившим на работу в образовательные организации, расположенные на территории Омской области, и нуждающихся в улучшении жилищных условий в соответствии с жилищным законодательством) на строительство или приобретение жилья в предельном размере 108,0 тыс. руб., (педагоги муниципалитета выплатой не воспользовались);

3) в соответствии с Положением о единовременной денежной выплате педагогическим работникам, утвержденным постановлением Администрации Усть-Ишимского муниципального района Омской области от 17.11 2020 года №995-п «О единовременной денежной выплате педагогическим работникам» - единовременная денежная выплата в размере 20,0 тыс. рублей (молодым специалистам с высшим образованием), 10 тыс. рублей (молодым специалистам со средним профессиональным образованием) за счет средств муниципального бюджета (в 2019 году выплата предоставлена 4 молодым специалистам в размере 35 тыс. руб., в 2020 году - 4 молодым специалистам в размере 30 тыс. руб., в 2021 году - 1 молодому специалисту в размере 20 тыс. руб.);

По итогам 2021 года:

1) численность педагогов в возрасте до 35 лет составила 23,3 % от общей численности педагогов;

2) профессиональное педагогическое образование имеют 97,9 % педагогов от общей численности педагогов.

5. На территории Усть-Ишимского муниципального района созданы условия для непрерывного профессионального развития педагогических работников, реализуется Стратегия профессионального развития, профессиональной помощи и поддержки педагогических работников Усть-Ишимского муниципального района на период до 2024 года.

6. Кроме того, в муниципалитете стабильно высокой остается доля педагогов, получивших дополнительное профессиональное образование.

В 2021 году 152 педагогических работника государственных общеобразовательных организаций (78,8 %) прошли повышение квалификации, профессиональную переподготовку.

К концу 2021 года доля педагогов, аттестованных в целях установления квалификационной категории (первой и высшей), в общей численности педагогов составила 112 человек (58 %).

В течение 2021 года 17 педагогов прошли процедуру аттестации в целях установления квалификационной категории, из них 14 педагога аттестованы на первую квалификационную категорию, 3 - на высшую.

7. В образовательных организациях муниципалитета в последнее время наблюдается нехватка педагогических кадров.

Так, общеобразовательные организации в первую очередь испытывают острую нехватку в учителях-предметниках: учителях начальных классов, математики, русского языка и литературы, и иностранного языка.

Общее количество вакансий по должностям педагогов, планируемыми общеобразовательными организациями к очередному учебному году, возросло (в 2019 году до 15 позиций, в 2020, 2021 годах более чем 20 позиций).

Потенциально вакантные должности педагогов, учебная нагрузка по которым поручена действующим педагогам, сохраняется в течение учебного года и имеет тенденцию к увеличению.

Так, например, количество потенциальных вакансий по должности «учитель» возросло за последние три года на 35 %.

Кроме того, трудоустройство молодых специалистов - выпускников организаций профессионального образования не обеспечивает полное замещение вакансий, заявляемых ежегодно муниципальными общеобразовательными организациями к новому учебному году.

При этом за последние три года доля численности педагогов в возрасте до 35 лет уменьшилась на 22 процентных пункта.

Также отмечается стабильно высокая численность педагогов предпенсионного и пенсионного возраста, характерна тенденция к «старению» педагогических кадров, доля численности педагогов предпенсионного и пенсионного возраста на

01.01.2022 года составила 20,7%.

Средняя учебная нагрузка на одного педагога за последние 3 года увеличивалась на 2,68 процентных пункта, на начало 2022/2023 учебного года составила 1,53 ставки, что приводит к интенсификации труда педагогов.

III. Принципы, цель и обоснование цели, задачи кадрового обеспечения системы общего образования Усть-Ишимского муниципального района

8. Развитие муниципальной системы кадрового обеспечения общего образования основывается на следующих принципах:

- 1) непрерывности педагогического образования, который предполагает:
 - вовлеченность в систему кадрового обеспечения системы общего образования организаций среднего общего образования, высшего и среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования;
 - создание условий для организации сотрудничества организаций среднего общего образования, высшего и среднего профессионального образования, дополнительного профессионального образования на всех этапах подготовки педагогов (от профессиональной ориентации в целях выбора педагогической профессии до пост-дипломного сопровождения и профессионального развития).

В соответствии с данным принципом обеспечивается преемственность и синхронизация программ и проектов в сфере педагогического образования за счет взаимодействия между Комитетом образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района (далее – Комитет образования), муниципальным казённым учреждением «Информационно-методический центр в сфере образования» (далее – МКУ «ИМЦ в сфере образования»), а также организациями, расположенными на территории Омской области, реализующими образовательные программы по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки»;

2) качества образования.

Реализация данного принципа заключается в повышении качества образования, за счет повышения уровня и качества обеспеченности педагогическими кадрами системы общего образования муниципалитета;

3) государственно-общественного управления образованием, который закрепляет партнерский характер взаимодействия и ответственное участие всех сторон, заинтересованных в реализации Концепции (Комитета образования, организаций, входящих в состав системы образования муниципалитета), усиление гласности и открытости принимаемых решений;

4) персонификации, обеспечивающей возможность получения педагогами профессиональной помощи и поддержки с учетом конкретных затруднений на основе актуальных результатов и независимой оценки компетенции.

9. Обоснованность целей обусловлена состоянием муниципальной системы образования в целом и необходимостью создания системы кадрового обеспечения общего образования, в частности.

Описание целей Концепции построено на основе выделения следующих содержательных процессов:

- 1) Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета;
- 2) Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях;
- 3) Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагоги ческой направленности;
- 4) Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников.

10.1. Цели, связанные с выявлением кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета, их обоснование.

Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях Усть-Ишимского муниципального района обусловлено сложившейся кадровой ситуацией:

- увеличение количества вакантных должностей
- средняя учебная нагрузка на 1 педагога составляет 1,53 ставки;
- доля педагогов пенсионного возраста составляет 20,7 %,
- доля молодых педагогов – 23,3 %;
- доля аттестованных педагогов на первую, высшую квалификационную категорию, составляет 58 %;
- 12% педагогических работников реализуют образовательные программы основного общего образования по нескольким учебным предметам, не имея при этом документа, подтверждающего соответствующую квалификацию.

Недостаточная предметная и методическая компетентность таких педагогических работников зачастую влечет за собой низкое качество освоения обучающимися соответствующих образовательных программ, о чем свидетельствуют результаты процедур оценки качества образования, в том числе по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, и государственных итоговых аттестаций.

10.2. Цели, связанные с развитием кадрового потенциала в образовательных организациях.

10.2.1. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях Усть-Ишимского района обеспечено рядом мероприятий: ежегодные конкурсы и олимпиады для учителей-предметников, поддержка районных ассоциаций учителей-предметников, муниципальной лаборатории молодых педагогов, развитие системы морального и материального стимулирования педагогических работников: присвоение статуса руководителя муниципальной стажировочной площадки, размещение педагогических практик на Муниципальной методической платформе, ежегодное занесение победителей конкурсов профессионального мастерства регионального, межрегионального, международного и муниципального уровней на электронную Доску

почета работников системы образования Усть-Ишимского муниципального района Омской области.

Вместе с тем, отсутствует целостная информация о результативности деятельности педагогических работников по выстраиванию индивидуальной траектории профессионального развития.

10.2.2. Все общеобразовательные организации Усть-Ишимского муниципального района с 2019 года являются участниками муниципального подпроекта «Будущий учитель-учитель будущего», направленного на профессиональную ориентацию обучающихся на получение педагогической специальности. За период реализации данного подпроекта только 9 обучающимся присвоен статус «ассистент учителя», что говорит о недостаточном вовлечении обучающихся в данный проект, низком уровне заинтересованности администрации школ в развитии кадрового потенциала. Тогда как воспроизводство молодых кадров для сферы образования посредством профориентационной работы со школьниками является важной задачей, поставленной перед образовательными организациями.

10.3.3. Профессиональное развитие педагогов должно быть ориентировано на использование персонифицированной модели повышения квалификации с учетом результатов оценки актуального уровня их профессиональной компетентности, выявления профессиональных дефицитов и на основе построения индивидуального образовательного маршрута. Индивидуализация требует реализации разных траекторий карьерного роста в зависимости от уровня притязаний учителя.

Обеспечение построения индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогов предопределено реализацией муниципального подпроекта «Управление реализацией индивидуальных программ профессионального развития педагогов», утвержденного Председателем Комитета образования Администрации Усть-Ишимского муниципального района Т.В. Моржевиловой 07 сентября 2020 года, как инструмента обеспечения единых подходов к поэтапному созданию и внедрению механизмов управления индивидуальными программами непрерывного профессионального развития (далее-ИППР) педагогов на муниципальном уровне и уровне образовательной организации.

В муниципальном районе сложилась практика реализации ИППР, 100 % педагогических работников разработали индивидуальные программы профессионального развития, но программы часто носят формальный характер. В муниципальном районе действует одна стажировочная площадка по управлению реализацией программы индивидуального профессионального развития педагогов, но отсутствует повсеместная ориентация на профессиональные дефициты педагогов, отсутствует повсеместно внедренный механизм управления реализацией индивидуальных программ профессионального развития педагогов. Уровень взаимодействия всех заинтересованных в непрерывном профессиональном развитии педагогов сторон недостаточный.

10.3.4. В связи с новыми требованиями к профессиональной деятельности педагогических работников формирование методического актива рассматривается как

ответ на вызовы по обновлению системы методической работы. В 2021 году три педагога Усть-Ишимского муниципального района на основе результатов процедуры выявления профессиональной методической компетентности педагогических работников вошли в состав регионального методического актива педагогов. Участники методического актива привлекаются для оказания методической помощи педагогическим работникам и фасилитации переноса приобретенных компетенций в реальную педагогическую практику.

С целью выявления, обобщения и распространения успешных практик в Усть-Ишимском муниципальном районе, создание условий для непрерывного профессионального развития педагогических работников создана и формируется Муниципальная методическая платформа.

Вместе с тем, в муниципальной системе образования не сложилась системная работа по эффективному использованию ресурсов педагогических работников, обладающих подтвержденной методической компетентностью и способных осуществлять качественное методическое сопровождение разных категорий педагогических и руководящих работников.

10.3.5. Изучение состояния и результатов деятельности методических объединений (профессиональных сообществ) на муниципальном уровне, формирование плана деятельности методических объединений простимулированы созданием и развитием в Усть-Ишимском муниципальном районе профессиональных педагогических сообществ (8 районных ассоциаций учителей-предметников, муниципальная проектная лаборатория молодых педагогов, стажировочная площадка «Управление реализацией программы индивидуального профессионального развития педагогов в Усть-Ишимском муниципальном районе), института наставничества, но темпы развития механизмов профессионального взаимодействия педагогических и руководящих работников муниципальной системы образования не соответствуют современным требованиям, предъявляемым к системе образования.

10.3. Цели связанные с осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

Организация повышения квалификации, осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности обусловлена необходимостью решать задачи повышения качества образования, способствовать освоению новых компетенций. Анализ данных муниципального мониторинга (2021 года) показал, что 12% педагогических работников реализуют образовательные программы основного общего образования по нескольким учебным предметам, не имея при этом документа, подтверждающего соответствующую квалификацию. Недостаточная предметная и методическая компетентность таких педагогических работников зачастую влечет за собой низкое качество освоения обучающимися соответствующих образовательных программ, о чем свидетельствуют результаты процедур оценки качества образования, в том числе по образовательным

программам основного общего и среднего общего образования, и государственных итоговых аттестаций.

Педагоги района ежегодно по плану (и вне плана) осваивают дополнительные профессиональные программы повышения квалификации в различных образовательных организациях Омской области в БОУ «ДПО ИРООО»), ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», на платформе «Единый урок. РФ». Однако наблюдается формальный подход педагогов и администрации ОО к выбору направлений дополнительных профессиональных программ, без учета профессиональных дефицитов, массовое повышение квалификации и профессиональной переподготовки в дистанционной форме при отсутствии индивидуализации обучения.

Несмотря на то, что в муниципалитете на постоянном контроле стоит вопрос о реализации перспективного плана повышения квалификации педагогических работников и осваиваются в полном объеме средства субвенции, выделенных на обучение педагогов, необходимость в повышении квалификации педагогов путём освоения дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки остается одним из важных направлений деятельности.

10.4. Цели связанные с поддержкой молодых педагогов/реализацией программ наставничества педагогических работников.

В целях поддержки молодых педагогов и создания условий для профессионального роста, способствующих снижению проблем адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность в муниципальном районе создана и функционирует муниципальная проектная лаборатория молодых педагогов как профессиональное сообщество, объединяющее 100% молодых учителей района в возрасте до 35 лет.

В целях поддержки молодых педагогов /реализации программ наставничества молодых педагогов в Усть-Ишимском муниципальном районе с 2020 года внедряется целевая модель наставничества обучающихся по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам, а также молодых педагогов, работающих в образовательных организациях менее трех лет. Сложилась определенная практика по внедрению идей наставничества по форме: «учитель – учитель». В Усть-Ишимском муниципальном районе сопровождение деятельности молодых педагогов реализуется через программы наставничества в рамках реализации региональной системы наставничества педагогических работников.

Необходима консолидация всех муниципальных ресурсов и синхронизация действий по внедрению и реализации программ наставничества в образовательных организациях Усть-Ишимского района.

10. Для достижения цели Концепции необходимо решение следующих задач:

- 1) выявление причин кадрового дефицита;
- 2) организация обучения по дополнительным профессиональным программам профессиональной подготовки педагогических кадров;
- 3) профессиональная ориентация обучающихся общеобразовательных организаций на получение профессионального педагогического образования;

- 4) совершенствование предметных компетенций педагогов;
- 5) осуществление научно-методического сопровождения педагогов;
- 6) создание эффективной системы поддержки молодых специалистов, реализация программ наставничества с целью закрепления их в профессии, механизмов обновления и «омоложения» кадрового состава;
- 7) реализация индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогов;
- 8) создание и обеспечение функционирования муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- 9) организация сетевой формы реализации образовательных программ;
- 10) внедрение модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций;

IV. Механизмы реализации Концепции

11. Реализация Концепции обеспечивается согласованностью действий Комитета образования, МКУ «ИМЦ в сфере образования», а также организаций, расположенных на территории Омской области, реализующих образовательные программы по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» (далее - участники реализации Концепции) с использованием правовых, организационно-содержательных, информационно-технологических и иных мер, разработанных в соответствии с Концепцией.

12. В целях реализации Концепции необходимо:

- 1) участникам реализации Концепции определить меры, направленные на:
 - стимулирование нефинансовых форм сотрудничества, кооперации на всех уровнях системы образования;
 - совершенствование системы взаимодействия по вертикали и горизонтали;
- 2) Комитету образования:
 - осуществлять контроль за реализацией Концепции;
 - представлять на Комиссии при главе Администрации Усть-Ишимского муниципального района ежегодный доклад о реализации Концепции, по итогам которого в Концепцию могут быть внесены изменения.
- 3) МКУ «ИМЦ в сфере образования»:
 - разработать и утвердить план мероприятий («дорожную карту») по реализации Концепции;

13. Инструментом реализации Концепции являются государственные программы, региональные и муниципальные подпроекты в сфере образования.

V. Ожидаемые результаты и социально-экономические эффекты реализации Концепции

14. Ожидаемыми результатами реализации Концепции являются:

1) рост показателей трудоустройства выпускников, обучающихся по образовательным программам высшего и среднего профессионального образования в образовательные организации муниципалитета;

2) увеличение численности педагогов:

- в возрасте до 35 лет, которые вовлечены в различные формы поддержки и сопровождения в первые 3 года работы;

- повысивших уровень профессионального мастерства в форматах непрерывного образования;

3) развитие системы наставничества.

15. Социально-экономические эффекты реализации Концепции:

1) повышение привлекательности педагогической профессии со стороны молодежи, укрепление ценностных оснований педагогической деятельности;

2) улучшение возрастных и квалификационных характеристик, повышение уровня обеспеченности кадрами и оптимизация численности педагогов в муниципальной системе образования;

3) совершенствование системы профориентации, профильной подготовки и профилизации общего образования обучающихся, нацеленной на выбор ими педагогических профессий и приобретение педагогических компетенций;

4) созданы условия для повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников общеобразовательных организаций Усть-Ишимского муниципального района.

VI. Показатели эффективности

16. Для определения эффективности реализации Концепции используются следующие показатели:

№ п/п	Наименование показателя	Репрезентативность выборки	Методика расчёта показателя
1	По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях Усть-Ишимского муниципального района:		
1.1.	Доля аттестованных педагогов	Все педагогические работники образовательных организаций	Значение показателя определяется в процентах, через соотношение количества аттестованных педагогических работников к общему количеству педагогических работников
1.2.	Доля молодых педагогов	Все педагогические работники образо-	Значение показателя определяется в процентах, через соотношение количества молодых педагогических

		вательных организаций в возрасте до 35 лет	работников в возрасте до 35 лет к общему количеству педагогических работников
1.3.	Доля педагогов пенсионного возраста	Все педагогические работники образовательных организаций, достигшие пенсионного возраста	Значение показателя определяется в процентах, через соотношение количества педагогов пенсионного возраста к общему количеству педагогических работников
1.4.	Доля педагогических работников, не имеющих базового образования по преподаваемому предмету	Все педагогические работники образовательных организаций, не имеющие базового образования	Значение показателя определяется в процентах, через соотношение количества педагогов не имеющих базового образования к общему количеству педагогических работников
1.5.	Средняя педагогическая нагрузка на 1 педагогического работника	Все педагогические работники образовательных организаций	Показатель определяется в числовых значениях, возможные значения показателя менее 1, 1 или более. Значение показателя отражает среднюю педагогическую нагрузку.
1.6.	Доля педагогов, преподающих два и более учебных предмета	Все педагогические работники образовательных организаций	Значение показателя определяется в процентах, через соотношение количества педагогических работников, преподающих два и более учебных предмета к общему количеству педагогических работников
1.7.	Доля педагогов, включенных в сетевые сообщества	Все педагогические работники образовательных организаций	Значение показателя определяется в процентах, через соотношение количества педагогических работников, включённых в деятельность сетевых сообществ (муниципальная проектная ассоциация молодых педагогов, районные ассоциации учителей –предметников и др.)

			к общему количеству педагогических работников
1.8.	Наличие методических материалов, размещённых на Муниципальной методической платформе (в Банке успешных практик) Усть-Ишимского муниципального района	Все педагогические работники образовательных организаций	Показатель определяется в числовых значениях, возможные значения показателя 0, 1 или более. Значение показателя отражает факт размещения материалов на ММП (в Банке успешных практик).
1.9.	Наличие участников конкурсов профессионального мастерства	Все педагогические работники образовательных организаций	Значение показателя определяется в числовых значениях, возможные значения показателя 0, 1 или более. Значение показателя отражает факт участия в конкурсах профессионального мастерства федерального, регионального и муниципального уровней.
1.10.	Доля педагогических работников, привлечённых к экспертной деятельности на уровне муниципалитета	Все педагогические работники образовательных организаций	Значение показателя определяется в процентах, через соотношение количества педагогических работников, привлечённых к экспертной деятельности на уровне муниципалитета к общему количеству педагогических работников
2	По осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности:		
2.1.	Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагоги-	Все педагогические работники образовательных организаций	Значение показателя определяется в процентах, через соотношение количества педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам

	ческой направленности от общего количества педагогических работников, получающих дополнительное профессиональное педагогическое образование		педагогической направленности от общего количества педагогических работников, получающих дополнительное профессиональное педагогическое образование
3.	По поддержке молодых педагогов /реализации программ наставничества:		
3.1.	Доля молодых педагогов, входящих в состав муниципальной проектной лаборатории молодых педагогов	Все педагогические работники образовательных организаций в возрасте до 35 лет	Значение показателя определяется в процентах, через соотношение количества молодых педагогов, входящих в состав муниципальной проектной лаборатории молодых педагогов, от общего количества молодых педагогов
3.2.	Доля педагогов (в том числе молодых), участвующих в программах наставничества	Все педагогические работники образовательных организаций	Значение показателя определяется в процентах, через соотношение количества педагогов (в том числе молодых), участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогических работников
3.3	Доля молодых педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства муниципального и регионального уровня, от общего количества молодых педагогов	Все педагогические работники образовательных организаций в возрасте до 35 лет	Значение показателя определяется в процентах, через соотношение количества молодых педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства муниципального и регионального уровня, от общего количества молодых педагогов
3.4.	Доля молодых педагогов, представляю-	Все педагогические работники образо-	Значение показателя определяется в процентах, через соотношение количества

	щих лучшие практики на муниципальном и региональном уровнях (публикации, мастер-классы и т.д.).	вательных организаций в возрасте до 35 лет	молодых педагогов, входящих в состав муниципальной проектной лаборатории молодых педагогов, от общего количества молодых педагогов
--	---	--	--

V. Методы сбора и обработки информации

18. В целях получения объективной информации о результативности реализации Концепции применяются следующие методы сбора информации:

- анализ продуктов деятельности (включая контент-анализ): анализ документов (в том числе периодического характера), статистических данных (ЕИС «Парус. Сведение отчётности»);

- опрос (включая анкетирование, тестирование с применением Google формы).

19. Информация, собранная в результате мониторинговых процедур, должна соответствовать следующим критериям: полнота, актуальность, достоверность, релевантность. При обработке информации применяются следующие подходы: ранжирование, матрицы, сегментирование.

20. Используемые методы обработки информации, собранной в результате мониторинга реализации Концепции: сравнение, моделирование, прогнозирование (количественное, качественное), матрица решений, анализ, ранжирование, таблицы.

V. Мониторинг эффективности реализации Концепции

21. Мониторинг эффективности реализации Концепции проводится с целью повышения управляемости процессами кадрового обеспечения общего образования муниципального района, принятия своевременных управленческих решений.

22. Объект мониторинга реализации Концепции: система кадрового обеспечения общего образования.

23. Образовательные организации, реализующие общеобразовательные программы, участвуют в муниципальном мониторинге реализации Концепции ежегодно, в сроки, установленные Приказом Комитета образования, но не позднее 1 августа.

24. Выборка участников мониторинга формируется двумя способами:

- 1) генеральная совокупность всех оцениваемых объектов (все ОО, реализующие на момент проведения Мониторинга общеобразовательные программы);

- 2) репрезентативная выборка оцениваемых объектов (в соответствии с п. 17 Концепции)

25. Мониторинг осуществляется на основе заполнения образовательными организациями электронных форм в информационных системах в соответствии с по-

казателями эффективности реализации Концепции, определёнными в п. 17. В рамках мониторинга применяются: стандартизированные информационные Google таблицы, на которых размещены документы и материалы с информацией, характеризующей системы или комплексы мероприятий, реализуемых на уровне образовательной организации.

26. Подготовка анализа значений показателей и разработка адресных рекомендаций по результатам Мониторинга осуществляется в течении 2-х недель после проведения Мониторинга.

27. Ответственным за проведение мониторинга и подготовку аналитических материалов является МКУ «ИМЦ в сфере образования».

28. Результаты Мониторинга рассматриваются на заседаниях муниципальной ассоциации руководителей образовательных организаций, мероприятиях муниципального уровня