



ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ПО ОБРАЗОВАНИЮ И НАУКЕ

П Р И К А З

« 08 » 06 2022 г.

№ 552-0D

**Об утверждении Положения
о мониторинге системы
обеспечения
профессионального развития
педагогических работников
Смоленской области**

В соответствии со статьей 97 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», подпунктом «г» пункта 10 перечня обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования» и в целях осуществления эффективного управления качеством системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положения о мониторинге системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области (Приложение).
2. Назначить региональным оператором проведения мониторинга государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Смоленский областной институт развития образования» (О.С. Кольцова).
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Департамента

Е.П. Талкина

Приложение
к приказу Департамента
Смоленской области по
образованию и науке
от 08.06.2022 № 552-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

о мониторинге системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области

1. Общие положения

Настоящее Положение о мониторинге системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области (далее – Положение) определяет порядок проведения мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области

Настоящее Положение разработано в целях осуществления эффективного управления качеством системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области.

Одним из инструментов управления качеством образования является мониторинг, обеспечивающий целенаправленное, комплексное, системное изучение актуального состояния, рисков, ресурсов и точек роста системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области (далее – Мониторинг).

Мониторинг представляет собой совокупность концептуально обоснованных элементов (цели и задачи; показатели, методы сбора информации; процедуры (проведение Мониторинга), анализ и адресные рекомендации), дающих характеристику системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области.

Мониторинг проводится не реже одного раза в год.

Участниками Мониторинга являются организации дополнительного профессионального образования, реализующие дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогической направленности и встроенные, в качестве субъектов в систему обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области.

Согласно перечню обязательной информации о системе образования, подлежащей Мониторингу, утвержденному Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования», рекомендациям ФГБУ ФИОКО Мониторинг системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области осуществляется по направлениям:

- плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников;

- устранение дефицита педагогических кадров;
- повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

В настоящем положении используются следующие термины:

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области – совокупность взаимосвязанных и интегрированных, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности, обеспечивающих непрерывное профессиональное развитие педагогических работников посредством реализации согласованных мероприятий по обеспечению доступности качественного дополнительного профессионального педагогического образования через повышение уровня квалификации в рамках формального, неформального и информального образования, профессиональную переподготовку, формирование инфраструктуры и применение эффективных технологий для адресной реализации программы профессионального развития педагогических работников.

Диагностика профессиональных дефицитов – комплекс оценочных процедур, обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками и управленческим и кадрами профессиональными компетенциями.

Индивидуальный образовательный маршрут – персонифицированный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных дефицитов в форматах формального, неформального и информального образования.

Профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающие типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ – инструмент единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования, созданный в целях унификации дополнительного профессионального педагогического образования педагогических работников и управленческих кадров, обеспечения широкого доступа к качественным дополнительным профессиональным программам, отвечающим современным задачам системы образования.

Методический актив – учителя-предметники с высоким уровнем методической компетенции, включенные в экспертное сообщество региональной системы образования.

Мониторинг качества образования – комплексное аналитическое отслеживание количественных и качественных изменений в системе профессионального развития педагогических работников Смоленской области с целью установления степени ее соответствия требованиям к качеству образования, зафиксированных в нормативных документах.

Показатели – характеристики, которые предъявляются к объекту, процессу, явлению и определяющие количественное и качественное состояние системы.

Кластеризация – процесс разделения выборки объектов на непересекающиеся подмножества, называемые кластерами, так, чтобы каждый кластер состоял из схожих объектов, а объекты разных кластеров существенно отличались.

2. Нормативные правовые основы проведения мониторинга

Настоящее Положение разработано на основании следующих нормативных правовых документов:

1. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», утвержденная постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642.

2. Национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 03.09.2018 № 10).

3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста».

4. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № 3-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

5. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04.02.2014 № 3-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров».

6. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана».

7. Постановление Администрации Смоленской области от 29.11.2013 № 984 «Об утверждении областной государственной программы «Развитие образования в Смоленской области».

8. Приказ Департамента Смоленской области по образованию и науке от 01.03.2021 № 141-ОД «О создании центра непрерывного профессионального развития педагогических работников на территории Смоленской области в 2021 году в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

9. Приказ Департамента Смоленской области по образованию и науке от 25.06.2021 № 603-ОД «Об утверждении Концепции «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области».

10. Приказ Департамента Смоленской области по образованию и науке от 23.07.2021 № 671-ОД «О создании и функционировании региональной системы

научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области».

3. Обоснование целей и задач

Актуальные направления совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области определены федеральными трендами и региональной спецификой, учитывают выводы и рекомендации, представленные в аналитических материалах федерального и регионального уровня.

В соответствии с целевыми установками федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» по формированию единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Смоленской области создана и функционирует система обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее – Система). Стратегической целью функционирования Системы является создание в Смоленской области к 2025 году одного целостного научно-методического пространства в сфере профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования, учитывающего региональную специфику и интегрированного в единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

В соответствии с мониторинговыми исследованиями, проведенными в 2020-2021 гг. выявлены следующие проблемы:

1. Только 5% педагогических работников повышают профессиональное мастерство за счет реализации индивидуальных траекторий профессионального развития.

2. Около 20 % педагогов продемонстрировали низкий (критический) уровень сформированности предметных компетенций.

3. Отсутствует комплекс мер направленных на выявление профессиональных дефицитов педагогических работников и согласование целевых групп педагогических работников, для которых разрабатываются индивидуальные образовательные маршруты (далее – ИОМ). Недостаточно разработан алгоритм определения содержания ИОМ в каждой целевой группе.

4. Система мер по профилактике профессионального выгорания педагогических работников требует корректировки с учетом результатов исследований, запросами работодателей, потребностями педагогов.

5. Механизм привлечения регионального методического актива к осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников требует доработки с учетом актуальных федеральных документов и специфики региональной системы образования (далее – РСО).

6. Работа по устранению кадрового дефицита в образовательных организациях (далее – ОО) региона предполагающая выявление кадровых потребностей в ОО, осуществление профессиональной переподготовки по программам педагогической направленности; привлечение и закрепление в

профессии молодых специалистов и реализации программ наставничества педагогических работников осуществляется фрагментарно. К участию в данных мероприятиях привлекается недостаточное количество педагогических работников.

7. Система преемственных связей организаций дополнительного профессионального педагогического образования федерального и регионального уровней (ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения РФ», ГАУ ДПО СОИРО и др.) обеспечивающая повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров в рамках реализации приоритетных федеральных программ требует доработки в нормативной правовой и организационно-управленческой частях.

Важными элементами системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области являются созданные в 2021 году координационный совет по развитию кадрового потенциала РСО, центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и созданный в 2022 году Федеральный методический центр.

Координационный совет по развитию кадрового потенциала РСО является постоянно действующим коллегиальным, совещательным и консультативным органом, содействующим организации взаимодействия и координации деятельности по общим вопросам обеспечения процессов развития кадрового потенциала РСО, в том числе деятельности по внедрению системы наставничества педагогических работников ОО Смоленской области (далее – Координационный совет).

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников обеспечивает формирование организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала РСО за счет сопровождения процесса освоения дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки (далее – ЦНППМ, ДПП ПК и ПП) с использованием ИОМ, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров. ЦНППМ обеспечивает информирование педагогического сообщества региона о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли, а также предоставление возможности повышения квалификации по актуальным программам из федерального реестра образовательных программ.

Федеральный методический центр создан с целью выработки единых подходов к научно-методическому сопровождению педагогических работников и созданию единой системы адресного научно-методического сопровождения педагогов и управленческих кадров (далее – ФМЦ). В структуре ФМЦ отражены перспективные направления деятельности: разработка типовых документов и программ дополнительного профессионального педагогического образования, разработка кейсов для педагогов, взаимодействие (оператор) деятельности ЦНППМ, мониторинги и сбор данных о методической работе, организация тематических мероприятий (курсы, совещания, вебинары, тренинги), разработка критериев и показателей эффективности методической работы и методистов, работа с инновационными площадками и центрами образования.

Выявленные проблемы и создание новых структурных элементов Системы позволили скорректировать цель и задачи эффективного функционирования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области.

Направление 1: плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников Смоленской области.

Цель 1 – реализовать к 2024 году комплекс мер, направленных на повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, включающих разработку единых подходов к выявлению профессиональных дефицитов, разработку ИОМ с учетом выявленных профессиональных дефицитов, мероприятия по профилактике профессионального выгорания, и интегрированных в единую федеральную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Обоснование. В рамках реализации национального проекта «Образование» в РФ были инициированы ключевые проекты, направленные на внедрение новой модели профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р).

Согласно нормативным документам, не менее 50 % педагогов должны быть вовлечены в систему профессионального роста. Одним из ключевых проектов, поддерживающих заявленную стратегию, стал проект по созданию и развитию единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, запущенный в 2020 году.

На региональном уровне данные проекты поддержаны приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 25.06.2021 № 603-ОД «Об утверждении Концепции «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Смоленской области» (далее – приказ № 603-ОД), приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 23.07.2021 г. № 671-ОД «Об утверждении положения о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Смоленской области».

В соответствии с приказом Департамента № 603-ОД к 2024 году не менее 20 % педагогических работников должны повысить профессиональное мастерство за счет реализации адресных программ повышения квалификации, индивидуальных траекторий профессионального развития.

Задачи:

1.1. Организовать комплексную работу по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников.

Одним из ключевых трендов Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174) является организация системной работы по выявлению и анализу профессиональных дефицитов педагогических работников.

В настоящее время на федеральном уровне проводятся исследование компетенций учителей, а также выявление профессиональных дефицитов при освоении дополнительных профессиональных программ повышения квалификации – флагманских курсов, реализуемых ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения России». Целесообразность данной задачи на региональном уровне обусловлена активном участии Смоленской области в исследовании компетенций учителей (6 % педагогов в 2021 году), выявлении профессиональных дефицитов в рамках флагманских программ (439 человек, 6,5%). Основная работа по выявлению профессиональных дефицитов осуществляется в рамках организации курсовой подготовки слушателей организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы повышения квалификации (100 % дополнительных профессиональных программ содержит диагностический модуль, направленный на оценку профессиональных затруднений слушателей в рамках отдельно взятой программы). Помимо этого также наблюдается вариативность диагностического инструментария, поскольку кафедры, осуществляющие повышение квалификации самостоятельно определяют критерии и инструменты оценки. Сложившаяся ситуация не учитывает необходимость проведения опережающей диагностики для качественной разработки адресных программ по актуальным проблемам для разных целевых групп и мотивированного мнения руководителей ОО.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов составит 25% от общего количества педагогических работников.
- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в организациях дополнительного профессионального образования Смоленской области, включающих диагностику профессиональных дефицитов от общего числа дополнительных профессиональных программ.

1.2. Обеспечить деятельность по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников в организациях дополнительного профессионального образования Смоленской области.

Вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования является одной из приоритетных целей развития Российской Федерации на ближайшие несколько лет.

Методология и критерии оценки качества общего образования в общеобразовательных организациях на основе практики международных исследований качества подготовки обучающихся, утвержденные приказом Министерства просвещения Российской Федерации и приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 06.05.2019 №590/219, описывают принципы, на которых строится оценка качества образования, на основе практики участия Российской Федерации в международных исследованиях подготовки обучающихся. Одним из условий, влияющих на образовательные результаты, отмечается качество подготовки учителя и его квалификация. По обобщенным данным, которые приводит ФГБУ «ФИОКО» доля педагогов, у которых выявлен низкий (критический) уровень сформированности предметных компетенций составляет 18 %. Аналогичное среднее значение по региону на основе

данных ИКУ 2021 года – 2,7% от общего количества учителей, принимавших участие в исследовании.

По результатам анализа организации деятельности по совершенствованию предметных компетенций педагогов выявлено, что доминирующей формой являются курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки (75% от общего количества мероприятий, направленных на совершенствование предметных компетенций), при этом методические мероприятия по данной проблеме зачастую носят традиционный характер. Таким образом, наблюдается противоречие между усложняющимися требованиями в области овладения профессиональными компетенциями, обновлением содержания предметных компетенций и недостаточным использованием новых подходов к организации взаимодействия, включающих в том числе модели горизонтального обучения, наставничество, новые форматы организации образовательных событий для педагогов, предоставление возможностей для профессионального общения.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- доля педагогов, прошедших диагностику по каждому из видов дефицитов (предметные, методические, психолого-педагогические, дефициты в области ИКТ, воспитания, инклюзивного образования, безопасности, организационно-управленческие) к 2025 году составит 25% от общего количества педагогических работников;

- рост доли педагогов, охваченных активными форматами профессионального развития от общего количества педагогических работников.

1.3. Разработать ИОМ непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников как инструмента адресного сопровождения различных целевых групп и отдельных педагогических работников.

Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденная распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174, подразумевает организацию работы по индивидуализации профессионального развития педагогических работников в рамках создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, где ИОМ непрерывного развития профессионального мастерства являются одним из инструментов адресной работы с педагогами.

Полномочиями по разработке ИОМ наделены ЦНППМ педагогических работников, для которых установлен целевой показатель – для 10 % педагогических работников разработаны и реализуются ИОМ.

До 2021 года адресность развития профессионального мастерства обеспечивалась за счет дополнительных профессиональных программ, учитывающих целевые группы педагогических работников, и сформированных по предметному принципу, а также по принципу должностей педагогических работников, указанных в профессиональных стандартах и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих. Однако содержание программ в целом ориентировано на «усредненного» слушателя (отсутствует вариативность в распределении часов на

изучение темы, недостаточно регламентируется необходимость организации индивидуальных консультаций и т.п.). При наличии целевого показателя, задающего количество педагогов, обеспеченных ИОМ, актуализировалась проблема выявления и согласования тех целевых групп педагогических работников, для которых разрабатываются ИОМ, а также проблема, связанная с определением содержания ИОМ в каждой целевой группе.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- доля педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан ИОМ совершенствования профессионального мастерства составит 20 % от общего количества педагогических работников;

- доля педагогических работников, охваченных адресными программами повышения квалификации, разработанными на основе диагностики профессиональных дефицитов составит 20 % от общего количества педагогических работников с выявленными профессиональными дефицитами.

1.4. Обеспечить профилактику профессионального выгорания педагогов за счет реализации комплекса мер, направленного на снижение психологической нагрузки, повышение стрессоустойчивости, а также развитие профессиональной среды, способствующей творческому и профессиональному развитию.

По данным исследований, проведенных в 2020 году компанией «Яндекс» (сервис «Я.Учитель»), 75 % опрошенных учителей демонстрируют ярко выраженные симптомы выгорания, а 38 % респондентов находятся в его острой фазе – то есть выгорание ощутимо влияет на качество жизни и способность работать. «Выгоранию одинаково подвержены все школьные педагоги вне зависимости от стажа: 74 % учителей, которые проработали в школе менее трёх лет, уже испытывают это состояние», – говорится в исследовании, основанном на данных опроса 38 тысяч учителей России. Усложняющийся перечень профессиональных задач, социально-экономические факторы, связанные с социальным статусом педагога, особенностями и условиями его работы, обуславливают необходимость не только владения профессиональными компетенциями, но и навыками преодоления стрессовых ситуаций.

В настоящее время в РСО представлены только отдельные элементы, направленные на решение проблем профессионального выгорания педагогов (психологическое консультирование, отдельные темы по формированию конфликтологической грамотности, мероприятия по линии Всероссийского педагогического собрания и профсоюза педагогов). Однако данных мер недостаточно для организации качественной работы по профилактике профессионального выгорания, необходим комплекс мер, учитывающий все факторы, влияющие на педагога и способствующий качественному решению данной проблемы.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в учебных планах, которых присутствует дисциплина/модуль по повышению стрессоустойчивости, сохранению психологического здоровья, профилактике профессионального выгорания педагогов от

общего количества реализуемых в Смоленской области дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

- рост доли мероприятий, организованных областным методическим объединением по актуальным вопросам повышения стрессоустойчивости, сохранения психологического здоровья, профилактики профессионального выгорания педагогов от общего количества мероприятий.

- рост доли педагогических работников, охваченных региональными мероприятиями по повышению стрессоустойчивости, сохранению психологического здоровья, профилактике профессионального выгорания от общего количества педагогических работников.

1.5. Обеспечить привлечение регионального методического актива к осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников.

Создание ЦНППМ в рамках реализации национального проекта «Образование» стало стратегической задачей по обеспечению организационно-методических условий развития кадрового потенциала системы образования в каждом субъекте Российской Федерации. В функционал ЦНППМ входит организация сопровождения процесса освоения дополнительных профессиональных программ с использованием ИОМ, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.

С целью обеспечения персонального сопровождения педагогических работников в процессе повышения их квалификации и педагогического мастерства при реализации ИОМ с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций запущен проект по созданию и развитию регионального методического актива, для персонального содержательного адресного сопровождения педагогических работников в процессе освоения дополнительных профессиональных программ и в период посткурсового развития профессиональных компетенций.

С 2021 года к реализации флагманских программ ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения РФ» привлекаются тьюторы, прошедшие специальный отбор.

В 2021 году доля тьюторов составила менее 1 % от общего количества педагогических работников ОО. В то же время доля потенциальных кандидатов в региональный методический актив составляет около 2,5 % от общего числа педагогических работников региона.

В 2022 году для решения задач по формированию и развитию единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников на региональном уровне был сформирован пул из 27 региональных методистов (приказ Департамента Смоленской области по образованию и науке от 21.01.2022 № 32-ОД). В настоящее время региональные методисты обеспечивают в первую очередь посткурсовое сопровождение педагогических работников. В то же время успешный опыт освоения флагманских программ (95 % успешности) актуализирует задачу по привлечению регионального методического актива, в том числе к реализации дополнительных профессиональных программ по ключевым

направлениям на региональном уровне для повышения эффективности освоения содержания программ с учетом профессиональных дефицитов педагогических работников.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации ИОМ составит не менее 20 % от общего числа педагогических работников региона;

- доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации ИОМ составит не менее 20 % от общего числа педагогических работников;

- рост доли педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества в качестве наставников (тьюторов) от общего числа потенциальных кандидатов в региональный методический актив;

- рост доли педагогов, вошедших в региональный методический актив по результатам независимой диагностики;

- рост доли педагогических работников, привлекаемых к работе в ЦНППМ от общего числа педагогических работников.

Направление 2: устранение дефицита педагогических кадров.

Цель 2 – к 2025 году разработать и реализовать комплекс мер, направленный на устранение кадрового дефицита в ОО региона за счет выявления кадровых потребностей в ОО региона, развития кадрового потенциала в ОО; осуществления профессиональной переподготовки по приоритетным программам педагогической направленности; привлечения и закрепления в профессии молодых специалистов и реализации программ наставничества педагогических работников (далее – комплекс мер, направленный на устранение кадрового дефицита ОО региона).

Обоснование. В рамках реализации национального проекта «Образование» главным приоритетом в деятельности по формированию организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала, является система мер, связанная с преодолением дефицитов педагогических кадров в ОО регионов. Способствовать решению этой проблемы призваны принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, которые описывают ключевые меры по повышению уровня обеспеченности РСО педагогическими кадрами.

В РСО Смоленской области с проблемами кадрового дефицита и развития кадрового потенциала сталкивается более 70 % ОО. При этом существенным риском является отсутствие единой стратегии на региональном, муниципальном и институциональном уровнях, направленной на устранение кадрового дефицита в ОО региона.

Способствовать решению этой проблемы может комплекс мер, разработанный в рамках реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, включающий цели по выявлению кадровых потребностей в ОО региона; развитию кадрового потенциала в ОО; осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам

педагогической направленности; поддержке молодых педагогов и/или реализации программ наставничества педагогических работников.

Задачи:

2.1. Обеспечить развитие кадрового потенциала в ОО включающего выявление кадровых потребностей и методическую поддержку педагогов (профессиональных сообществ) для устранения кадрового дефицита в ОО.

В разрезе решения проблемы развития кадрового потенциала в ОО на федеральном уровне при реализации «Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» предусмотрен комплекс мер, который включает повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами региональных систем общего образования, модернизацию системы подготовки педагогических кадров, стимулирование профессионального роста педагогов.

Существующая система развития кадрового потенциала в ОО включает как правило обучение педагогов для формирования кадрового резерва (обучено 0,4 %), мероприятия по повышению квалификации и профессиональной переподготовки (на курсах профессиональной переподготовки с присвоением новой квалификации в 2021 году было обучено 1,2 % учителей), обучение управленческих команд (10 % ОО), процедуру аттестации педагогических кадров (повышение квалификационной категории с первой на высшую – 23,5 %, аттестация на первую квалификационную категорию – 9 %, подтвердили первую квалификационную категорию – 22,5 %; подтвердили высшую квалификационную категорию – 25,7 %). Можно отметить, что только в 10 % ОО региона выявлена институциональная стратегия кадровой политики, включающая механизмы поиска кадров, их адаптации, обучения и развития. Еще одной проблемой является формализация кадровой политики, направленная на ликвидацию кадровых дефицитов без учета оптимальности и эффективности использования кадровых ресурсов организации. В сложившейся ситуации необходимой мерой является разработка и реализация единой стратегии кадровой политики, направленной на повышение результативности деятельности педагогических работников.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- рост доли образовательных организаций обеспеченных педагогическими и руководящими кадрами от общего числа образовательных организаций;
- рост доли молодых педагогов (стаж до 5 лет) от общего числа педагогических работников;
- снижение доли учителей-совместителей от общего числа педагогических работников;
- рост доли педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета, от общего количества педагогов;
- снижение доли педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов от общей численности педагогических работников;
- рост доли педагогических работников с высшей квалификационной категорией, от общего числа педагогических работников;

- рост доли управленческих команд ОО, повысивших квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования от общего числа управленческих команд ОО;

- рост доли педагогических работников, включенных в профессиональные сообщества (в том числе сетевые) от общего числа педагогических работников;

- рост количества профессиональных сообществ и объединений, в которые входят педагогические работники Смоленской области.

2.2. Осуществлять профессиональную переподготовку по приоритетным образовательным программам педагогической направленности как условие развития кадрового потенциала региона.

Повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами региональных систем общего образования на федеральном уровне предполагает формирование перечня наиболее востребованных должностей педагогических работников общеобразовательных организаций, в том числе в разрезе учебных предметов (предметных областей), а также обеспечение условий для обучения по программам профессиональной переподготовки, предполагающих присвоение новой квалификации.

В настоящее время в РСО отмечается положительная динамика трудоустройства педагогических работников, не имеющих базового педагогического образования, а также совмещающих преподавание несвязанных предметов из разных предметных областей. Для данной категории педагогических работников в региональной системе ДПО разработано 7 программ профессиональной переподготовки, что составляет 3,6 % от общего количества дополнительных профессиональных программ. В то же время в региональной системе ДПО программы переподготовки реализуют ГАУ ДПО СОИРО, ФГБОУ ВО «Смоленский государственный университет», ОГБОУ ВО «Смоленский государственный институт искусств», СОГБПОУ «Гагаринский многопрофильный колледж», ФГБОУ ВО «СГУС», ОГБПОУ «Смоленский педагогический колледж».

Наличие такого количества организаций, реализующих программы профессиональной переподготовки актуализирует необходимость не только выявления педагогических работников, которым требуется профессиональная переподготовка по программам педагогической направленности, но и выработке единых подходов к содержанию дополнительных профессиональных программ, организации качественного распределения слушателей в соответствии с профилем обучения, организации обучения, максимально учитывающего социально-образовательный контекст профессиональной деятельности педагога.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- рост в региональных организациях дополнительного профессионального образования доли дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки педагогической направленности с присвоением новой квалификации от общего числа дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки;

- рост доли педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки педагогической направленности с присвоением новой

квалификации от общего числа педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки в организациях дополнительного профессионального образования Смоленской области.

2.3. К 2024 году создать региональную систему поддержки молодых педагогов за счет реализации программ наставничества педагогических работников, включения молодых педагогов в профессиональные объединения (сообщества) и иные формы активности.

В условиях модернизации системы российского образования приоритетным является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование».

Одним из ключевых направлений создания Системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников. Одной из целевых групп реализации модели педагогического наставничества являются молодые педагоги. В РСО доля молодых педагогов составляет 16 % от общего количества педагогических работников.

В настоящее время основными мерами поддержки молодых педагогов являются обучение по специализированным дополнительным профессиональным программам, реализация адресных методических мероприятий, привлечение молодых педагогов к деятельности общественно-профессиональных организаций.

По данным 2021 года количество молодых педагогов, охваченных мероприятиями, увеличилось на 12% по сравнению с аналогичными показателями 2020 года. В то же время в РСО наблюдается тенденция связанная с тем, что молодые специалисты неактивно трудоустраиваются в ОО, либо меняют место работы в течение первых двух лет (рост показателя на 0,2 %) по данным мониторинга 2021 года. Изменить ситуацию может внедрение и реализация программ наставничества, направленных на оказание личностной, социальной и профессиональной поддержки молодых специалистов и закрепление их в профессии, а также вовлечение молодых педагогов в общественно-профессиональные организации (объединения).

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- рост доли молодых педагогов, охваченных мероприятиями системы поддержки от общего числа молодых педагогов;

- рост доли педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества в качестве наставников, от общего числа педагогических работников;

- рост доли педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества, в качестве наставляемых, от общего числа педагогических работников.

- рост доли молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив, от общего числа молодых педагогов;

- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в организациях ДПО Смоленской области, ориентированных на обучение молодых педагогов от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

- рост доли образовательных организаций, реализующих программы наставничества от общего числа образовательных организаций;

- рост доли образовательных организаций, реализующих программы менторства от общего числа образовательных организаций;

- рост доли молодых педагогов, вовлеченных в общественно-профессиональные организации (объединения) молодых педагогов от общего числа молодых педагогов.

Направление 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Цель 3 – создание к 2025 году системы повышения квалификации целевых групп педагогических работников по ключевым направлениям в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Обоснование. Помимо планового повышения профессионального мастерства педагогических работников, которое строится на основе профессиональных дефицитов педагогов по результатам диагностики, на уровне Министерства просвещения Российской Федерации выделяются приоритетные направления повышения квалификации, обусловленные достижением национальных целей и задач, связанные с изменениями федерального законодательства, международными тенденциями и системными вызовами в области трансформации образовательных систем. Флагманом по организации обучения в рамках приоритетных направлений выступает ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения РФ».

В настоящее время среди приоритетных направлений можно выделить: повышение квалификации по вопросам формирования и развития функциональной грамотности обучающихся (с 2020 года); повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС (с 2021 года); повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды (с 2019 года).

Инструментом реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по приоритетным направлениям выступает федеральный реестр дополнительных профессиональных программ.

На региональном уровне обучение по приоритетным направлениям организовано в рамках двух основных моделей: каскадная модель реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации (доля программ, реализуемых в рамках каскадной модели 2,1 %) и реализация дополнительных профессиональных программ в рамках плановой деятельности кафедр (доля программ по приоритетным направлениям составляет 77% от общего количества реализуемых программ).

При этом не разработана система мер (нормативных правовых, организационных и др.) направленная на эффективное взаимодействие организаций дополнительного профессионального педагогического образования (ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения РФ», ГАУ ДПО СОИРО и др.) обеспечивающее повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Задачи:

3.1. Обеспечить организациями ДПО Смоленской области разработку дополнительных профессиональных программ повышения квалификации с последующим размещением в федеральном реестре.

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» каждый педагогический работник имеет право на дополнительное образование, связанное с профессиональной деятельностью (минимум один раз в три года). В то же время системным трендом на федеральном уровне в рамках создания и развития единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров является организация работы по повышению профессионального мастерства, основанная на выявленных профессиональных дефицитах, что предполагает либо индивидуализацию образовательного процесса, либо выявление адресных целевых групп педагогических работников со сходным уровнем дефицитов.

В последние годы на организацию повышения квалификации влияют приоритетные направления государственной политики в сфере образования, обусловленные достижением национальных целей и задач, связанные с изменениями федерального законодательства, международными тенденциями и системными вызовами в области трансформации образовательных систем. С введением и реализацией системных проектов возникает объективная необходимость устранения так называемых «массовых» дефицитов, которые характерны для значительного числа педагогов.

В целях оптимизации работ по подготовке педагогических работников к участию в реализации приоритетных проектов с 2022 года Смоленская область осуществляет повышение квалификации педагогических работников по дополнительным профессиональным программам, размещенным в федеральном реестре. Это дополнительные профессиональные программы, разработанные ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения РФ» и дополнительные профессиональные программы, разработанные ГАУ ДПО СОИРО и другими организациями дополнительного профессионального образования.

В настоящее время в федеральном реестре дополнительных профессиональных программ размещено 16,2 % ДПП ПК от общего числа реализуемых в регионе дополнительных профессиональных программ. По данным программам обучается 10,7% педагогов от общего числа педагогических работников региона.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации размещенных в федеральном реестре системы дополнительного педагогического образования от общего количества реализуемых в регионе

дополнительных профессиональных программ повышения квалификации педагогов;

- рост доли педагогических работников и управленческих кадров, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, размещенных в федеральном реестре системы дополнительного педагогического образования от общего числа педагогических работников и управленческих кадров.

3.2. Организовать повышение квалификации педагогических работников по дополнительным профессиональным программам, разработанным в соответствии с ключевыми направлениям в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Перспективным направлением развития системы повышения квалификации целевых групп педагогических работников является разработка дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в соответствии с ключевыми направлениям в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

В соответствии с рекомендациям ФГБУ ФИОКО ключевыми направлениями в рамках реализации приоритетных федеральных программ являются оценка качества образования в образовательной организации; выявление, поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодежи; самоопределение и профессиональная ориентация обучающихся; организации воспитания обучающихся; повышение качества дошкольного образования.

В настоящее время указанные ключевые направления реализации приоритетных федеральных программ представлены дополнительными профессиональными программами повышения квалификации соответствующей проблематики, что составляет 47% от общего числа, реализуемых в Смоленской области дополнительных профессиональных программ повышения квалификации. По ним обучается более 50% педагогов и управленческих кадров от общего педагогических работников и управленческих кадров региона.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- рост доли педагогических работников и управленческих кадров, повысивших свою квалификацию в рамках реализации приоритетных федеральных программ от общего числа педагогических работников и управленческих кадров;

- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по актуальным аспектам образования от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по вопросам оценки качества образования в ОО от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

- рост доли педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам оценки качества образования в ОО от общего числа педагогических работников;

- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации для школ с низкими результатами обучения и/или школ,

функционирующих в неблагоприятных социальных условиях от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

- рост доли педагогических работников из школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, повысивших свою квалификацию от общего числа педагогических работников из школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;

- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

- рост доли педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи от общего числа педагогических работников;

- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

- рост доли педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общего числа педагогических работников;

- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

- рост доли педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, от общего числа педагогических работников;

- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

- рост доли педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования от общего числа педагогических работников дошкольных образовательных организаций.

4. Основания, порядок и сроки проведения Мониторинга

Мониторинг проводится на основании приказа Департамента Смоленской области по образованию и науке. В соответствии с приказом определяется региональный оператор. Региональный оператор устанавливает процедуру и сроки проведения Мониторинга, разрабатывает необходимый диагностический инструментарий, вносит необходимые коррективы показатели и методику расчета.

5. Методы сбора и обработки информации

Источниками информации являются базы и массивы данных из документации ЦНППМ, индивидуальных планов работы методического актива, учебной (учебно-тематические планы, приказы на зачисление педагогов на обучение и др.) и иной (протоколы заседаний, аналитические справки, отчеты и др.) документации участников Мониторинга, результаты опросов ОО и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

Основным методом сбора информации является анализ ответов участников мониторинга, ОО и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования

Сбор информации осуществляется с использованием информационных систем: Яндекс-формы, Google-формы.

Репрезентативность выборки. При проведении оценочных процедур для расчета показателей используется генеральная совокупность всех общеобразовательных организаций Смоленской области, организаций ДПО и ВПО, реализующих ДПП педагогической направленности.

Методика расчета показателей.

Значение каждого показателя рассчитывается методом определения динамики доли от общего числа.

$$P=N/S100\%, \text{ где}$$

P – процентная доля числа повторений зафиксированного события от общего числа событий данного класса;

N – число повторений зафиксированного события;

S – общая совокупность событий данного класса.

При наличии положительной динамики по показателю ставится оценка 1, отрицательной – 0.

Результат по группе показателей, характеризующих обеспечение объективности образовательных результатов, определяется методом расчета меры центральной тенденции (определение значений, вокруг которых группируются данные).

В рамках Мониторинга мера центральной тенденции определяется как сумма всех значений множества с учетом весового коэффициента, деленная на их количество:

$$Пг = \frac{\sum_{p=1}^n ПрАр}{n}, \text{ где}$$

$Пг$ – результат оценки по группе показателей,

n – количество показателей в группе,

$Пр$ – оценка по показателю под номером p ,

$Ар=1$ – весовой коэффициент, отражающий значимость $Пр$ в сравнении с другими показателями группы. Равнозначность показателей группы обуславливает значение весового коэффициента $Ар=1$.

6. Проведение анализа результатов Мониторинга и подготовка адресных рекомендаций по результатам анализа

Региональный оператор определяет экспертов по соответствующим направлениям Мониторинга, которые проводят анализ полученных данных.

Анализ результатов включает:

- обобщение полученных данных – анализ результатов предполагающий рассчитанные актуальные значения показателей, описание тенденций, закономерностей, выделение групп/кластеров оцениваемых объектов и т.д.;
- использование контекстных данных – анализ связей полученных результатов мониторинга и значений показателей с различными параметрами;
- интерпретация результатов и выводы в разрезе показателей – описание выявленных проблем, дефицитов, оценка выявленных тенденций и закономерностей (негативные/позитивные, возможность учета в управленческой деятельности), а также логически вытекающие из них выводы.

Анализ результатов мониторинга оформляется в виде аналитической справки или аналитического отчета. Составной частью аналитической справки являются рекомендации, которые предполагают адресность рекомендаций относительно выявленной проблемы и включают:

- описание выявленных по результатам анализа мониторинга проблем, дефицитов, тенденций, закономерностей, связей, оценки и выводы;
- указание конкретных мер, мероприятий, управленческих решений, потенциально способных решить проблемы, снизить дефициты, преодолеть негативные тенденции или поддержать позитивные.

Результаты проведенного анализа в течение 30 дней после сбора массива данных обрабатываются и доводятся до сведения Департамента Смоленской области по образованию и науке, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, используются ОО для принятия управленческих решений и проектирования мер по их реализации.

Приложение
к Положению о мониторинге
системы обеспечения
профессионального развития
педагогических работников
Смоленской области

**Перечень показателей и единицы измерения
оценки эффективности системы обеспечения профессионального развития
педагогических работников Смоленской области**

№ пп	Направление	Показатели	Единица измерения
1.	Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников	<p align="center">Задача 1.1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</p> <p>1.1.1. доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов от общего количества педагогических работников;</p> <p>1.1.2. доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в организациях дополнительного профессионального образования Смоленской области, включающих диагностику профессиональных дефицитов от общего числа дополнительных профессиональных программ.</p> <p align="center">Задача 1.2. Обеспечение деятельности по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников</p> <p>1.2.1. доля педагогов, прошедших диагностику по каждому из видов дефицитов (предметные, методические, психолого-педагогические, дефициты в области ИКТ, воспитания, инклюзивного образования, безопасности, организационно-управленческие) от общего количества педагогических работников;</p> <p>1.2.2. доля педагогов, охваченных активными форматами профессионального развития, от общего количества педагогических работников.</p> <p align="center">Задача 1.3. Разработка индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников как инструмента адресного сопровождения различных целевых групп и отдельных педагогических работников</p> <p>1.3.1. доля педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан индивидуальный образовательный маршрут совершенствования профессионального мастерства от общего количества педагогических работников;</p>	%

1.3.2. доля педагогических работников, охваченных адресными программами повышения квалификации, разработанными на основе диагностики профессиональных дефицитов от общего количества педагогических работников с выявленными профессиональными дефицитами.

Задача 1.4. Обеспечение профилактики профессионального выгорания педагогов за счет реализации комплекса мер, направленного на снижение психологической нагрузки, повышения стрессоустойчивости, а также развития профессиональной среды, способствующей творческому и профессиональному развитию

1.4.1. доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в учебных планах, которых присутствует дисциплина/модуль по повышению стрессоустойчивости, сохранению психологического здоровья, профилактике профессионального выгорания педагогов от общего количества реализуемых в Смоленской области дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

1.4.2. доля мероприятий, организованных областным методическим объединением по актуальным вопросам повышения стрессоустойчивости, сохранения психологического здоровья, профилактики профессионального выгорания педагогов от общего количества мероприятий;

1.4.3. доля педагогических работников, охваченных региональными мероприятиями по повышению стрессоустойчивости, сохранению психологического здоровья, профилактике профессионального выгорания от общего количества педагогических работников.

Задача 1.5. Обеспечение привлечения регионального методического актива к осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников

1.5.1. доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов от общего числа педагогических работников региона;

1.5.2. доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов от общего числа педагогических работников;

1.5.3. доля педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества в качестве

		<p>наставников (тьютеров) от общего числа потенциальных кандидатов в региональный методический актив;</p> <p>1.5.4. доля доли педагогов, вошедших в региональный методический актив по результатам независимой диагностики;</p> <p>1.5.5. доля педагогических работников, привлекаемых к работе в ЦНППМ от общего числа педагогических работников.</p>	
2.	Устранение дефицита педагогических кадров	<p align="center">Задача 2.1. Обеспечение развития кадрового потенциала в образовательных организациях включающего выявление кадровых потребностей и методическую поддержку педагогов (профессиональных сообществ)</p> <p>2.1.1. доля образовательных организаций обеспеченных педагогическими и руководящими кадрами общего числа образовательных организаций;</p> <p>2.1.2. доля молодых педагогов (стаж до 5 лет), от общего числа педагогических работников;</p> <p>2.1.3. доля учителей-совместителей от общего числа педагогических работников;</p> <p>2.1.4. доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета, от общего количества педагогов;</p> <p>2.1.5. доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов от общей численности педагогических работников;</p> <p>2.1.6. доля педагогических работников с высшей квалификационной категорией, от общего числа педагогических работников;</p> <p>2.1.7. доля управленческих команд образовательных организаций, повысивших квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования от общего числа управленческих команд образовательных организаций;</p> <p>2.1.8. доля педагогических работников, включенных в профессиональные сообщества (в том числе сетевые) от общего числа педагогических работников;</p> <p>2.1.9. количество профессиональных сообществ и объединений, в которые входят педагогические работники Смоленской области.</p> <p align="center">Задача 2.2. Осуществление профессиональной переподготовки по приоритетным образовательным программам педагогической направленности как условие развития кадрового потенциала региона</p> <p>2.2.1. доля в региональных организациях дополнительного профессионального образования дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки педагогической направленности от общего числа дополнительных</p>	%

		<p>профессиональных программам профессиональной переподготовки;</p> <p>2.2.2. доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по дополнительным профессиональным программам педагогической направленности от общего числа педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки в организациях дополнительного профессионального образования Смоленской области.</p> <p style="text-align: center;">Задача 2.3. Создание региональной системы поддержки молодых педагогов за счет реализации программ наставничества педагогических работников, включения молодых педагогов в профессиональные объединения (сообщества) и иные формы активности</p> <p>2.3.1. доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями системы поддержки от общего числа молодых педагогов;</p> <p>2.3.2. доля педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества в качестве наставников от общего числа педагогических работников;</p> <p>2.3.3. доля педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества, в качестве наставляемых от общего числа педагогических работников.</p> <p>2.3.4. доля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив от общего числа молодых педагогов;</p> <p>2.3.5. доля дополнительных профессиональных программам повышения квалификации и профессионально переподготовки в организациях ДПО Смоленской области, ориентированных на обучение молодых педагогов от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки;</p> <p>2.3.6. доля образовательных организаций, реализующих программы наставничества от общего числа образовательных организаций;</p> <p>2.3.7. доля образовательных организаций, реализующих программы менторства от общего числа образовательных организаций;</p> <p>2.3.8. доля молодых педагогов, вовлеченных в общественно-профессиональные организации (объединения) молодых педагогов от общего числа молодых педагогов.</p>	
3.	Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных	<p style="text-align: center;">Задача 3.1. Обеспечение разработки дополнительных профессиональных программ повышения квалификации с последующим размещением в федеральном реестре</p> <p>3.1.1. доля дополнительных профессиональных</p>	%

федеральных программ

программ повышения квалификации размещенных в федеральном реестре системы дополнительного педагогического образования от общего количества реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

3.1.2. доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, размещенных в федеральном реестре системы дополнительного педагогического образования от общего числа педагогических работников и управленческих кадров.

Задача 3.2. Организация повышения квалификации педагогических работников по дополнительным профессиональным программам, разработанным в соответствии с ключевыми направлениями в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

3.2.1. доля педагогических работников и управленческих кадров, повысивших свою квалификацию в рамках реализации приоритетных федеральных программ от общего числа педагогических работников и управленческих кадров;

3.2.2. доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по актуальным аспектам образования от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

3.2.3. доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

3.2.4. доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации от общего числа педагогических работников;

3.2.5. доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации для школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

3.2.6. доля педагогических работников из школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, повысивших свою квалификацию от общего числа педагогических работников из школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;

3.2.7. доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

3.2.8. доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи от общего числа педагогических работников;

3.2.9. доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

3.2.10. доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общего числа педагогических работников;

3.2.11. доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

3.2.12. доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, от общего числа педагогических работников;

3.2.13. доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

3.2.14. доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования от общего числа педагогических работников дошкольных образовательных организаций.