

## *Направление 2.2. «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников»*

Региональная оценка (далее: Региональный мониторинг) механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, городских и муниципальных округов и иных органов, реализующих данные полномочия в Красноярском крае за 2021/22 учебный год по направлению 2.2 «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников», проводилась с целью сбора и анализа информации о состоянии системы управления профессиональным развитием педагогических работников с учетом задач:

*определения эффективности* региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в аспектах решения задач системы общего образования;

анализа достигнутых в отчетный период *результатов в решении основных проблем* кадрового потенциала педагогических работников Красноярского края<sup>1</sup>;

выявления связей полученных значений показателей с различными контекстными данными, *негативных/позитивных тенденций для возможного учета* в управленческой деятельности;

Региональный мониторинг в Красноярском крае проходил в период с 01.06.2022 по 31.07.2022 на основании приказа министерства образования Красноярского края № 75-6975, «О проведении оценки механизмов управления качеством образования», от 31 мая 2022, а также письма № 75-4404 от 31.10.2022 «О предоставлении информации о повышении квалификации».

Сбор информации осуществлялся с использованием:

данных, предоставляемых органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, в единую базу данных мониторинга;

анализа нормативных актов и иных документов регионального уровня управления качеством системы образования;

данных, предоставляемых организациями, подведомственными министерству образования Красноярского края.

Заполнение форм сбора данных, их обработка проходили до 15.07.2022, данные размещены: <https://kipk.sharepoint.com/:x:/g/EW9VgLM3xx9Fllqg1Nn2gQgVctjBYD-x500BlSjCB95A?e=wQ4BEO>

Данные по дополнительным показателям собирались в период с 31.10. по 03.11.2022 и обрабатывались в электронной системе планирования и организации процесса повышения квалификации. Данные размещены по адресу: <https://clck.ru/32bfG9> , <https://clck.ru/32bYCR>.

---

<sup>1</sup> Региональная концепция управления качеством образования в Красноярском крае (с изменениями и дополнениями). 2022, Красноярск. <https://clck.ru/rgB5i>

## АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ МОНИТОРИНГА

В мониторинге приняли участие 61 муниципальная система образования (МСО) края.

В рамках мониторинга были определены **целевые индикаторы качества** образования в части:

выявления профессиональных дефицитов педагогических работников;  
учета индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

поддержке педагогов, в том числе молодых, по реализации программ наставничества педагогических работников;

выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитетов;

осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ;

реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне.

### ГРУППЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КОНТЕСТЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Региональная концепция управления качеством образования в Красноярском крае определяет в качестве «системной проблемы», препятствующей повышению качества образовательных результатов обучающихся, недостаточный уровень предметных и методических компетенций педагогов. В ходе регионального мониторинга состояние и динамика преодоления указанной проблемы отслеживалась **группой показателей по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников**:

2.2.1.1 Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на федеральном уровне (сервисами ФИОКО, Академии Минпросвещения и др.), в общей численности педагогических работников муниципалитета;

2.2.1.2 Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на региональном уровне (Цифровой профиль с IV квартала 2022 г., сервисы КК ИПК, ЦНППМ и др.), в общей численности педагогических работников муниципалитета;

2.2.1.3 Доля педагогических работников ШНОР, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, из общего числа педагогических работников ШНОР муниципалитета.

Региональный мониторинг зафиксировал долю педагогических работников, включенных в 2021/22 году в мероприятия и процедуры оценки

профессиональных компетенций с применением федеральных средств (п. 2.2.1.1) на уровне 17,3 %, а с применением региональных сервисов и цифрового контента ККИПК и ЦНППМ (на базе ККИПК) (п.2.2.1.2) – на уровне 24,6%, а так же, с учетом результатов развернутых ранее проектов в области качества обучения<sup>2</sup> (ШНОР», п.2.2.1.3) на уровне 51,4 %.

Ранее (в ходе мониторинга 2020 года) при интерпретации показателя «диагностика и выявление профессиональных дефицитов педагогов» была использована шкала перевода процентов в баллы, согласно которой значение: от 0 до 7,99 % – 0 баллов, от 8 до 20 % – 1 балл, от 20 % и выше – 0 баллов. Этот порядок оценки был обусловлен федеральным нормативным показателем по *непрерывному повышению профессионального мастерства*, предполагающим (в 2020 году) вовлеченность 10 % педагогов каждого муниципалитета в диагностические мероприятия на базе регионального ЦНППМ (на базе ККИПК).

В 2021 году ФИОКО совместно с Академией Минпросвещения России проводили диагностику предметной и методической компетентности педагогов в регионах РФ. Это процедура нацелена на создание стартовых условий для дальнейшей работы по развитию Единой системы научно-методического сопровождения педагогов, а результаты оценки профессиональных дефицитов целесообразно рассматривать в качестве необходимой методической основы любого направления профессионального развития педагогических работников. В условиях указанной федеральной стратегии при анализе результатов регионального мониторинга 2021/21 года нами не ставились «верхние пределы» показателей оптимальной доли педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов.

Итак, в анализируемый период в Красноярском крае не менее 40 % муниципалитетов не только обеспечили выявление профессиональных дефицитов значительной (от 20% до 100%) доли педагогических работников, но и использовали при этом и федеральные и региональные ресурсы.

В 2020/21 учебном году региональным ЦНППМ (на базе ККИПК) проводилась масштабная и содержательная работа по диссеминации методов *выявления дефицитов для решения производственных задач педагогических работников*. Так, специалистами ЦНППМ (на базе ККИПК) были предложены (в ходе тематических семинаров) 5 методов выявления профессиональных дефицитов, оптимальных для организации работ в МСО:

а) Метод конкретных ситуаций, применяемый к анализу детских результатов (метод кейсов, включающий работу с материалами регионального ЦОКО<sup>3</sup>);

---

<sup>2</sup> РЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА повышения качества образования и поддержки школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на 2020-2022 годы <https://clck.ru/W6uqm>

<sup>3</sup>Здесь и далее на странице 5 – сноски на видео семинаров ЦНППМ (на базе ККИПК), по темам внедрения методов организации диагностики профессиональных дефицитов педагогов МСО: [Метод кейсов](#)

- б) Метод экспертных оценок<sup>4</sup>;
- в) Метод исследования действием (метод включенного наблюдения)<sup>5</sup>;
- г) Рефлексия профессиональной деятельности<sup>6</sup>;
- д) Метод фокус-групп<sup>7</sup>.

Указанные методы легли в основу сопровождения ЦНППМ (на базе ККИПК) специалистов муниципальных методических служб (в их практике взаимодействия с методистами и педагогами). Всего в указанной работе (по внедрению форматов диагностики и последующей разработке индивидуальных образовательных маршрутов) участвовали методисты не менее 35 МСО.

К перспективным диагностическим сервисам, апробируемым в ККИПК (в аспекте возможностей масштабирования процедуры, персонализации, накопления диагностических результатов и свидетельств признания сообществом профессиональных достижений) можно отнести другие цифровые сервисы ККИПК (уже апробированная электронная платформа «Эра-Скоп» и «Цифровой профиль педагога» (ЦПП), ресурсы которого будут использоваться в 4-м квартале 2022 года в различных форматах ДПО).

Ресурсы ЦНППМ (на базе ККИПК) в аспекте диагностики профессиональных дефицитов были «ведущими» в решении масштабных задач персонализации профессионального развития педагогических кадров, но не были «безальтернативными» с точки зрения обеспеченности цифровыми сервисами и методическим сопровождением. В настоящее время не только МСО, но и отдельные образовательные организации могут использовать и региональные, так и федеральные диагностические ресурсы. Отчасти этим объясняется значительный диапазон различий в муниципалитетах по показателям №№ 2.2.1.1, 2.2.1.2 (диаграмма 1).

---

[Метод экспертных оценок ч.1](#)

4 [Метод экспертных оценок ч.2](#)

5 [Метод "исследование действием"](#)

6 [Метод рефлексии деятельности](#)

[Метод фокус-групп ч.1](#)

7 [Метод фокус-групп ч.2](#)

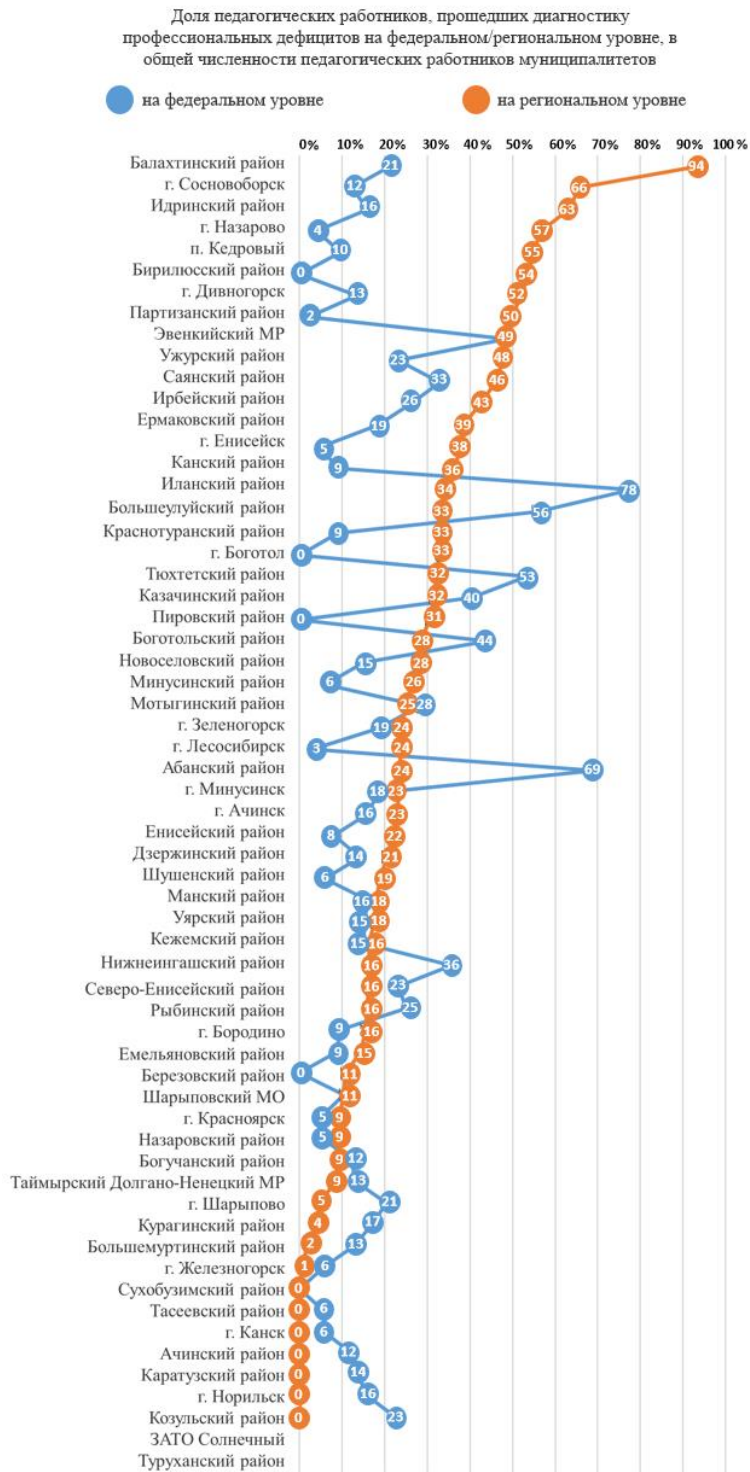


Диаграмма 1. Профиль уровня вовлеченности педагогических работников в диагностику профессиональных дефицитов.

Диаграмма демонстрирует, что в Красноярском крае есть МСО (Абанский, Балахтинский, Иланский районы), в которых диагностикой профессиональных дефицитов были охвачены более 90% педагогов, некоторые из которых участвовали в диагностике более 1 раза.

Наиболее высокие значения показателей из группы «диагностика дефицитов» – у показателя 2.2.1.3 «Доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, из общего числа педагогов»

*ШНОР муниципалитета». Его среднее значение по муниципалитетам Красноярского края - 51,4%. Мы объясняем такой относительно высокий уровень «охвата диагностикой» педагогов в этом кластере образовательных организаций результативностью системы мер по повышению качества образования в школах с низкими результатами обучения (ШНОР)<sup>8</sup>. Дорожная карта региональных мероприятий<sup>9</sup> со ШНОР включает, в том числе и *Оценку текущих и перспективных потребностей* (в т.ч., дефицитов) педагогических и управленческих кадров в компетенциях, необходимых для повышения качества образования в школах Красноярского края.*

Это означает, что МСО предоставлялся ресурс для работы и с профессиональными дефицитами и с образовательными потребностями педагогических работников категории «ШНОР».

В целом, данные 3-х показателей свидетельствуют не только о 97 % включенности муниципалитетов (за исключением: ЗАТО «Солнечный» и Сухобузимского муниципалитета) в решение указанной проблемы, но и о распространенной тактике включения процедур диагностики в различные контексты управления профессиональным развитием педагогов (в рамках проектной работы с педагогами «ШНОР», в рамках реализации соглашений с ККИПК о повышении квалификации и профессионального мастерства педагогов (ЦНППМ), а так же, в рамках становящихся региональных практик *«посткурсового сопровождения», супервизии*. Мы предлагаем оценивать региональный тренд на вовлечение все большего количества педагогов в различные мероприятия по оценке и рефлексии собственных профессиональных дефицитов как позитивный.

Следующая **группа показателей по обеспечению ЦНППМ (на базе ККИПК) кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами** дополняет описание региональной практики персонализации профессионального развития педагогов:

2.2.2.1 Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников муниципалитета, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе диагностики профессиональных компетенций и/или выявления профессиональных дефицитов;

2.2.3.1 Доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации ИОМ (из числа пед.работников, у которых разработан ИОМ);

2.2.3.2 Доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического

---

<sup>8</sup> [РЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА повышения качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на 2020–2022 годы](#)

<sup>9</sup> Дорожная карта по реализации региональной и муниципальных программ повышения качества образования и поддержки школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на 2020-2022 годы. <https://clck.ru/cMqQn>



мастерства при реализации ИОМ (из числа пед.работников, у которых разработан ИОМ).

Важно отметить, что индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ) педагогов – это один из новых форматов (в рамках персонализированного подхода) организации непрерывного профессионального развития в единой системе научно-методического сопровождения педагогических работников на различных уровнях системы образования: региона, отдельного муниципалитета (а точнее - его методической службы), образовательной организации и самого педагога.

В 2021/22 году ЦНППМ (на базе ККИПК) была проведена серия региональных семинаров для команд муниципальных методических служб: «Методическое сопровождение педагога в процессе реализации ИОМ». Семинары продолжили линию работ по вопросам индивидуализации методического сопровождения педагогов на муниципальном уровне. В целом, за анализируемый период в семинарах приняли участие представители муниципальных методических служб 35 МСО (Абанского, Березовского, Богучанского, Боготольского, Большемурагинского, Емельяновского, Енисейского, Ермаковского, Иланского, Ирбейского, Казачинского, Краснотуранского, Курагинского, Манского, Назаровский, Нижнеингашского, Новоселовского, Пировского, Рыбинского, Саянского, Северо-Енисейского, Сухобузимского, Тухтетского, Ужурского, Шушенского районов и городов (Ачинск, Бородино, Енисейск, Зеленогорск, Канск, Красноярск, Минусинск, Норильск, Назарово, Сосновоборск)).

В анализируемый период среднее значение показателя 2.2.2.1 (в общей выборке муниципалитетов Красноярского края) составило 33 %. Это означает, что в среднем, каждый третий педагогический работник Красноярского края имеет в качестве средства своего профессионального развития индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ), разработанный на основе диагностики профессиональных компетенций и/или выявления профессиональных дефицитов). На лепестковой диаграмме 2 отражен «региональный рисунок» распределения внедренных форматов индивидуализации/персонализации профессионального развития педагогических работников (диагностика и ИОМ).



Диаграмма 2. «Лепестковый профиль» внедрения форматов персонализации профессионального развития педагогических работников.

Однако, мониторинг отмечает, что внедрение новых форматов профессионального развития затронуло не все муниципалитеты. «Нулевые значения» показателей №№ 2.2.1 и 2.2.2.1 свидетельствуют (при позитивной интерпретации обнаруженного) либо о сохранении только «традиционной практики» работы с образовательными потребностями педагогов, когда выявление их профессиональных дефицитов либо не проводилось, либо не приводит к выстраиванию ИОМ.

Так, в Богучанском, Туруханском районах, в ЗАТО «Солнечный» вообще нет педагогов, для которых разработаны ИОМ, а в последних 2-х муниципалитетах (из указанной группы), нет и педагогов, у которых определены профессиональные дефициты.

Другими муниципалитетами, в которых обнаружались «разрывы» значений показателей «группы диагностики» и «группы «ИОМ» являются:

г. Железногорск, в котором доля педагогических прошедших диагностику в 3<sup>10</sup> раза меньше, чем доля, имеющих ИОМ (это возможно, если разработка ИОМ проводилась не на основе диагностики);

г. Канск, в котором зафиксирован «ноль диагностик» с применением региональных сервисов;

Партизанский район, в котором при общем высоком числовом значении прошедших диагностику (более 50%) педагогов, только 2% (каждый 50-ый! в общей численности) имеет разработанный ИОМ.

В указанных МСО необходимо принимать сбалансированные решения по продвижению новых форматов профессионального развития.

Следующая **группа показателей по обеспечению ЦНППМ (на базе ККИПК) кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами** направлена на обеспеченность процесса реализации ИОМ адресной поддержкой педагогов (кураторами ИОМ и тьюторами):

2.2.3.1 Доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации ИОМ (из числа педагогических работников, у которых разработан ИОМ);

2.2.3.2 Доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации ИОМ (из числа педагогов, у которых разработан ИОМ);

Числовые значения этой пары показателей являются высокими: 86,9 % (2.2.3.1) и 80% (2.2.3.2) соответственно. Можно предположить, что ценность адресного сопровождения педагога в реализации его ИОМ, поддерживается на всех уровнях региональной системы образования: как в региональном ЦНППМ (на базе ККИПК), иницирующая роль которого в области разработки и сопровождения ИОМ (супервизорами муниципалитетов) оказалась эффективной в 2021/22 учебном году, так и на уровне МСО.

<sup>10</sup> Числовое значение п.п. 2.2.1.1 и 2.2.1.2 в Железногорске составило соответственно: 1% и 6 %



Однако выявлены муниципалитеты, где нет достаточного количества кураторов, способных обеспечивать персональное сопровождение ИОМ (Абанский район, Ачинский район, Балахтинский район, г. Железгонорск, г. Красноярск, Енисейский район, ЗАТО п. Солнечный, Нижнеингашский район, Пировский район, Тасеевский район, Богучанский район, г. Минусинск, Казачинский район, Кежемский район, Новоселовский район, Ужурский район, Шушенский район). Важно отметить, что уровень сопровождения в процессе составления ИОМ выше, чем уровень сопровождения ИОМ в процессе его реализации и отслеживания динамики.

В связи с этим рекомендовано в ЦНППМ продолжить работу с ММС обозначенных муниципалитетов по разворачиванию модели сопровождения, обучения кураторов и тьюторов ИОМ путем проведения семинаров для ММС и заместителей руководителей по отдельному графику с течением следующего учебного года. В план ЦНППМ включить этот вид работ (семинары и курсы повышения квалификации для кураторов и тьюторов ИОМ по практикам научно-методического сопровождения, в т.ч. супервизии). Также в следующем учебном году важно спланировать включение в РМА представителей МСО, не вошедших ранее, обучение региональных методистов в течение года.

***Следующая группа показателей по поддержке педагогов, в том числе молодых, по реализации программ наставничества педагогических работников;***

2.2.4.1 - Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников муниципалитета;

2.2.4.2 - Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в мероприятиях календаря для данной категории работников;

2.2.4.3 - Доля педагогических работников, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогических работников муниципалитета (сами наставники и наставляемые);

2.2.4.4 - Доля ОО, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников, в общей численности ОО муниципалитета.

В системе образования Красноярского края мониторинг включенности молодых педагогических работников в мероприятия профессионального развития и программы наставничества рассматривается в аспекте решения проблемы «ограниченного притока» и задачи «закрепления молодых педагогов на рабочих местах», то есть, в рамках решения более «системной» проблемы- проблемы кадрового дефицита системы образования края.

С 2020 года в Красноярском крае реализуется *дорожная карта (комплекс мер) по внедрению и функционированию системы поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет, в том числе, перечень мероприятий по выявлению и поддержке молодежи, мотивированной к освоению педагогической профессии, на 2020–2023 годы*. Уже накоплен региональный организационно-управленческий опыт преодоления кадрового дефицита, (и в текущем периоде и в прогнозируемой

перспективе системы образования). В 2020-2021гг. в крае были приняты дополнительные нормативные и институциональные решения:

определены полномочия Правительства Красноярского края по установлению квоты приема на целевое обучение по образовательным программам высшего образования за счет средств краевого бюджета<sup>11</sup>); оформлена практика «педагогических классов» (как стратегия ориентации школьников на выбор педагогической профессии);

переподготовка уже работающих педагогов (с целью восполнения «дефицитов специальностей»), практика которого уже показала свою эффективность (в преодолении дефицита учителей иностранного языка, русского языка, естествознания, др.).

Контекст указанного опыта важно включить в интерпретацию пары показателей «по поддержке молодых» (п. «2.2.4.1-доля (относительная численность) молодых педагогических работников в муниципалитете (в целом)» в соотношении с п. «2.2.4.2 - включенность в мероприятия календаря для данной категории участников»). Сочетанный анализ этих показателей (Диаграмма 3) позволит судить об эффективности МСО как в действиях по привлечению молодых педагогов на рабочие места, так по вовлечению уже работающих молодых в профессиональные мероприятия регионального календаря.

Указанный аналитический прием зафиксировал отсутствие прямой зависимости между «долей молодых» и их «включенностью» в мероприятия. В крае есть МСО (Козульский, Дзержинский, Идринский, Казачинский, Минусинский р-ны), в которых при значительной доле молодых профессионалов (не менее 25%), доля их участия в мероприятиях предельно низка (не более 2%). Трех МСО (г. Канск, Партизанский р-н, пос. Кедровый) при такой же «доле молодых» (24-25%) удается обеспечить их полную включенность в мероприятия регионального календаря.

Уточним, что детализация абсолютной численности молодых в конкретной МСО (15 человек а п. Кедровый, 46 – в Партизанском р-не и 311 в г. Канске) делает очевидной разницу организационно-методических усилий, обеспечивающих достижение «одинакового результата» (в единицах «доля молодых»). Это означает, что эффективность каждого конкретного МСО (по указанной паре показателей (2.2.4.1 и 2.2.4.2) нужно оценивать контекстно.

Тем не менее, среди МСО выделяются явные лидеры. Их результативность сопровождения молодых педагогических работников составляет от 80 до 100%: г. Бородино, Саянский р-н, Сухобузиский р-н, Таймырский (Долгано-Ненецкий МР), Ужурский р-н, Шарыповский р-н, Эвенкийский р-н, Большемуртинский р-н, Канский р-н, Боготольский р-н.

---

<sup>11</sup> в 2021 году принят Закон Красноярского края от 08.07.2021 «О внесении изменений в статьи 3 и 8 Закона края «Об образовании в Красноярском крае».

2.2.4.1 ДОЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО 35 ЛЕТ В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛИТЕТА, В ЦЕЛОМ И ДОЛЯ, УЧАСТВУЮЩИХ В МЕРОПРИЯТИЯХ КАЛЕНДАРЯ ДЛЯ ДАННОЙ КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ

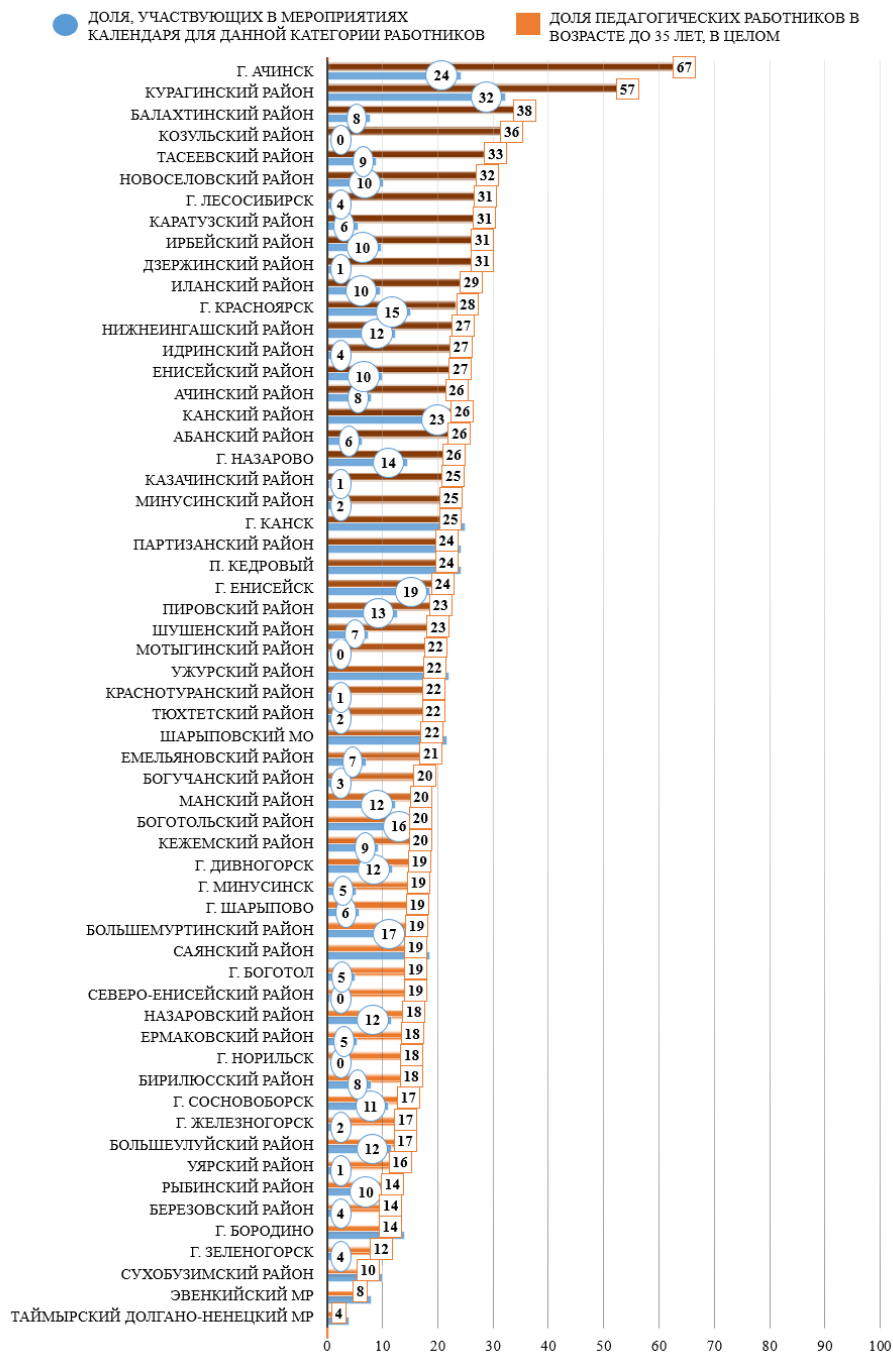


Диаграмма 3. Соотношение доли «молодых» (до 35 лет) в общей численности педагогических работников МСО и уровня их включенности в мероприятия регионального календаря

Несмотря на то, что оба эти показателя еще не свидетельствуют об эффективности оказываемого молодым методического сопровождения, но они указывают на выделенность этой категории педагогических работников в системной работе с кадрами МСО. Такая фокусировка кадровой работы является минимальной, но необходимой основой восполнения кадрового дефицита в образовательных организациях края.

Ведущей целью работы с молодыми педагогическими работниками является создание условий для их адаптации в образовательной организации и дальнейшего непрерывного профессионального роста. В Красноярском крае

уже состоялись практики работы с молодыми педагогами (муниципальные: «Школы молодых», районные образовательные форумы, творческие группы, предоставляющие возможности профессионального развития молодым педагогам; региональные: «Молодежные педагогические игры», фестивали Ассоциации молодых педагогов, краевые профессиональные конкурсы, в том числе, конкурсы поддержки реализации проектов молодых педагогов Красноярского края (для образовательных организаций) и др.

На круговых диаграммах (рис 1) распределены кластеры муниципалитетов по показателю «включенности молодых» (2.2.4.2 Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в мероприятиях календаря для данной категории работников) в профессиональные мероприятия региональной системы образования.

2.2.4.2. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в мероприятиях календаря для данной категории работников

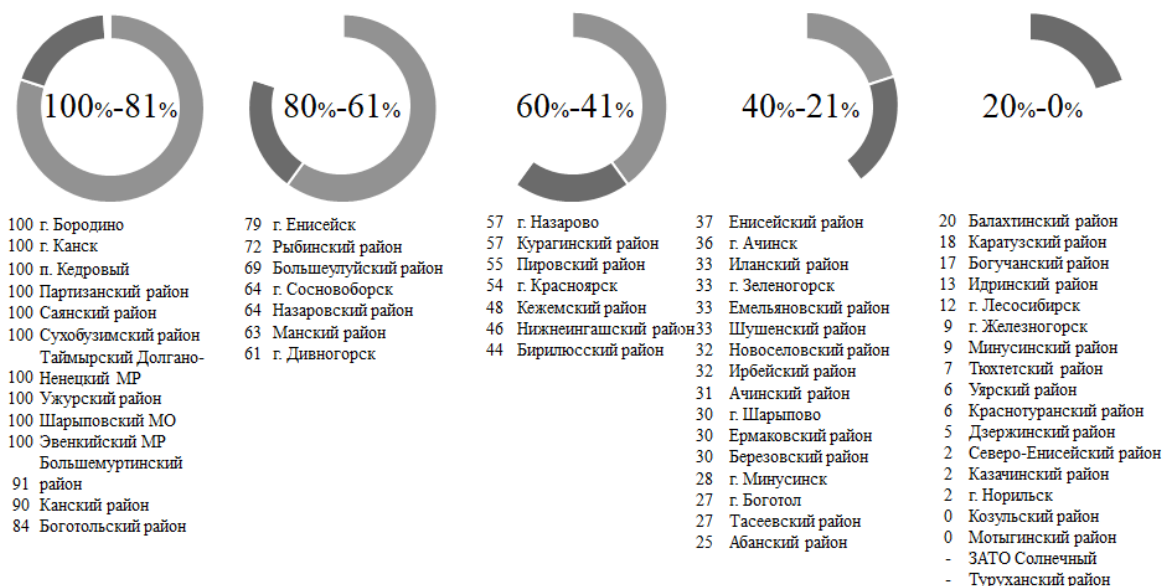


Рис.1. Кластеры МСО по показателю «включенности молодых педагогических работников» в мероприятия регионального календаря.

Другой аспект анализа результативности работы с потребностями педагогических работников (в том числе молодых) – доля педагогических работников, участвующих в программах наставничества (показатель 2.2.4.3., Диаграмма 4) в сопоставлении с показателем «доля молодых».

2.2.4.1 и 2.2.4.3 ДОЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО 35 ЛЕТ В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛИТЕТА, В ЦЕЛОМ И ДОЛЯ, УЧАСТВУЮЩИХ В ПРОГРАММАХ НАСТАВНИЧЕСТВА (САМИ НАСТАВНИКИ И НАСТАВЛЯЕМЫЕ)

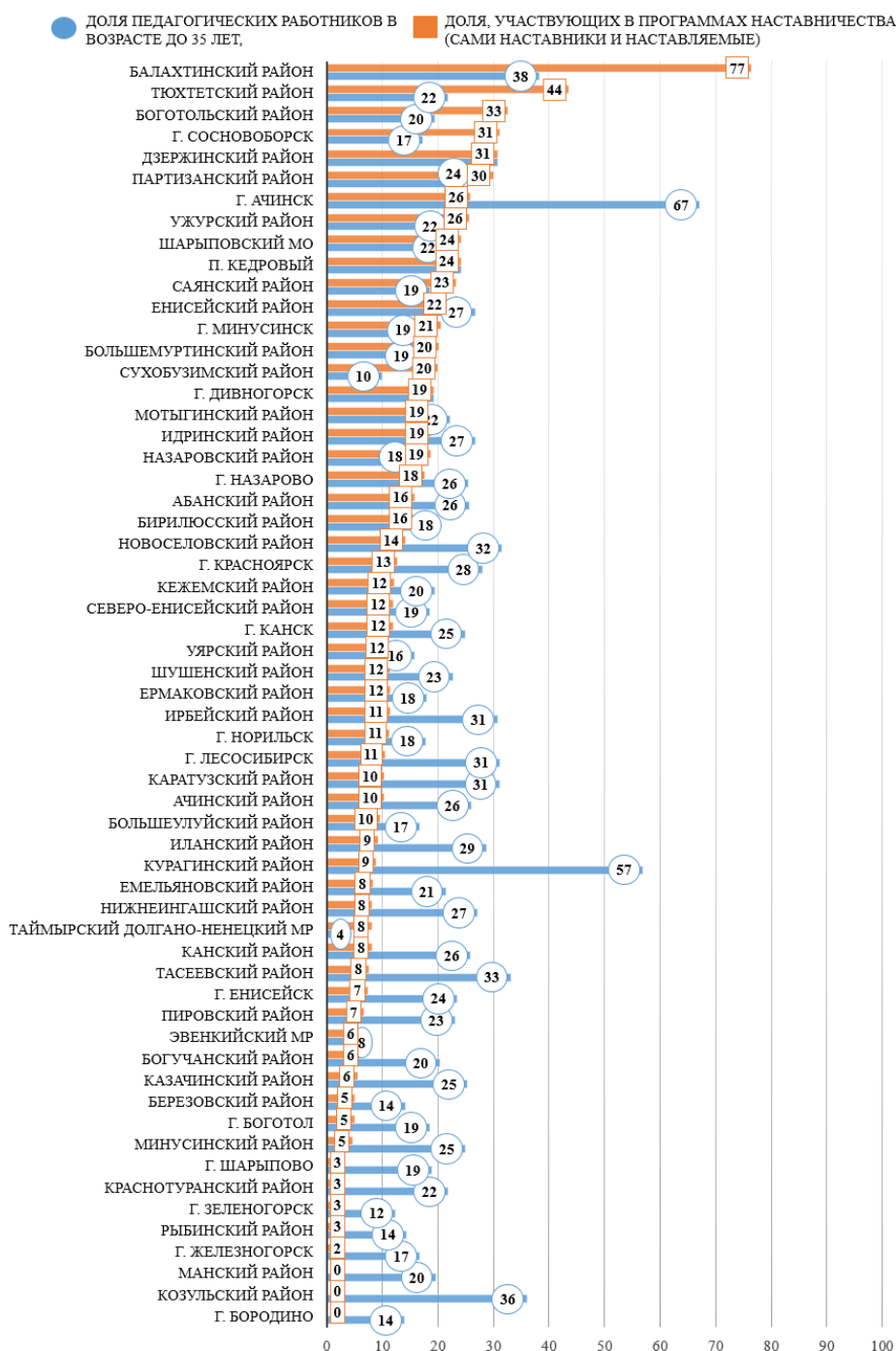


Диаграмма 4. Профиль включенности педагогических работников в программы наставничества.

В настоящее время, в 24% (15) муниципалитетах доля педагогов, участвующих в программах наставничества не менее 20 % (каждый пятый является либо наставником, либо наставляемым).

Наряду с этими МСО, несмотря на разворачиваемые на уровне региона меры (утверждение и реализацию региональной целевой модели

наставничества<sup>12</sup> для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования), 3 МСО (Манского р-на, Козульского р-на и г. Бородино) не приступили к внедрению моделей наставничества в своих ОО, не имеют наставников и наставляемых.

Если в качестве единицы измерения (показателя) внедрения модели наставничества в Красноярском крае применить *Долю ОО, реализующих модель наставничества педагогических работников* (показатель 2.2.4.4.), то возможна кластеризация текущего состояния внедренности наставничества, как организационно-методической модели поддержки молодых педагогов.

Региональная практика педагогического наставничества интегрирует результаты деятельности и национального проекта «Образование» и региональной целевой модели наставничества<sup>13</sup> Указанная модель внедряется как инновационный формат работы с мотивацией педагогов к профессиональному развитию и как организационно-методическое решение проблемы кадрового дефицита.

В указанном контексте в Красноярском крае явно выделяется кластер *лидеров наставничества* (Рис.2): эта группа включает 22 МСО (36%), в которых модель наставничества внедрена более, чем в 80% ОО. В их числе – 15 (24%) муниципалитетов (Ачинский, Бирилюсский, Большемуртинский, Назаровский, Саянский, Тасеевский, Тюхтетский, Шарыповский р-ны, города: Боготол, Лесосибирск, Назарово, Норильск, Сосновоборск, Шарыпово, п. Кедровый), в которых модель наставничества внедрена в 100% ОО. Для этой категории МСО этап *масштабирования модели* наставничества завершен, в дальнейшем, развитие наставничества в этих муниципалитетах может быть сосредоточено на успешном развитии как «внутреннего контура» (персонализированных программ, тьюторского сопровождения педагогов в каждой образовательной организации), так «внешнего контура» (региональных форматов и мер) совместно с Региональным центром наставничества, ЦНППМ (на базе ККИПК), методическими объединениями, профессиональными сообществами.

<sup>12</sup> утверждена приказом министерства от 30.11.2020 № 590-11-05) в форматах сетевого взаимодействия ЦНППМ на базе ККИПК с региональным центром наставничества (создан на базе КГБПОУ «Красноярский педагогический колледж № 1 им. М. Горького»)

<sup>13</sup> Региональная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования на территории Красноярского края.<sup>13</sup> разработана и утверждена приказом министерства от 30.11.2020 № 590-11-05В 2020



2.2.4.4. Доля ОО, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников, в общей численности ОО муниципалитета

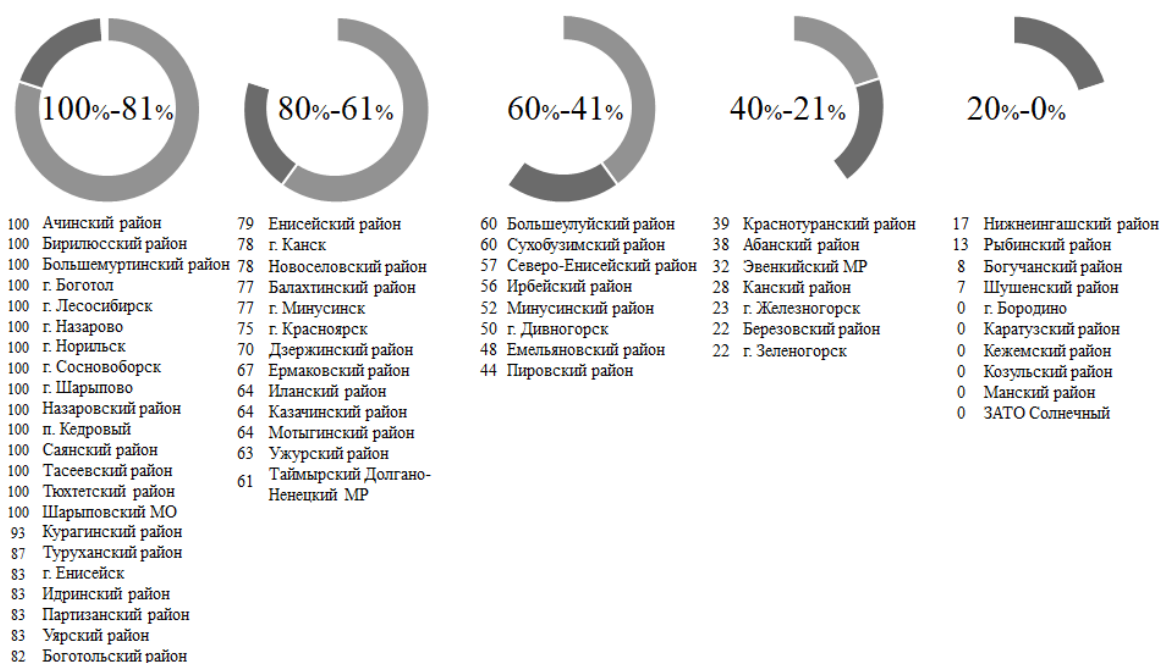


Рис. 2. Распределение МСО в зависимости от доли ОО (%), реализующих целевую модель наставничества.

На «противоположном полюсе процесса» наставничества – МСО, в которых процесс внедрения наставничества «заморожен» (внедрен в 0% ОО): Козульский, Мотыгинский р-н, (Туруханский р-н, ЗАТО «Солнечный»). Необходим анализ сложившейся ситуации и принятие решений для принципиального изменения ситуации.

Аналитически важно отметить наличие динамики (как позитивной, так и отрицательной) масштабирования практики наставничества в МСО. Ниже на диаграмме мы видим распределение указанной динамики по группам муниципалитетов. Безусловное большинство (67%) МСО демонстрируют количественный рост (в диапазоне от 64% до 1%) программ наставничества, (наставников и наставляемых). К лидерам этого роста (от 20% и более положительной динамики участников) можно отнести муниципалитеты: г. Ачинск, г. Лесосибирск, Курагинский р-н, Балахтинский р-н, Козульский р-н, Тасеевский р-н, Новоселовский р-н

Сравнение доли педагогических работников, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогических работников муниципалитета (сами наставники и наставляемые) за 2021г. и 2022г.

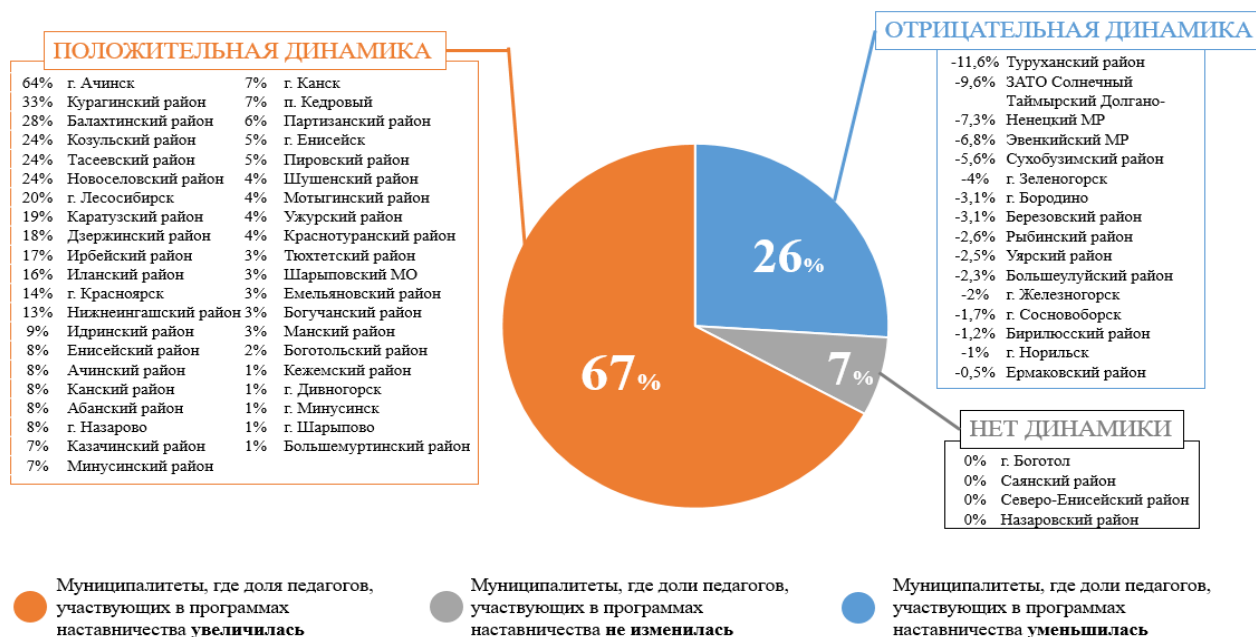


Рис.3 Количественная динамика практики наставничества (в период 2020/2021-2021/2022 уч.гг) в муниципалитетах Красноярского края.

Следующая **группа показателей по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях** муниципалитетов:

2.2.5.1 Доля ОО, имеющих вакансии педагогических работников;

2.2.5.2 Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, в общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций муниципалитета;

2.2.5.3. Доля педагогических работников учреждений дополнительного образования, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, в общей численности педагогических работников учреждений дополнительного образования детей муниципалитета;

2.2.5.4 Доля педагогических работников, имеющих внутреннее или внешнее совместительство, в общей численности педагогических работников муниципалитета

2.2.6.2. Доля педагогов, имеющих базовое непрофильное образование, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности, в общем количестве педагогов муниципалитета, имеющих базовое непрофильное образование



Рис. 4. Кластеры МСО в аспекте вакансий педагогических кадров и их квалификационной структуры.

Данная группа показателей рассматривалась нами в аналитической структуре 2-х кластеров: сельских муниципалитетов и муниципалитетов городов. Указанная дифференциация предложена для анализа и понимания динамики «кадрового дефицита», исторически более выраженного в сельских муниципалитетах региона.

Результаты регионального мониторинга (показатель 2.2.5.1) фиксируют «масштабность» ситуации с открытыми вакансиями педагогических работников как в городах, так и в сельских муниципалитетах. Кроме того, городских образовательных организаций, имеющих «незакрытые вакансии» педагогических работников в среднем на 1/5 больше (всего 76% ОО), чем сельских (всего 55% ОО). Это важная статистическая фиксация, правильная интерпретация которой, конечно, требует более детального анализа самих вакансий (т.е., ответов на вопросы: «педагоги каких специальностей «дефицитны» в селах и городах Красноярского края?; какова динамика детского/ученического контингента? какие социальные условия предоставляются/отсутствуют в конкретных муниципалитетах с наиболее высоким уровнем дефицита педагогических кадров? какие возможности общего рынка труда в муниципалитетах с «кадровым голодом» системы образования? и т.д.).

Укажем муниципалитеты, в которых открыты вакансии педагогических работников в 100% образовательных организаций:

города: Ачинск, Зеленогорск, Минусинск, Сосновоборск;

сельские районы: Держинский, Кежемский, п. Кедровый.

Отметим, что значения показателя 2.2.5.4 - Доля педагогических работников, имеющих внутреннее или внешнее совместительство, в общей

численности педагогических работников муниципалитета почти зеркальны (по отношению к «показателю вакансий»): 34% - доля педагогических работников-совместителей в ОО сельских муниципалитетов и 26% - доля педагогических работников-совместителей в городских образовательных организациях.

Сравнение результатов показателей 2.2.5.1 и 2.2.5.4 позволяет предположить, что именно благодаря практике совместительства педагогов в сельских МСО удастся «закрывать» часть педагогических вакансий ОО, однако, насколько эта практика может рассматриваться в качестве фактора повышения качества образования – исходя только из этих показателей судить нельзя, требуется анализ других факторов (таких, как уровень образовательных результатов учащихся педагогов-совместителей, уровень качества образования в самой ОО).

В Красноярском крае кадровый дефицит рассматривается как один из факторов снижения качества образования, для устранения которого на протяжении ряда последних лет предпринимались различные управленческие меры (так, для привлечения педагогических кадров в сельскую местность в крае на протяжении нескольких лет реализуется целевая программа «Земский Учитель»). Результаты мониторинга 2021/2022 обосновывают необходимость проведения аналитического исследования, позволяющего выявить причины проблемы «дефицита кадров» (недостаточный «приток молодых», «текучка кадров», несоответствие динамики численности ученического контингента «кадровому корпусу», другие.) с дифференциацией причин, характерных для сельских и городских МСО. Это позволит подобрать адресные решения многолетней проблемы.

Значения остальных двух показателей из группы «по выявлению кадровых потребностей» (2.2.5.2, 2.2.5.3) предлагаем интерпретировать так же, в логической связке с показателем по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности (2.2.6.2, см.Табл.1).

Таблица 1

Соответствие профильности образования (базового и переподготовки) педагогических работников преподаваемым предметам в кластерах муниципалитетов (село, город), в видах образовательных систем (общее образование, дополнительное образование)

Показатель	Значение (среднее по МСО)		МСО с «0»-ми значениями показателя
	Село	Город	
2.2.5.2. Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, имеющих образование, соответствующее	86%	87%	-

профилю преподаваемого учебного предмета, в общей численности педагогических работников ОО муниципалитета;			
2.2.5.3 Доля педагогических работников учреждений дополнительного образования, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета в общей численности педагогических работников учреждений дополнительного образования детей муниципалитета	71%	84%	Боготольский р-н Енисейский р-н Козульский р-н п. Кедровый Туруханский район (нет значений показателя) Канск
2.2.6.2 Доля педагогов, имеющих базовое непрофильное образование, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности, в общем количестве педагогов муниципалитета, имеющих базовое непрофильное образование	88%	88%	Ачинский р-н Большемуртинский р-н г.Минусинск Шарыповский р-н

Из таблицы видно, что в целом, квалификация педагога (как следствие его базового образования или последующей переподготовки) в высокой доле соответствует преподаваемому предмету (как в городских, так и сельских муниципалитетах), а сама квалификационная структура кадров ОО рассматривается через «призму управления» качеством (за исключением ряда МСО, в которых мы фиксируем «нулевые решения» в области управления квалификацией педагогических кадров.

Ежегодно в рамках целевого заказа проходят переподготовку 25 педагогов по наиболее дефицитным направлениям: в 2021 году прошла переподготовку группа учителей математики, в 2021-2022 году - по программе переподготовки обучается группа учителей русского языка. Сам инструмент переподготовки решает проблему кадрового дефицита в определенной мере, ввиду общего кадрового дефицита внутри системы образования Красноярского края.

**Группа показателей по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ** включает:

2.2.7.1. Доля педагогических работников общеобразовательных организаций муниципалитета, повысивших квалификацию по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС (в том числе, формированием и оценкой функциональной грамотности обучающихся, внедрением цифровой

образовательной среды, реализацией деятельностного подхода) в общем количестве педагогических работников;

2.2.7.2. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию в рамках реализации РП "Успех каждого ребенка", в общем количестве педагогических работников муниципалитета

2.2.7.3 Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, в общем количестве педагогических работников муниципалитета.

2.2.7.4. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации, в общем количестве педагогических работников муниципалитета.

2.2.7.5. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования, в общем количестве педагогических работников дошкольного образования муниципалитета

2.2.7.6. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, в общем количестве педагогических работников ШНОР муниципалитета

2.2.7.7. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, в общем количестве педагогических работников муниципалитета

2.2.7.8. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, в общем количестве педагогических работников муниципалитета

2.2.7.9. Доля педагогических работников ОО муниципалитета, прошедших обучение по программам из федерального реестра дополнительных профессиональных программ педагогического образования, в общей численности педагогов общеобразовательных организаций муниципалитета.

Показатели 2.2.7.1., 2.2.7.2, 2.2.7.9. обеспечивают управление повышением квалификации педагогических работников по ключевым федеральным проектам (ФГОС, «Успех каждого», формирование единой образовательной среды дополнительного профессионального образования)

Ниже на лепестковой диаграмме (Рис 5) представлена графическая картина распределения долей педагогических работников, повысивших квалификацию по программам, в зависимости от их содержательной направленности (программы ПК по вопросам введения обновленных ФГОС, формирования и оценке функциональной грамотности, др.) и «федерального статуса» (программы из единого федерального реестра (ЦОС ДПО)).

Из диаграммы очевидно, наибольшее кол-во педагогических работников (от 36 до 40% в зависимости от типа (сельский, городской) муниципалитета) повышали квалификацию по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС. Очевидно, что это основание стало «трендом» выбора содержания программ ПК (было обусловлено нормативной



задачей подготовки педагогических коллективов ОО к внедрению обновленных ФГОС).

### 2.2.7 Муниципальные показатели по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ

Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС (в том числе, формированием и оценкой функциональной грамотности обучающихся, внедрением цифровой образовательной среды, реализацией деятельностного подхода)



Рис 5. Направленность повышения квалификации педагогических работников в городских и сельских МСО.

Сопоставление значения указанного показателя с результатами деятельности Красноярского краевого ИПК в анализируемый период (так, в ККИПК по программам ПК по указанным выше направленности в рамках выполнения государственного задания и соглашений с МСО было обучено 29666 педагогических работников).

Это сопоставление позволяет фиксировать, что региональный ККИПК обеспечивает потребность 34% педагогических работников (89%) от всех обученных в регионе по программам ПК следующих тематик: Цифровые технологии, Онлайн-инструменты и сервисы в организации учебного процесса; Цифровая грамотность: инструменты учителя XXI века; Цифровая образовательная среда: новые инструменты педагога; Формирование функциональной грамотности младших школьников; Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя; Изменение в педагогической практике учителя по формированию и оценке функциональной грамотности обучающихся (стажировка) и др.

Диаграмма демонстрирует, так же, контекстный фактор: от 17% (город) до 23 % (село) педагогических работников, обучились по программам, размещенным на ЦОС ДПО – это указание не только на выбор дистанционных программ, но и на устоявшуюся «цифровую практику» педагогов,

выбирающих обучение такой формы. Показатель свидетельствует, что в крае каждый 5-й педагогический работник практикует дистанционное обучение.

Значительно меньшая доля педагогических работников (3% в городских муниципалитетах и 4% - в сельских), повысили квалификацию в рамках регионального проекта «Успех каждого ребенка». Низкая доля определяется отсутствием планового показателя по повышению квалификации в региональном проекте «Успех каждого ребенка», поэтому повышение квалификации было организовано только на основании потребностей муниципалитетов по работе с талантливыми детьми. Безусловными лидерами по данному показателю стали муниципалитеты: Иланский район (34% обученных педагогических работников от общего количества в муниципалитете), Каратузский район (38,5%). Нулевые значения по данному показателю представили: г. Норильск, Ачинский район, Балахтинский район, Березовский район, Идринский район, Мотыгинский район, п. Кедровый, Рыбинский район.

Данные по показателям

2.2.7.3. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, в общем количестве педагогических работников муниципалитета.

2.2.7.4. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации, в общем количестве педагогических работников муниципалитета.

2.2.7.5. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования, в общем количестве педагогических работников дошкольного образования муниципалитета

2.2.7.6. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, в общем количестве педагогических работников ШНОР муниципалитета

2.2.7.7. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, в общем количестве педагогических работников муниципалитета

2.2.7.8. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, в общем количестве педагогических работников муниципалитета

были собраны в рамках мониторинга с подведомственных организаций, в структуру государственного задания которых включены соответствующие программы.

Динамика востребованности программ повышения квалификации по различным направлениям за двухлетний период представлена в таблице 1.

Таблица 1.

**Количество работников образования Красноярского края,**

### обучившихся по программам повышения квалификации

Таблица

Количество педагогических работников Красноярского края, обучившихся по программам повышения квалификации

Направленность программ	количество прошедших обучение, чел	
	в 2020-2021 уч.г.	в 2021-2022 уч.г.
Оценка качества образования в образовательной организации	5778	4926
Работа со школами с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях	180	172
Выявление, поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодежи	418	755
Самоопределение и профессиональная ориентация обучающихся	361	128
Организация воспитания и социализации обучающихся	1081	886
Повышение качества дошкольного образования	1375	1502

Наблюдается положительная динамика по показателям 2.2.7.5. и 2.2.7.7.

**2.2.7.7. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, в общем количестве педагогических работников муниципалитета**

Динамика численности педагогических работников (по муниципалитетам), повысивших квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи за 2020/2021 и 2021/2022 учебный год положительная.

Доля муниципалитетов, в которых выросло количество составляет в муниципалитетах «город» - 67%, «село» - 72%. Это говорит о доступности форм обучения по ДПП, независимо от местности.

Рис. 6. Динамика численности педагогических работников (по муниципалитетам), повысивших квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи за 2020/2021 и 2021/2022 учебный год



Вместе с тем, заявки муниципалитетов на ДПП по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи остаются немногочисленными в силу перераспределения основного потока обучающихся на ДПП, связанные с введением ФГОС.

Таблица 2. Сравнительные данные о количестве педагогических работников в крае, прошедших повышение квалификации **по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи** за 2020/2021 и 2021/2022 учебный год

муниципалитет	Количество прошедших обучение				динамика
	в 2020-2021 уч.г.		в 2021-2022 уч.г.		
	кол-во, чел	доля, %	кол-во, чел	доля, %	
Абанский район	6	1,73%	10	2,88%	1,15%
Ачинский район	3	1,20%	29	11,60%	10,40%
Балахтинский район	8	2,47%	11	3,40%	0,93%
Березовский район	8	2,13%	6	1,60%	-0,53%
Бирилюсский район	6	3,95%	1	0,66%	-3,29%
Боготольский район	9	5,66%	9	5,66%	0,00%
Богучанский район	6	1,13%	8	1,51%	0,38%
Большемуртинский район	2	0,90%	10	4,48%	3,58%
Большеулуйский район	8	5,13%	2	1,28%	-3,85%
г.Ачинск	0	0,00%	8	1,10%	1,10%
г.Боготол	8	5,71%	3	2,14%	-3,57%
г.Бородино	6	4,65%	1	0,78%	-3,87%
г.Дивногорск	6	1,41%	14	3,29%	1,88%
г.Енисейск	9	5,56%	8	4,94%	-0,62%
г.Железногорск	0	0,00%	19	1,39%	1,39%

г.Зеленогорск	4	0,86%	7	1,50%	0,64%
г.Канск	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
г.Красноярск	53	0,70%	50	0,66%	-0,04%
г.Лесосибирск	2	0,42%	3	0,63%	0,21%
г.Минусинск	1	0,17%	2	0,34%	0,17%
г.Назарово	7	1,88%	14	3,76%	1,88%
г.Норильск	0	0,00%	20	1,11%	1,11%
г.Сосновоборск	8	1,89%	18	4,26%	2,37%
г.Шарыпово	6	1,64%	3	0,82%	-0,82%
Дзержинский район	5	2,44%	10	4,88%	2,44%
Емельяновский район	4	0,76%	9	1,70%	0,94%
Енисейский район	6	1,02%	22	3,72%	2,70%
Ермаковский район	13	3,39%	21	5,47%	2,08%
ЗАТО Солнечный	7	3,65%	0	0,00%	-3,65%
Идринский район	5	2,00%	11	4,40%	2,40%
Иланский район	3	0,99%	16	5,28%	4,29%
Ирбейский район	10	3,27%	25	8,17%	4,90%
Казачинский район	2	1,05%	18	9,42%	8,37%
Канский район	6	1,74%	5	1,45%	-0,29%
Каратузский район	5	1,62%	18	5,83%	4,21%
Кежемский район	7	1,66%	1	0,24%	-1,42%
Козульский район	6	3,37%	12	6,74%	3,37%
Краснотуранский район	6	1,73%	14	4,03%	2,30%
Курагинский район	9	1,23%	24	3,27%	2,04%
Манский район	5	2,00%	8	3,20%	1,20%
Минусинский район	5	1,11%	17	3,76%	2,65%
Мотыгинский район	3	1,70%	11	6,25%	4,55%
Назаровский район	5	1,67%	19	6,33%	4,66%
Нижнеингашский район	7	2,11%	15	4,53%	2,42%
Новоселовский район	9	3,64%	47	19,03%	15,39%
п.Кедровый	1	1,61%	1	1,61%	0,00%
Партизанский район	6	3,16%	4	2,11%	-1,05%
Пировский район	13	9,70%	2	1,49%	-8,21%
Рыбинский район	5	0,83%	29	4,80%	3,97%
Саянский район	14	6,51%	7	3,26%	-3,25%
Северо-Енисейский район	9	3,81%	5	2,12%	-1,69%
Сухобузимский район	4	1,29%	16	5,18%	3,89%
Таймырский МР	11	1,94%	12	2,11%	0,17%
Тасеевский район	5	3,18%	4	2,55%	-0,63%
Туруханский район	4	1,62%	2	0,81%	-0,81%
Тюхтетский район	5	3,76%	5	3,76%	0,00%

Ужурский район	11	2,72%	41	10,12%	7,40%
Уярский район	10	4,50%	5	2,25%	-2,25%
Шарыповский район	7	2,36%	11	3,72%	1,36%
Шушенский район	12	1,81%	24	3,63%	1,82%
Эвенкийский МР	7	2,40%	8	2,74%	0,34%
<b>всего</b>	<b>418</b>		<b>755</b>		

На протяжении двух лет по данному направлению отсутствует обучение педагогических работников г. Канска в учреждениях, подведомственных министерству образования Красноярского края. Вместе с тем, г. Канск находится в кластере городских муниципальных образований, обучающиеся которых, в том числе с ОВЗ, продемонстрировали высокий уровень достижений (победители, призёры) («аналитический отчет состоянии системы обеспечения профессионального развития педагогических работников по итогам организации и проведения региональной оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов городских и муниципальных округов Красноярского края за 2021/22 учебный год», с. 8 [https://krao.ru/media/editor/uploads/2022/07/29/13\\_-2022.pdf](https://krao.ru/media/editor/uploads/2022/07/29/13_-2022.pdf). и показывает, положительную динамику количества педагогов прошедших подготовку по вопросам, связанным с содержанием направления с 0,6% до 1,4%. ([https://krao.ru/media/editor/uploads/2022/07/29/13\\_-2022.pdf](https://krao.ru/media/editor/uploads/2022/07/29/13_-2022.pdf)., с.40). Необходимо выяснить механизмы и источники повышения квалификации.

Следует отметить, что в основном, динамика связана с увеличением спроса на программу «Разработка индивидуальных образовательных программ сопровождения интеллектуально одаренных обучающихся», что демонстрирует результаты 3-х летней работы в крае, направленной на понимание сущности и смысла процесса индивидуализации, его значимости, а также актуальности представленного спектра программ.

#### **2.2.7.5. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования, в общем количестве педагогических работников дошкольного образования муниципалитета**

Динамика численности педагогических работников (по муниципалитетам), повысивших квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования за 2020/2021 и 2021/2022 учебный год в целом увеличилась.

Вместе с тем, снизилась доля муниципалитетов, где количество педагогов, повысивших квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования за 2020/2021 и 2021/2022 учебный год.

Рис. 7. Динамика численности педагогических работников (по муниципалитетам), повысивших квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования за 2020/2021 и 2021/2022 учебный год



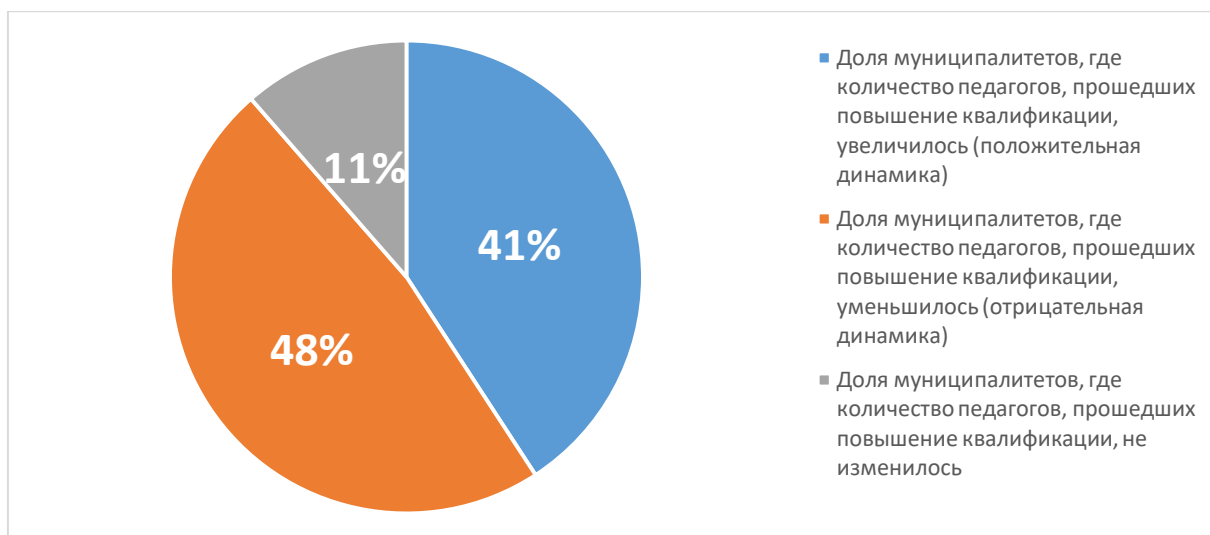


Таблица 3. Сравнительные данные о количестве педагогических работников в крае, прошедших повышение квалификации **по вопросам повышения качества дошкольного образования** за 2020/2021 и 2021/2022 учебный год

муниципалитет	Количество прошедших обучение				динамика
	в 2020-2021 уч.г.		в 2021-2022 уч.г.		
	кол-во, чел	доля, %	кол-во, чел	доля, %	
Абанский район	2	2,41%	1	1,20%	-1,21%
Ачинский район	10	13,89%	5	6,94%	-6,95%
Балахтинский район	10	11,24%	5	5,62%	-5,62%
Березовский район	71	43,83%	77	47,53%	3,70%
Бирилюсский район	2	4,88%	1	2,44%	-2,44%
Боготольский район	3	10,71%	2	7,14%	-3,57%
Богучанский район	10	4,35%	12	5,22%	0,87%
Большемуртинский район	1	1,82%	0	0,00%	-1,82%
Большеулуйский район	6	19,35%	27	87,10%	67,75%
г.Ачинск	33	4,53%	51	7,01%	2,48%
г.Боготол	8	6,72%	2	1,68%	-5,04%
г.Бородино	9	6,47%	5	3,60%	-2,87%
г.Дивногорск	21	10,40%	12	5,94%	-4,46%
г.Енисейск	9	6,67%	15	11,11%	4,44%
г.Железногорск	31	4,32%	44	6,14%	1,82%
г.Зеленогорск	47	8,83%	43	8,08%	-0,75%
г.Канск	5	0,94%	8	1,51%	0,57%
г.Красноярск	579	11,87%	652	13,37%	1,50%
г.Лесосибирск	35	9,33%	33	8,80%	-0,53%
г.Минусинск	44	7,53%	9	1,54%	-5,99%
г.Назарово	22	6,98%	15	4,76%	-2,22%

г.Норильск	25	1,94%	115	8,91%	6,97%
г.Сосноборск	30	10,71%	37	13,21%	2,50%
г. Шарыпово	51	16,19%	24	7,62%	-8,57%
Дзержинский район	2	2,63%	2	2,63%	0,00%
Емельяновский район	28	14,74%	24	12,63%	-2,11%
Енисейский район	50	25,51%	32	16,33%	-9,18%
Ермаковский район	5	4,55%	4	3,64%	-0,91%
ЗАТО Солнечный	5	5,88%	5	5,88%	0,00%
Идринский район	1	1,79%	4	7,14%	5,35%
Иланский район	25	37,31%	4	5,97%	-31,34%
Ирбейский район	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
Казачинский район	6	10,71%	3	5,36%	-5,35%
Канский район	1	0,90%	10	9,01%	8,11%
Каратузский район	4	4,60%	6	6,90%	2,30%
Кежемский район	11	6,83%	15	9,32%	2,49%
Козульский район	1	2,33%	0	0,00%	-2,33%
Краснотуранский район	4	5,33%	0	0,00%	-5,33%
Курагинский район	0	0,00%	1	0,36%	0,36%
Манский район	5	7,46%	6	8,96%	1,50%
Минусинский район	1	0,67%	15	10,07%	9,40%
Мотыгинский район	4	4,12%	11	11,34%	7,22%
Назаровский район	9	6,67%	8	5,93%	-0,74%
Нижнеингашский район	2	1,63%	2	1,63%	0,00%
Новоселовский район	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
п. Кедровый	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
Партизанский район	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
Пировский район	4	19,05%	3	14,29%	-4,76%
Рыбинский район	18	8,53%	4	1,90%	-6,63%
Саянский район	1	1,64%	5	8,20%	6,56%
Северо-Енисейский район	5	6,67%	13	17,33%	10,66%
Сухобузимский район	2	2,15%	10	10,75%	8,60%
Таймырский МР	64	23,70%	54	20,00%	-3,70%
Тасеевский район	7	10,94%	5	7,81%	-3,13%
Туруханский район	0	0,00%	1	0,78%	0,78%
Тюхтетский район	1	3,13%	0	0,00%	-3,13%
Ужурский район	5	4,81%	12	11,54%	6,73%
Уярский район	8	9,88%	2	2,47%	-7,41%
Шарыповский район	12	20,34%	16	27,12%	6,78%
Шушенский район	17	7,73%	30	13,64%	5,91%
Эвенкийский МР	3	1,95%	0	0,00%	-1,95%
<b>всего</b>	<b>1375</b>		<b>1502</b>		

Средняя динамика количества прошедших обучение не различается в зависимости от местоположения муниципалитета («город» +0,01%, «село» +0,01%). Вместе с тем, динамику снизили 63% сельских МСО и 53% городских МСО.

Причиной может быть недостаток ресурсного обеспечения этого направления, то есть количество заявок превышает ресурсные возможности организаций, осуществляющих повышение квалификации.

Лидером по данному показателю является Большеулуйский район (87,10%).

Системное повышение квалификации можно считать одним из факторов динамики результатов качества механизмов управления системой дошкольного образования. Так в Большеулуйском районе результаты федерального мониторинга механизмов управления качеством дошкольного образования выросли с 61,3% в 2021 году до 100% в 2022 году.

На протяжении 2-х лет практически не повышают квалификацию работники дошкольного образования Большемуртинского района (1 чел – в 2021, «0» в 2022), совсем не повышают квалификацию в учреждениях, подведомственных министерству образования КК работники дошкольного образования – Ирбейского района, Новоселовского района, Партизанского района, п. Кедровый, Тюхтетского района, Эвенкийского МР.

Запуск мониторингового механизма привел к увеличению спроса со стороны муниципалитетов на программы, связанные с управлением на основе данных. Разработаны ДПП «Управление качеством дошкольного образования на основе мониторинговых данных», «Развитие качества дошкольного образования с использованием инструментария мониторинга качества дошкольного образования в реализации основной образовательной программы «Вдохновение».

При этом большой спрос остается на программы, связанные с содержанием дошкольного образования «Проектирование развивающей предметно-пространственной среды для детей дошкольного возраста в условиях ФГОС ДО», «Организация педагогического наблюдения в практике работы с детьми раннего и дошкольного возраста», что связано с основными трендами развития дошкольного образования в крае.

Положительная динамика востребованности программ, направленных на профессиональное развитие, свидетельствует, что комплекс мер, включающий управление квалификацией педагогов дошкольного образования, принятый на основе результатов мониторинга системы дошкольного образования 2020-2021 показал свою эффективность.

По показателям 2.2.7.3., 2.2.7.4., 2.2.7.6., 2.2.7.8. наблюдается слабо отрицательная динамика.

**2.2.7.3. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, в общем количестве педагогических работников муниципалитета.**

По этому направлению наблюдается как снижение общего количества педагогических работников, повысивших квалификацию, так и снижение доли муниципалитетов, где количество педагогов, прошедших повышение квалификации увеличилось.

Рис.8. Динамика численности пед.работников (по муниципалитетам), повысивших квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации за 2020/2021 и 2021/2022 учебный год

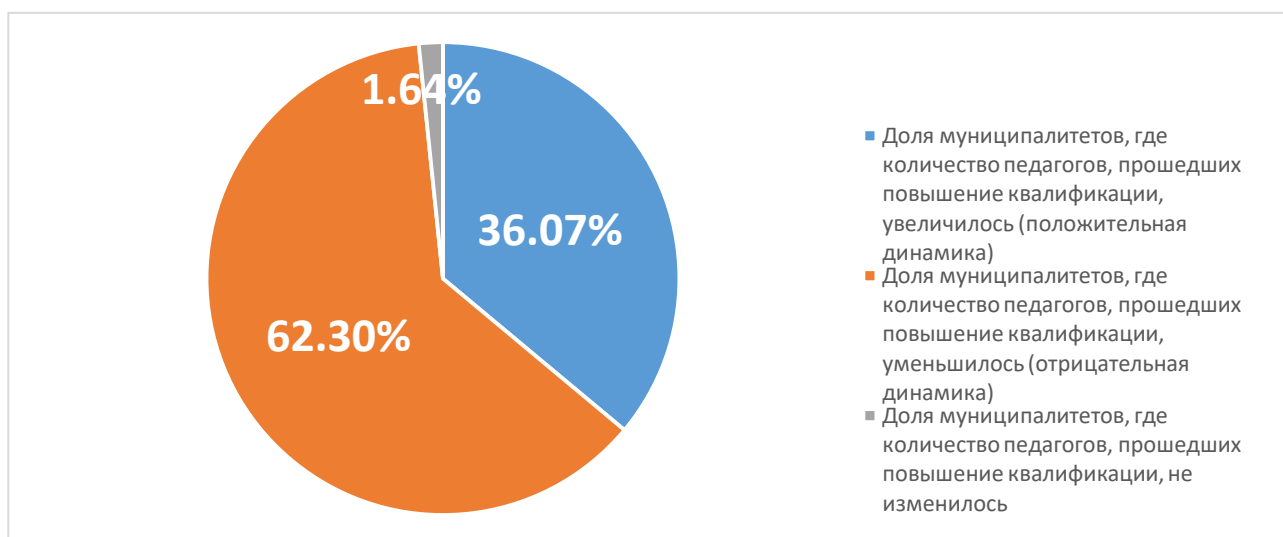


Таблица 4. Сравнительные данные о количестве педагогических работников в крае, прошедших повышение квалификации **по вопросам оценки качества образования в образовательной организации** за 2020/2021 и 2021/2022 учебный год

муниципалитет	Количество прошедших обучение				динамика
	в 2020-2021 уч.г.		в 2021-2022 уч.г		
	кол-во, чел	доля, %	кол-во, чел	доля, %	
Абанский район	104	29,97%	79	22,77%	-7,20%
Ачинский район	34	13,60%	37	14,80%	1,20%
Балахтинский район	59	18,21%	67	20,68%	2,47%
Березовский район	32	8,53%	47	12,53%	4,00%
Бирилюсский район	21	13,82%	32	21,05%	7,23%
Боготольский район	91	57,23%	28	17,61%	-39,62%
Богучанский район	60	11,30%	55	10,36%	-0,94%
Большемуртинский район	75	33,63%	39	17,49%	-16,14%
Большеулуйский район	98	62,82%	52	33,33%	-29,49%
г. Ачинск	327	45,04%	276	38,02%	-7,02%
г. Боготол	17	12,14%	27	19,29%	7,15%
г. Бородино	13	10,08%	27	20,93%	10,85%

г. Дивногорск	41	9,65%	19	4,47%	-5,18%
г. Енисейск	55	33,95%	52	32,10%	-1,85%
г. Железногорск	61	4,46%	73	5,34%	0,88%
г. Зеленогорск	100	21,41%	75	16,06%	-5,35%
г. Канск	167	13,39%	135	10,83%	-2,56%
г. Красноярск	1095	14,41%	936	12,32%	-2,09%
г. Лесосибирск	102	21,52%	72	15,19%	-6,33%
г. Минусинск	128	21,84%	107	18,26%	-3,58%
г. Назарово	76	20,43%	122	32,80%	12,37%
г. Норильск	294	16,32%	336	18,65%	2,33%
г. Сосновоборск	75	17,73%	68	16,08%	-1,65%
г. Шарыпово	79	21,64%	67	18,36%	-3,28%
Дзержинский район	58	28,29%	64	31,22%	2,93%
Емельяновский район	83	15,72%	60	11,36%	-4,36%
Енисейский район	94	15,91%	122	20,64%	4,73%
Ермаковский район	99	25,78%	39	10,16%	-15,62%
ЗАТО Солнечный	13	6,77%	7	3,65%	-3,12%
Идринский район	71	28,40%	58	23,20%	-5,20%
Иланский район	103	33,99%	84	27,72%	-6,27%
Ирбейский район	87	28,43%	90	29,41%	0,98%
Казачинский район	27	14,14%	41	21,47%	7,33%
Канский район	56	16,28%	73	21,22%	4,94%
Каратузский район	51	16,50%	39	12,62%	-3,88%
Кежемский район	37	8,79%	37	8,79%	0,00%
Козульский район	24	13,48%	49	27,53%	14,05%
Краснотуранский район	97	27,95%	71	20,46%	-7,49%
Курагинский район	159	21,69%	141	19,24%	-2,45%
Манский район	65	26,00%	43	17,20%	-8,80%
Минусинский район	162	35,84%	27	5,97%	-29,87%
Мотыгинский район	72	40,91%	20	11,36%	-29,55%
Назаровский район	81	27,00%	32	10,67%	-16,33%
Нижнеингашский район	64	19,34%	75	22,66%	3,32%
Новоселовский район	32	12,96%	61	24,70%	11,74%
п. Кедровый	0	0,00%	7	11,29%	11,29%
Партизанский район	28	14,74%	16	8,42%	-6,32%
Пировский район	26	19,40%	23	17,16%	-2,24%
Рыбинский район	108	17,88%	63	10,43%	-7,45%
Саянский район	108	50,23%	45	20,93%	-29,30%
Северо-Енисейский район	46	19,49%	36	15,25%	-4,24%

Сухобузимский район	19	6,15%	35	11,33%	5,18%
Таймырский МР	94	16,55%	86	15,14%	-1,41%
Тасеевский район	80	50,96%	62	39,49%	-11,47%
Туруханский район	13	5,26%	23	9,31%	4,05%
Тюхтетский район	56	42,11%	32	24,06%	-18,05%
Ужурский район	105	25,93%	130	32,10%	6,17%
Уярский район	88	39,64%	74	33,33%	-6,31%
Шарыповский район	82	27,70%	109	36,82%	9,12%
Шушенский район	126	19,03%	117	17,67%	-1,36%
Эвенкийский МР	60	20,55%	7	2,40%	-18,15%
<b>всего</b>	<b>5778</b>		<b>4926</b>		

Наблюдаемое общее снижение заинтересованности муниципалитетов в этой тематике можно объяснить, с одной стороны высоким процентом обученных за 2020-2021 учебный год, а также реализованный в Красноярском крае в период 2019-2020 проект «Управление качеством образования», который обеспечил методическое сопровождение становления ШСОКО, а также большим количеством педагогов, уже освоивших ДПП по этому направлению в связи с открытием в 2020 году ЦНППМ, который реализовывал треки (программы повышения квалификации) по формированию и оценке функциональной грамотности (естественно-научной, читательской, математической, финансовой).

С другой - с исполнением обязательств проекта «Современная школа» по обучению управленческих команд. В 2021 году 653 человека в составе управленческих команд прошли стажировку по программе «Управление качеством образования в условиях новой реальности». В связи с массовым обучением по программам ПК по данному направлению необходимо провести ревизию изменения ВСОКО на местах с целью организации посткурсового методического сопровождения до планируемого результата – изменения практики образования.

Лидером по количеству педагогов, прошедших повышение квалификации за 2 года являются: Большеулуйский район (96,15%), Тасеевский район (90,45%), г. Ачинск (83,06%). Аутсайдерами: г. Железногорск (9,80%), ЗАТО Солнечный (10,42%), п. Кедровый (11,29%).

Значимых отличий освоения активности программ повышения квалификации в разрезе «город» -«село» по этому направлению не наблюдается. Это означает, что форма реализации программ доступна для педагогических работников, независимо от места пребывания.

**2.2.7.6. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, в общем количестве педагогических работников ШНОР муниципалитета**



Динамика численности педагогических работников (по муниципалитетам), повысивших квалификацию в рамках работы со школами с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях за 2020/2021 и 2021/2022 учебный год практически не изменилась (Таблица 1).

Однако, доля муниципалитетов, где количество педагогов, прошедших повышение квалификации значительно выросло (рис.9)



Рис. 9. Сравнительные данные о количестве педагогических работников в крае, прошедших повышение квалификации **в рамках работы со школами с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях** за 2020/2021 и 2021/2022 учебный год

Таблица 5. Сравнительные данные о количестве педагогических работников в крае, прошедших повышение квалификации **в рамках работы со школами с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях** за 2020/2021 и 2021/2022 учебный год

муниципалитет	Количество прошедших обучение				динамика
	в 2020-2021 уч.г.		в 2021-2022 уч.г.		
	кол-во, чел	доля, %	кол-во, чел	доля, %	
Абанский район	0	0,00%	2	2,15%	2,15%
Ачинский район	0	0,00%	5	5,75%	5,75%
Балахтинский район	4	1,69%	3	1,27%	-0,42%
Березовский район	1	0,36%	2	0,71%	0,36%
Бирилюсский район	0	0,00%	2	3,08%	3,08%
Боготольский район	10	8,13%	2	1,63%	-6,50%
Богучанский район	0	0,00%	2	0,52%	0,52%



Большемуртинский район	0	0,00%	3	1,92%	1,92%
Большеулуйский район	0	0,00%	2	2,44%	2,44%
г. Ачинск	7	1,15%	3	0,49%	-0,66%
г. Боготол	0	0,00%	1	5,00%	5,00%
г. Бородино	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
г. Дивногорск	46	31,94%	4	2,78%	-29,17%
г. Енисейск	0	0,00%	3	33,33%	33,33%
г. Железногорск	10	11,90%	0	0,00%	-11,90%
г. Зеленогорск	0	0,00%	3	4,00%	4,00%
г. Канск	0	0,00%	4	1,98%	1,98%
г. Красноярск	1	0,09%	4	0,36%	0,27%
г. Лесосибирск	0	0,00%	4	6,25%	6,25%
г. Минусинск	1	0,95%	2	1,90%	0,95%
г. Назарово	0	0,00%	3	1,32%	1,32%
г. Норильск	0	0,00%	5	1,55%	1,55%
г. Сосновоборск	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
г. Шарыпово	0	0,00%	1	0,35%	0,35%
Дзержинский район	0	0,00%	5	6,17%	6,17%
Емельяновский район	8	3,14%	5	1,96%	-1,18%
Енисейский район	7	22,58%	3	9,68%	-12,90%
Ермаковский район	3	1,63%	4	2,17%	0,54%
ЗАТО Солнечный	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
Идринский район	0	0,00%	3	1,61%	1,61%
Иланский район	14	6,54%	4	1,87%	-4,67%
Ирбейский район	1	0,59%	4	2,37%	1,78%
Казачинский район	1	1,08%	4	4,30%	3,23%
Канский район	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
Каратузский район	0	0,00%	1	0,37%	0,37%
Кежемский район	0	0,00%	4	3,20%	3,20%
Козульский район	0	0,00%	3	4,76%	4,76%
Краснотуранский район	5	3,62%	4	2,90%	-0,72%
Курагинский район	5	2,07%	4	1,66%	-0,41%
Манский район	0	0,00%	2	1,33%	1,33%
Минусинский район	0	0,00%	3	1,28%	1,28%
Мотыгинский район	0	0,00%	6	4,05%	4,05%
Назаровский район	17	12,06%	3	2,13%	-9,93%
Нижнеингашский район	17	14,66%	4	3,45%	-11,21%
Новоселовский район	9	6,52%	4	2,90%	-3,62%
п. Кедровый	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
Партизанский район	0	0,00%	5	7,58%	7,58%

Пировский район	0	0,00%	2	2,17%	2,17%
Рыбинский район	1	0,72%	4	2,90%	2,17%
Саянский район	5	6,41%	3	3,85%	-2,56%
Северо-Енисейский район	0	0,00%	2	2,44%	2,44%
Сухобузимский район	0	0,00%	4	2,19%	2,19%
Таймырский МР	0	0,00%	4	1,00%	1,00%
Тасеевский район	0	0,00%	4	6,35%	6,35%
Туруханский район	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
Тюхтетский район	0	0,00%	4	3,57%	3,57%
Ужурский район	0	0,00%	4	2,04%	2,04%
Уярский район	3	1,88%	3	1,88%	0,00%
Шарыповский район	4	4,40%	1	1,10%	-3,30%
Шушенский район	0	0,00%	2	0,93%	0,93%
Эвенкийский МР	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
<b>всего</b>	<b>180</b>		<b>172</b>		

Динамика демонстрирует влияние контекстного фактора – доступности образовательных ресурсов профессионального развития для педагогических работников и управленческих кадров в зависимости от величины поселения. Так средняя динамика количества педагогических работников в крае, прошедших повышение квалификации в рамках работы со школами с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях в сельских территориях составляет 0,01%, тогда как в городских территориях 0,001%.

Данные свидетельствуют об управлении повышением квалификации в муниципальных системах образования с наличием ШНОР.

В основном востребованы программы ПК, разработанные на основе корпоративного заказа, то есть под проблемы и задачи конкретной школы. Кроме этого, востребована программа, разработанная под выявленный ключевой дефицит ШНОР – «Проектно-программный подход как способ повышения качества образования в школе». Общая положительная динамика может быть связана с реализацией в крае региональной программы повышения качества образования и поддержки школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на 2020-2022 годы ([4 -01092020.pdf \(krao.ru\)](#))

#### **2.2.7.8. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, в общем количестве педагогических работников муниципалитета.**

На 18% в целом снизилась востребованность ДПП по вопросам организации воспитания обучающихся (Таблица 6).

Количество муниципалитетов, где количество работников, прошедших повышение квалификации поэтому направлению тоже снизилось, и в городе, и в сельских муниципалитетах.

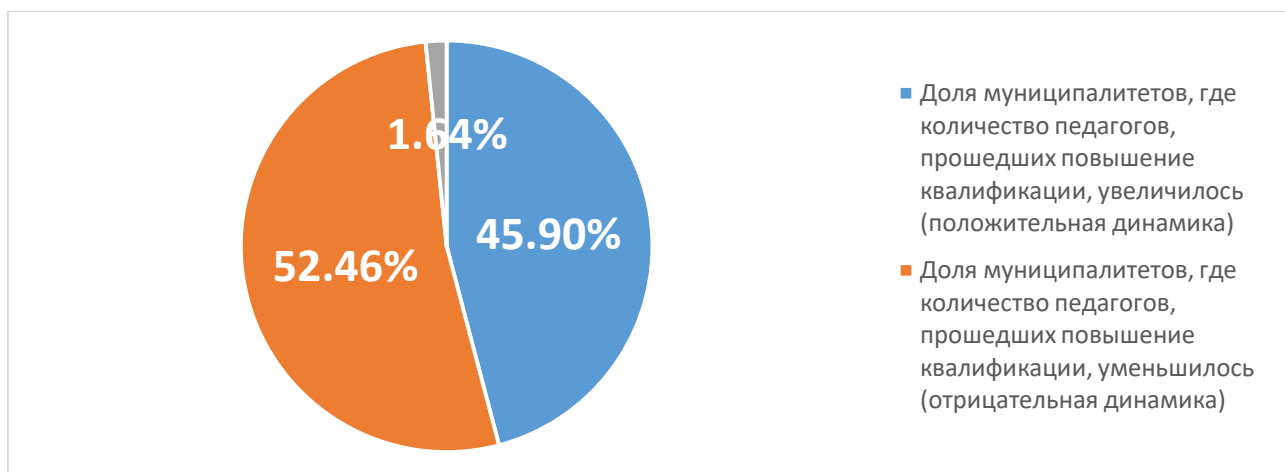
Таблица 6.

Сравнительные данные о количестве педагогических работников в крае, прошедших повышение квалификации по вопросам организации воспитания и социализации обучающихся за 2020/2021 и 2021/2022 учебный год

муниципалитет	Количество прошедших обучение				динамика
	в 2020-2021 уч.г.		в 2021-2022 уч.г.		
	кол-во, чел	доля, %	кол-во, чел	доля, %	
Абанский район	42	12,10%	3	0,86%	-11,24%
Ачинский район	8	3,20%	1	0,40%	-2,80%
Балахтинский район	10	3,09%	12	3,70%	0,61%
Березовский район	15	4,00%	14	3,73%	-0,27%
Бирилюсский район	4	2,63%	3	1,97%	-0,66%
Боготольский район	4	2,52%	3	1,89%	-0,63%
Богучанский район	7	1,32%	23	4,33%	3,01%
Большемуртинский район	8	3,59%	2	0,90%	-2,69%
Большеулуйский район	6	3,85%	3	1,92%	-1,93%
г. Ачинск	40	5,51%	49	6,75%	1,24%
г. Боготол	6	4,29%	11	7,86%	3,57%
г. Бородино	2	1,55%	3	2,33%	0,78%
г. Дивногорск	13	3,06%	7	1,65%	-1,41%
г. Енисейск	11	6,79%	6	3,70%	-3,09%
г. Железногорск	23	1,68%	12	0,88%	-0,80%
г. Зеленогорск	12	2,57%	40	8,57%	6,00%
г. Канск	58	4,65%	68	5,45%	0,80%
г. Красноярск	307	4,04%	234	3,08%	-0,96%
г. Лесосибирск	11	2,32%	12	2,53%	0,21%
г. Минусинск	25	4,27%	16	2,73%	-1,54%
г. Назарово	17	4,57%	4	1,08%	-3,49%
г. Норильск	23	1,28%	38	2,11%	0,83%
г. Сосновоборск	6	1,42%	10	2,36%	0,94%
г. Шарыпово	10	2,74%	3	0,82%	-1,92%
Дзержинский район	5	2,44%	6	2,93%	0,49%
Емельяновский район	50	9,47%	45	8,52%	-0,95%
Енисейский район	8	1,35%	9	1,52%	0,17%
Ермаковский район	1	0,26%	5	1,30%	1,04%
ЗАТО Солнечный	1	0,52%	2	1,04%	0,52%
Идринский район	15	6,00%	13	5,20%	-0,80%
Иланский район	11	3,63%	15	4,95%	1,32%
Ирбейский район	9	2,94%	16	5,23%	2,29%

Казачинский район	1	0,52%	0	0,00%	-0,52%
Канский район	14	4,07%	5	1,45%	-2,62%
Каратузский район	1	0,32%	2	0,65%	0,33%
Кежемский район	3	0,71%	9	2,14%	1,43%
Козульский район	5	2,81%	18	10,11%	7,30%
Краснотуранский район	12	3,46%	7	2,02%	-1,44%
Курагинский район	19	2,59%	11	1,50%	-1,09%
Манский район	6	2,40%	2	0,80%	-1,60%
Минусинский район	16	3,54%	3	0,66%	-2,88%
Мотыгинский район	9	5,11%	14	7,95%	2,84%
Назаровский район	5	1,67%	3	1,00%	-0,67%
Нижнеингашский район	4	1,21%	6	1,81%	0,60%
Новоселовский район	2	0,81%	5	2,02%	1,21%
п. Кедровый	0	0,00%	5	8,06%	8,06%
Партизанский район	6	3,16%	12	6,32%	3,16%
Пировский район	1	0,75%	1	0,75%	0,00%
Рыбинский район	15	2,48%	12	1,99%	-0,49%
Саянский район	11	5,12%	1	0,47%	-4,65%
Северо-Енисейский район	2	0,85%	3	1,27%	0,42%
Сухобузимский район	2	0,65%	6	1,94%	1,29%
Таймырский МР	16	2,82%	29	5,11%	2,29%
Тасеевский район	10	6,37%	2	1,27%	-5,10%
Туруханский район	2	0,81%	9	3,64%	2,83%
Тюхтетский район	5	3,76%	4	3,01%	-0,75%
Ужурский район	69	17,04%	6	1,48%	-15,56%
Уярский район	12	5,41%	6	2,70%	-2,71%
Шарыповский район	35	11,82%	9	3,04%	-8,78%
Шушенский район	15	2,27%	7	1,06%	-1,21%
Эвенкийский МР	15	5,14%	1	0,34%	-4,80%
<b>всего</b>	<b>1081</b>		<b>886</b>		

Рис.10 Динамика численности педагогических работников (по муниципалитетам), повысивших квалификацию по вопросам организации воспитания и социализации обучающихся за 2020/2021 и 2021/2022 учебный год



Наблюдается спад заявок на программы ПК, направленные на разработку программ воспитания, увеличение востребованности на программы, связанные с профилактикой девиантного поведения, что может быть связано с планированием действий на местах на основе анализа результатов мотивирующего мониторинга. Разработка новых программ осуществлялась в соответствии с рекомендациями по итогам мониторинга региональных механизмов управления качеством образования 2020/2021 года: адресные программы для классных руководителей, программы по вопросам профилактики и безопасного поведения.

Спрос на программы ПК, связанные с реализацией воспитательного потенциала учебных предметов, остается низким. По-видимому, необходимы специальные меры по актуализации значения этой работы в практике педагога.

По объективным причинам, произошло перераспределение потоков слушателей в пользу дополнительных профессиональных программ для подготовки к введению обновленных ФГОС.

Проводя анализ данных о повышении квалификации, необходимо отметить, что в период с 25.10.2021 по 28.10.2021 по распоряжению Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки проводилась апробация модели оценки компетенций работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам общего образования, необходимых для осуществления воспитательной деятельности. Апробацию проводило АНО ДПО «Просвещение-Столица» при участии Центра оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов. В апробации принимали участие педагоги Красноярского края по предметным областям: «История», «Обществознание», «Литература», «Биология». Всего 288 учителей из 7 муниципальных образований Красноярского края (г. Красноярск, г. Ачинск, Абанский район, Балахтинский район, Березовский район, Емельяновский район, Манский район).

По результатам апробации выявлены основные профессиональные дефициты в реализации воспитательной деятельности:

применение педагогических методов формирования воспитывающей атмосферы в образовательной организации (70,8%);

понимание способов организации участия родителей (законных представителей) в воспитательной деятельности образовательной организации и осуществление взаимодействия с родителями обучающихся, привлекать их к участию в реализации программ воспитания (70,5%);

знание и применение современных методик воспитательной работы, а именно виды и приемы современных педагогических технологий и особенности их применения на учебных занятиях (69,5%);

знание форм и методов организации деятельности органов детского самоуправления в образовательной организации и умение организовывать ученическое самоуправление в соответствии с поставленной целью, задачами, принципами, содержанием и способами деятельности (68,4%);

знание и применение технологий педагогического стимулирования обучающихся к самореализации, поддержки социальных инициатив обучающихся (65,3%).

Подводя итог анализу данных по методической поддержке специалистов в области воспитания, учитывая масштабную постановку задач в области воспитательной работы на ближайшее время, в качестве выводов отметим первоочередные задачи в области методического сопровождения педагогов и управленческих работников по вопросам воспитания:

#### **2.2.7.4. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации, в общем количестве педагогических работников муниципалитета.**

По повышению квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации динамика по количеству обученных отрицательная.

Доля обученных педагогических работников снизилась: только 13% городских муниципалитетов и 21% в селе не снизили количество обученных поэтому направлению.

Таблица 7

Сравнительные данные о количестве педагогических работников в крае, прошедших повышение квалификации **по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся** за 2020/2021 и 2021/2022 учебный год

муниципалитет	Количество прошедших обучение				динамика
	в 2020-2021 уч.г.		в 2021-2022 уч.г.		
	кол-во, чел	доля, %	кол-во, чел	доля, %	
Абанский район	5	1,44%	0	0,00%	-1,44%
Ачинский район	6	2,40%	2	0,80%	-1,60%
Балахтинский район	2	0,62%	1	0,31%	-0,31%
Березовский район	3	0,80%	1	0,27%	-0,53%
Бирилюсский район	1	0,66%	1	0,66%	0,00%
Боготольский район	3	1,89%	0	0,00%	-1,89%



Богучанский район	7	1,32%	1	0,19%	-1,13%
Большемуртинский район	1	0,45%	0	0,00%	-0,45%
Большеулуйский район	3	1,92%	0	0,00%	-1,92%
г. Ачинск	29	3,99%	27	3,72%	-0,27%
г. Боготол	3	2,14%	0	0,00%	-2,14%
г. Бородино	1	0,78%	2	1,55%	0,77%
г. Дивногорск	4	0,94%	0	0,00%	-0,94%
г. Енисейск	3	1,85%	2	1,23%	-0,62%
г. Железногорск	5	0,37%	0	0,00%	-0,37%
г. Зеленогорск	3	0,64%	5	1,07%	0,43%
г. Канск	8	0,64%	0	0,00%	-0,64%
г. Красноярск	96	1,26%	39	0,51%	-0,75%
г. Лесосибирск	7	1,48%	1	0,21%	-1,27%
г. Минусинск	19	3,24%	2	0,34%	-2,90%
г. Назарово	3	0,81%	0	0,00%	-0,81%
г. Норильск	22	1,22%	4	0,22%	-1,00%
г. Сосновоборск	2	0,47%	0	0,00%	-0,47%
г. Шарыпово	7	1,92%	1	0,27%	-1,65%
Дзержинский район	1	0,49%	0	0,00%	-0,49%
Емельяновский район	4	0,76%	1	0,19%	-0,57%
Енисейский район	7	1,18%	4	0,68%	-0,50%
Ермаковский район	3	0,78%	0	0,00%	-0,78%
ЗАТО Солнечный	1	0,52%	0	0,00%	-0,52%
Идринский район	2	0,80%	1	0,40%	-0,40%
Иланский район	3	0,99%	3	0,99%	0,00%
Ирбейский район	2	0,65%	0	0,00%	-0,65%
Казачинский район	0	0,00%	1	0,52%	0,52%
Канский район	3	0,87%	0	0,00%	-0,87%
Каратузский район	2	0,65%	1	0,32%	-0,33%
Кежемский район	4	0,95%	1	0,24%	-0,71%
Козульский район	0	0,00%	3	1,69%	1,69%
Краснотуранский район	1	0,29%	1	0,29%	0,00%
Курагинский район	6	0,82%	2	0,27%	-0,55%
Манский район	2	0,80%	1	0,40%	-0,40%
Минусинский район	6	1,33%	1	0,22%	-1,11%
Мотыгинский район	2	1,14%	1	0,57%	-0,57%
Назаровский район	9	3,00%	0	0,00%	-3,00%
Нижнеингашский район	0	0,00%	2	0,60%	0,60%
Новоселовский район	2	0,81%	0	0,00%	-0,81%
п. Кедровый	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
Партизанский район	2	1,05%	0	0,00%	-1,05%
Пировский район	1	0,75%	0	0,00%	-0,75%



Рыбинский район	2	0,33%	1	0,17%	-0,16%
Саянский район	2	0,93%	0	0,00%	-0,93%
Северо-Енисейский район	1	0,42%	0	0,00%	-0,42%
Сухобузимский район	0	0,00%	0	0,00%	0,00%
Таймырский МР	10	1,76%	1	0,18%	-1,58%
Тасеевский район	1	0,64%	0	0,00%	-0,64%
Туруханский район	1	0,40%	0	0,00%	-0,40%
Тюхтетский район	1	0,75%	0	0,00%	-0,75%
Ужурский район	0	0,00%	2	0,49%	0,49%
Уярский район	6	2,70%	2	0,90%	-1,80%
Шарыповский район	20	6,76%	0	0,00%	-6,76%
Шушенский район	11	1,66%	0	0,00%	-1,66%
Эвенкийский МР	0	0,00%	10	3,42%	3,42%
<b>всего</b>	<b>361</b>		<b>128</b>		

Рис.11. Динамика численности педагогических работников (по муниципалитетам), повысивших квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся за 2020/2021 и 2021/2022 учебный год



Снижение спроса может быть связано с недостаточной скоростью обновления ДПП по этому направлению. Содержание существующих программ не затрагивает вопросы организации профориентационной работы в школе, сетевого взаимодействия, способов реализации Концепции развития системы сопровождения профессионального самоопределения обучающихся общеобразовательных организаций Красноярского края на период до 2025 года (далее – Концепция) [Министерство образования Красноярского края \(krao.ru\)](http://krao.ru).

Необходимо провести ревизию программ повышения квалификации с целью систематизации деятельности по этому направлению.

**Группа показателей по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне:**

2.2.8.1 Доля педагогических работников, участвующих в работе СМО, в общей численности педагогов муниципалитета;

2.2.8.2. Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, участвующих в работе РМА, в общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций муниципалитета

В Красноярском крае в анализируемый период доля педагогических работников, участвующих в работе СМО в среднем составляет 63, 7%. от числа всех педагогических работников. Этот «исторически высокий» показатель свидетельствует о том, что включенность педагогических работников в работу СМО становится распространенной практикой системы образования края.

Ниже на диаграмме (Рис.6) мы видим кластеры МСО в аспекте включенности педагогических работников в работу сетевых методических объединений. В более, чем трети муниципалитетах (34%, 21МСО) доля педагогических работников, участвующих в работе сетевых методических объединений составила от 76 до 100%. Этот лидерский кластер стал и самым многочисленным в регионе.

Тревожной выглядит ситуация (нулевые значения показателя 2.2.8.1.) в следующей группе районов: Ачинский, Туруханский, Эвенкийский МР, Пировский, ЗАТО Солнечный, г. Назарово, г. Сосновоборск.

2.2.8.1. Доля педагогических работников, участвующих в работе СМО, в общей численности педагогов муниципалитета



Рис. 6 Кластеры муниципалитетов по доле включенности педагогических работников в работу СМО.

Показатель 2.2.8.2. отличается значительным диапазоном значения в различных муниципалитетах (от 0,5% до 100%). Особенностью данного показателя является то, что региональный методический актив (РМА) является одним из самых новых форматов научно-методического сопровождения педагогов. Состав методического актива стал формироваться в 2021/2022 году в результате конкурсного отбора (на основе диагностики ФИОКО) по результатам диагностики) из числа педагогических работников (как правило, методистов) муниципальных систем образования, имеющих высшую квалификационную категорию, стаж работы по специальности не менее 5 лет, а также стабильно высокие результаты у обучающихся. В целом, в Красноярском крае в период 2020-2022 гг. успешно справились (преодолели пороговый уровень оценки компетенций) 242 педагогических работника (часть из них в дальнейшем вошли в состав РМА). Не принимали участия в конкурсном отборе педагогические работники районов: Бирилюсский, Богучанский, Новоселовский, Партизанский, Туруханский, Эвенкийский муниципальный район, ЗАТО Солнечный, поселок Кедровый. Очевидно, что «100%-е» значения показателя 2.2.8.2., указанные службами Эвенкийского муниципального района и Партизанского района выглядят недостоверными, это может быть обусловлено неправильным пониманием самого инновационного формата работы РМА, его организационной особенности (включенность методиста МСО в число сотрудников ККИПК на условиях внешнего совместительства).

В целом, в анализируемый период 40 МСО отмечают включенность педагогических работников в работу РМА. Указанная практика является становящейся на региональном уровне, механизмы включения в эту работу педагогических работников образовательных организаций необходимо развивать, так же как, вводить показатели результативности РМА в показатели качества регионального мониторинга следующего периода.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

### **Выявленные тенденции, дефициты и успешные практики системы обеспечения профессионального развития педагогических кадров**

1. В настоящее время в Красноярском крае идет активный поиск новых форматов и подходов к организации непрерывного профессионального развития и внедрению новых форматов НМС педагогических работников. При этом некоторые практики сопровождения уже успешно масштабированы в МСО края, с применением как федеральных, так и региональных ресурсов.

Наиболее системно и результативно работа ведется по направлениям научно-методического сопровождения педагогических работников:

внедрения эффективных форматов персонализации научно-методического сопровождения педагогических кадров: диагностики и выявления профессиональных дефицитов (в Абанском, Балахтинском

и Иланском районе диагностикой профессиональных дефицитов были охвачены более 90% педагогов);

разработки и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов на основе диагностики профессиональных компетенций (каждый третий педагогический работник Красноярского края имеет в качестве средства своего профессионального развития индивидуальный образовательный маршрут):

по вопросам внедрения моделей наставничества: в городских муниципалитетах (Ачинск, Лесосибирск, Красноярск) в сельских муниципалитетах: (Курагинский, Балахтинский, Козульский, Тасеевский, Новоселовский, Каратузский, Держинский, Ирбейский, Иланский Нижнеингашский районы);

по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС (В Уярском, Держинском районе, Абанском районе, г. Бородино, доля педагогических работников ОО, повысивших квалификацию больше по программам данной направленности – от 75% до 99,5%).

Отмечается, «избыточная нагрузка» повышением квалификации в ряде муниципалитетов. Так, только за 2 учебных года в Большеулуйском районе повысили квалификацию 111,54% педагогических работника общего образования и 106,45% работников дошкольного образования. В Тасеевском районе - 107,01%, в Ачинске – 105,51%.

2. Отмечается прогрессивная положительная динамика привлечения молодых педагогических работников (до 35 лет) в образовательные организации в регионе, а так же, высокая результативность (от 80 до 100%) сопровождения молодых педагогических работников в ряде МСО (г. Бородино, Саянском р-не, Сухобузиском р-не, Таймырском (Долгано-Ненецком МР), Ужурском р-не, Шарыповском р-не, Эвенкийском р-н, Большемуртинском р-не, Канском р-не, Боготольском р-не).

3. Впервые региональный мониторинг показал высокий уровень участия педагогических работников в работе СМО (63,7% от числа всех педагогических работников ОО Красноярского края).

### **Выводы и рекомендации**

1. Результаты проведенного мониторинга могут стать аналитическим основанием для обсуждения, рефлексии и планирования дальнейшего развития процессов профессионального развития педагогических кадров, новых форматов и современной инфраструктуры их научно-методического сопровождения в системе образования Красноярского края.

2. Региональные ресурсы профессионального развития (мероприятия, диагностические сервисы и инструменты, программы ПК и ПП, сопровождение ИОМ, формирование РМА, др.) и муниципальные масштабируемые практики (программы наставничества, работа сетевых

методических объединений, работа с молодыми педагогами) в целом, носят развивающий и результативный в аспекте управления качества образования характер.

3. Тип поселения, на территории которого располагается МСО не является решающим фактором эффективности предлагаемых на региональном уровне решений в области управления качеством педагогических кадров (таких, как переподготовка специалистов с базовым непрофильным образованием, или масштабное обучение (ПК)). Это свидетельствует об оптимальности и социальной уместности предлагаемых моделей работы с квалификацией педагогических работников Красноярского края.

4. В муниципалитетах, где обнаружены «нулевые значения» по группам показателей (2.2.1-2.2.7) необходимо анализировать их причину с позиции отсутствия мер и решений на уровне самой МСО и/или образовательной организации, а не с позиции «нереалистичности» и/или недостижимости планируемых на региональном уровне результатов.

5. Муниципальным системам образования и региональным институтам, апробирующим актуальные форматы научно-методического сопровождения педагогических работников рекомендовать применение (в качестве информационной основы анализа, систематизации и дальнейших решений в области качества образования) *Матрицу эффективных практик МСО* по направлениям научно-методического сопровождения педагогических работников (Приложение 1).

6. Красноярскому краевому институту повышения квалификации, Центру непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, Региональному центру наставничества необходимо продолжить работы по описанию и продвижению современных технологий, успешных практик научно-методического сопровождения педагогических работников в образовательных организациях Красноярского края (с учетом результатов апробации современных цифровых диагностических сервисов, технологий методической работы, сетевых программ, тенденций развития профессиональных объединений).

7. Учреждениям системы образования Красноярского края расширить перечень программ дополнительного профессионального образования, мероприятий по научно-методическому обеспечению:

в области воспитания с выявленными в ходе апробации профессиональными дефицитами (см. выше);

по вопросам профессиональной ориентации и самоопределения в соответствии с Концепцией развития системы сопровождения профессионального самоопределения обучающихся общеобразовательных организаций Красноярского края на период до 2025 года.

## Матрица эффективных практик МСО

(по п.: 2.2.1.1; 2.2.1.2; 2.2.2.1; 2.2.4.3; 2.2.8.1: «форматы научно-методического сопровождения педагогических работников»)

	Доля пед.работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на федеральном уровне (сервисами ФИОКО, Академии Минпросвещения и др.), в общей численности пед.работников муниципалитета (%)		Доля пед.работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на региональном уровне (Цифровой профиль с IV квартала 2022 г., сервисы КК ИПК, ЦНППИМ и др.), в общей численности пед.работников муниципалитета (%)		Доля пед.работников в общей численности пед.работников муниципалитета, для которых разработаны ИОМ на основе диагностики профессиональных компетенций и/или выявления профессиональных дефицитов (%)		Доля пед.работников в возрасте до 35 лет, участвующих в мероприятиях календаря для данной категории работников, в общей численности пед.работников муниципалитета (%)		Доля пед.работников, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогических работников муниципалитета (сами наставники и наставляемые) (%)		Доля пед.работников, участвующих в работе СМО, в общей численности педагогов муниципалитета(%)	
1	Иланский р-н	78	Балахтинский р-н	94	г. Сосновоборск	100	Курагинский р-н	32	Балахтинский р-н	77	Партизанский р-н	100
2	Абанский р-н	69	г. Сосновоборск	66	Енисейский р-н	99	г. Канск	25	Тюхтетский р-н	44	Шарыповский р-н	100
3	Большеулуйский р-н	56	Идринский р-н	63	Пировский р-н	98	п. Кедровый	24	Боготольский р-н	33	Саянский р-н	100
4	Тюхтетский р-н	53	г. Назарово	57	Назаровский р-н	84	Партизанский р-н	24	г. Сосновоборск	31	Сухобузимский р-н	100
5	Эвенкийский МР	49	п. Кедровый	55	Идринский р-н	63	г. Ачинск	24	Дзержинский р-н	31	Идринский р-н	100
6	Боготольский р-н	44	Бирилюсский р-н	54	Сухобузимский р-н	63	Канский р-н	23	Партизанский р-н	30	Уярский р-н	100
7	Казачинский р-н	40	г. Дивногорск	52	Мотыгинский р-н	54	Ужурский р-н	22	г. Ачинск	26	г. Норильск	100
8	Нижнеингашский р-н	36	Партизанский р-н	50	Дзержинский р-н	53	Шарыповский р-н	22	Ужурский р-н	26	г. Лесосибирск	100
9	Саянский р-н	33	Эвенкийский МР	49	Балахтинский р-н	51	Саянский р-н	19	Шарыповский р-н	24	Енисейский р-н	99
10	Мотыгинский р-н	28	Ужурский р-н	48	Тюхтетский р-н	50	г. Енисейск	19	п. Кедровый	24	Ужурский р-н	99