

УТВЕРЖДЕНО
на заседании РУМО
протокол
от 30.08.2024 № 3

КОНЦЕПЦИЯ
совершенствования региональной системы
адресного сопровождения педагогических работников
в профессиональной деятельности

1. Общие положения

1.1. Актуальность:

Актуальные направления совершенствования региональной системы адресного сопровождения педагогических работников (далее – Система) определены основными принципами национальной системы учительского роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273–р (в редакции распоряжения Правительства Российской Федерации от 20 августа 2021 г. № 2283–р), федеральным проектом «Современная школа» национального проекта «Образование», действующим до конца 2024 года, утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года», и нацелены на развитие Системы, в том числе механизмов адресного сопровождения педагогических работников, направленных на выявление и восполнение их индивидуальных потребностей в профессиональной деятельности.

Актуальность совершенствования Системы адресного сопровождения педагогических работников была обусловлена комплексом выявленных проблем по результатам проведенного исследования.

1.2. Нормативно-правовая база совершенствования региональной системы адресного сопровождения педагогических работников:

Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»;

Национальный проект Российской Федерации «Образование», федеральный проект «Современная школа»;

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников»;

Распоряжение министерства просвещения Российской Федерации от 15.12.2022 № 3-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174»

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

Приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 22.05.2023 № 1442 «О внесении изменений в приказ министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 июля 2021 г. № 2435 «О создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Краснодарского края»

2. Цель, задачи и принципы концепции совершенствования региональной системы адресного сопровождения педагогических работников в профессиональной деятельности

2.1. Цель совершенствования Системы состоит в развитии и совершенствовании региональной системы адресного сопровождения педагогических работников, направленной на выявление и восполнение их индивидуальных потребностей в профессиональной деятельности.

2.2. Задачи совершенствования Системы:

изучить и оценить состояние региональной системы сопровождения педагогических работников в профессиональной деятельности;

определить индивидуальные задачи повышения квалификации и разработать индивидуальные образовательные маршруты педагогических работников на основе результатов диагностики профессиональных компетентностей;

выявить образовательные запросы разных категорий педагогических работников, педагогических коллективов, организовать повышение квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ;

обеспечить координацию методической деятельности профессиональных сообществ педагогов Краснодарского края;

создать условия для осуществления адресной методической поддержки и помощи педагогам, которые будут обеспечивать доступ к современным методикам, технологиям, средствам и инструментам обучения;

повысить уровень вовлеченности педагогов и заинтересованных лиц в недостаточно апробированные формы наставничества;

совершенствовать механизмы адресного сопровождения педагогических работников в профессиональной деятельности.

2.3. Основой совершенствования Системы являются следующие методологические подходы: системный, личностно ориентированный и ресурсный. Данные подходы отражают связи между субъектами научно-методической деятельности и их функциональными связями, ориентированными на личность педагогического работника как субъекта непрерывного профессионального развития, и обосновали связи между ресурсами субъектов научно-методической деятельности и индивидуальными образовательными маршрутами непрерывного профессионального развития педагогических работников.

2.4. Принципы совершенствования Системы:

соответствие деятельности Системы приоритетным задачам в сфере образования;

активное сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности, обеспечивающее синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров для разработки, апробации и внедрения инновационных механизмов адресного сопровождения педагогических работников, направленных на выявление и восполнение их индивидуальных потребностей в профессиональной деятельности;

совместное планирование и принятие решений на федеральном и региональном уровнях, то есть постановка задач и их выполнение на основе договоров/соглашений о взаимодействии, согласованного и эффективного использования имеющихся кадровых, инфраструктурных и финансовых ресурсов;

ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников в условиях быстрого развития общества и системы образования;

взаимная ответственность и доверие, то есть принятие решений между методическими службами на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств;

координация и интеграция деятельности методических служб различных уровней;

соответствие реализуемых в Краснодарском крае мероприятий по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников потребностям личностно-профессионального роста и их направленность на выявление и ликвидацию профессиональных дефицитов.

3. Структура и субъекты совершенствования региональной системы совершенствования адресного сопровождения педагогических работников в профессиональной деятельности

В 2020-2023 годах в Краснодарском крае создана и функционирует региональная система адресного сопровождения педагогических работников, представленная на рисунке 1.

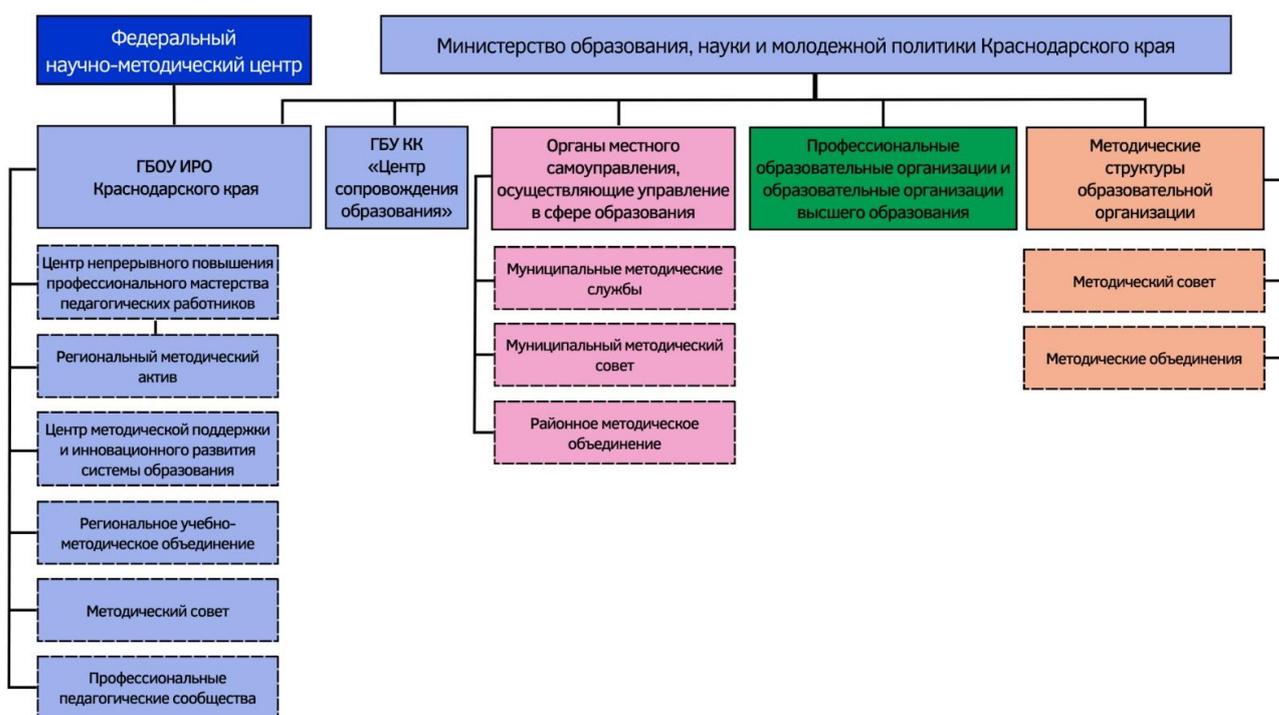


Рисунок 1 – Региональная система адресного сопровождения педагогических работников Краснодарского края.

Система включает структурные компоненты регионального, муниципального и институционального уровней и обеспечивает преемственность адресного сопровождения педагогических работников в профессиональной деятельности:

- Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;
- Федеральный научно-методический центр;
- ГБОУ ИРО Краснодарского края;
- ГБУКК «Центр сопровождения образования»;
- Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников;
- Центр методической поддержки и инновационного развития системы образования;
- Региональное учебно-методическое объединение;
- Методический совет;
- Региональный методический актив;
- Профессиональные педагогические сообщества;
- Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования;
- Муниципальные методические службы;
- Муниципальный методический совет;
- Районное методическое объединение;
- Профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования;
- Методические структуры образовательной организации;

Методический совет;
Методические объединения.

4. Основные механизмы совершенствования региональной системы адресного сопровождения педагогических работников в профессиональной деятельности

Комплексная (методологическая, содержательная и организационная) трансформация системы адресного сопровождения педагогических работников осуществляется по нескольким ключевым направлениям:

- формирование механизмов управления федеральной и региональной инфраструктурами адресного сопровождения педагогических работников;
- актуализация содержания, форм и методов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников;
- создание цифровых инструментов дополнительного профессионального образования.

Комплекс первоочередных мероприятий в рамках вышеназванных направлений позволил достичь следующих наиболее значимых результатов в 2020–2023 годах, а именно:

- на территории Краснодарского края сформировано единое адресное пространство сопровождения педагогических работников федерального, регионального, муниципального уровней и уровня образовательной организации;

- функционирует центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, который осуществляет координацию деятельности субъектов Системы.

- организовано сотрудничество с федеральным научно-методическим центром ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского», посредством заключенного соглашения о сотрудничестве, в рамках которого осуществляется взаимодействие в рамках реализации мероприятий по приоритетным направлениям развития системы образования Краснодарского края;

- пополняется Федеральный реестр, аккумулирующий программы ДПО, разработанные с учетом единого подхода к управлению качеством дополнительного профессионального образования педагогических работников, разработанных на основе дефицитарных запросов педагогических работников;

- организовано участие педагогических работников в образовательных мероприятиях (в том числе – в форме стажировок, по каскадной модели реализации программ ДПО и т.д.) по ведущим тематикам и флагманским направлениям развития государственной образовательной политики, таких как проект «Школа Минпросвещения России», внедрение обновленных ФГОС, развитие функциональной грамотности, цифровизации образования, совершенствование предметных и методических компетенций педагогических

работников, актуальные вопросы деятельности классных руководителей, педагогическое наставничество и т.д.;

- организовано участие педагогических работников в процедуре оценки предметных и методических компетенций;

- педагогические работники системы образования Краснодарского края вовлечены в цифровую экосистему ДПО – единую образовательную платформу Министерства просвещения Российской Федерации.

Механизм № 1: региональная полисубъектная система диагностики профессиональных компетенций

В рамках реализации регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» ежегодно диагностику профессиональных компетенций проходят не менее 10 % педагогических работников системы общего образования Краснодарского края (общая численность педагогических работников, согласно данным формы ФСН № ОО-1 на 2022-2023 учебный год, составляет 41237 человек).

Диагностика предметных и методических компетенций педагогических работников в Краснодарском крае возложена на ГБУКК «Центр сопровождения образования» (далее – ГБУКК ЦСО), где проводятся оценочные процедуры с применением современных измерительных средств, в том числе и предоставляемых федеральным оператором. Данные по результатам диагностических процедур на основании заключенного соглашения о взаимодействии между ГБУКК ЦСО и ГБОУ ДПО «Институт развития образования» Краснодарского края (далее – ГБОУ ИРО Краснодарского края) передаются в центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников для разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов в рамках реализации федерального и регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

Состав участников оценки формируется на основе добровольного участия учителей общеобразовательных организаций, демонстрирующих устойчиво низкие образовательные результаты, имеющих небольшой опыт работы или учителей, составляющих кадровый резерв.

Согласно проведенному анализу, подавляющее большинство педагогических работников, прошедших диагностические оценочные процедуры, а именно 83% от всех педагогических работников, являющихся участниками диагностических оценочных процедур, имеют профессиональные дефициты по основным направлениям трудовой деятельности, которые непосредственно влияют на качество учебного процесса в образовательных организациях.

В мае-октябре 2023 года в ходе процедуры оценки были получены следующие результаты: более 30% участников, показавших минимальный и низкий уровень компетенций, – это учителя русского языка (30,5 %) и биологии (31,4 %). Более 70% участников со средними и высокими результатами – это учителя истории (75,4 %), обществознания (78%), географии (71 %), литературы (83 %) и математики (80,4 %).

Механизм № 2: многоступенчатое формирование и сопровождение реализации индивидуальных образовательных траекторий педагогических работников

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБОУ ИРО Краснодарского края на основе полученных результатов разрабатывает индивидуальные образовательные траектории для педагогических работников, прошедших процедуру оценки, результатом реализации которой является совершенствование методических и предметных компетенций педагогических работников и, как следствие, повышение среди обучающихся уровня освоения учебных предметов в общеобразовательной организации.

В период с 2020 по 2023 год более 12 000 педагогов прошли диагностику предметных, методических, психолого-педагогических, ИКТ-компетенций и, по результатам выявленных дефицитов, повысили уровень своих компетенций в результате реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

Каждый педагог, прошедший диагностику профессиональных компетенций, совместно с методистом центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, специалистом муниципальной методической службы, руководителем или наставником образовательной организации разрабатывает индивидуальный образовательный маршрут, который включает в себя 5 уровней: личностный, школьный, муниципальный, региональный и федеральный.

Работа в рамках индивидуального образовательного маршрута носит циклический характер. В течение года педагоги работают над устранением профессиональных дефицитов и по итогам реализации индивидуального маршрута проводится мониторинг профессионального роста педагогических работников.

Мониторинг позволяет определить кому из педагогов необходимо еще поработать над уровнем своего профессионального мастерства. Если такая потребность имеется, то сотрудники центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников помогают педагогу скорректировать его индивидуальную траекторию.

Непрерывный, циклический и адресный характер работы с индивидуальным образовательным маршрутом является одной из важных особенностей, а также гарантом достижения конечной цели – повышения профессионального мастерства педагогов.

Адресная оценка и выявление профессиональных дефицитов педагогических работников Краснодарского края является базой систематизации, персонификации и адресности повышения квалификации с учетом индивидуальных потребностей в целях дальнейшего профессионального развития.

Механизм № 3: сетевая система комплексного наставничества

Согласно данным формы ФСН № ОО-1 на 2022-2023 учебный год молодые педагоги в возрасте до 35 лет составляют 24,7 % от общей численности педагогических работников, а педагоги предпенсионного и

пенсионного возраста – 14,2 %. В связи с этим, важно, чтобы молодой педагог закрепился в профессии и остался в системе образования.

Для этого необходимы адресное сопровождение, методическая помощь, наставничество. А в случае с предпенсионной и пенсионной категорией учителей на сегодняшний день актуально реверсивное наставничество – «от молодых опытному педагогу», что помогает в освоении новых инструментов осуществления педагогической деятельности и влияет на качество преподавания дисциплин.

В 2022 году в целях адресного сопровождения педагогических работников Краснодарского края сформирован региональный методический актив, состоящий из 165 учителей, основными направлениями деятельности которого являются:

- совершенствование предметных, методических компетенций педагогических работников, в том числе в области функциональной грамотности;

- оказание методической помощи учителям с низкими результатами обучения;

- сопровождение в разработке и реализации индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;

- участие в экспертной деятельности;

- оказание поддержки молодым педагогам и реализация программы наставничества педагогических работников.

Региональные методисты осуществляют адресное сопровождение педагогов Краснодарского края при обучении на флагманских курсах федерального оператора, сопровождают педагогов, привлеченных к национальному исследованию по функциональной грамотности, проводят вебинары, семинары-практикумы, анализируют уроки, работают в составе «методических десантов», составляют адресные рекомендации на основании результатов диагностических работ обучающихся и участвуют в региональных мероприятиях в качестве спикеров, выступают экспертами при оценивании диагностических работ по истории, обществознанию, географии и информатике, экспертами – составителями уроков Библиотеки ЦОК Федерального методического центра. В настоящее время региональные методисты сопровождают индивидуальные маршруты педагогов в «Цифровом кабинете методиста» Федерального методического центра.

Сопровождение педагогических работников региональными методистами поможет эффективно и адресно устранять имеющиеся профессиональные дефициты, повышать уровень профессиональных компетенций на школьном, муниципальном и региональном уровнях.

Одним из ресурсов, обеспечивающим профессиональный рост педагогического мастерства, являются профессиональные сообщества.

В Краснодарском крае активно ведут свою деятельность 24 профессиональных педагогических сообщества: учителей-предметников,

учителей начальных классов, наставников-просветителей, педагогов-психологов, социальных педагогов, классных руководителей, педагогов дополнительного образования, педагогов центров образования «Точка роста», «Клуб директоров Кубани». На текущий момент 19 профессиональных педагогических сообществ входят в Федеральный реестр, цель которого – создание единой базы, позволяющей объединить педагогические сообщества России и обеспечить им доступ к информации опыту и знаниям в области образования. Это позволит повысить качество образования, обменяться опытом и знаниями между педагогами, а также создать условия для развития профессиональных компетенций педагогов.

Профессиональными педагогическими сообществами Краснодарского края в Федеральном реестре представлены 80 практик, которые доступны теперь педагогам других регионов.

В каждом профессиональном педагогическом сообществе региона определен председатель, Президиум и Совет сообщества, куда входят представители всех 44 муниципальных образований Краснодарского края. Каждое сообщество имеет свою страницу на сайте Института развития образования. На сегодняшний момент более 30000 педагогов включены в профессиональные сообщества. Стоит отметить, что сообществами организованы и проведены различные мероприятия – это научно-практические конференции, семинары-практикумы, мастер-классы, мобильные приемные для молодых педагогов, интенсивы и тренинги. Особо важно то, что мероприятия транслируются по каскадной модели с целью донести передовой педагогический опыт, инновационные идеи и практики до каждого учителя нашего края.

В 2024 году в мае прошел форум профессиональных педагогических сообществ «Педагог+», в рамках которого была организована «ярмарка педагогических идей», «педагогическое кафе», «зеленая лампа» и другие форматы обмена опытом между педагогами Краснодарского края.

Деятельность профессиональных педагогических сообществ дает реальную возможность диссеминации передового педагогического опыта в приоритетных направлениях современного образования.

Особое внимание уделено становлению, закреплению в профессии и методическому сопровождению молодых педагогов. На 2023-2024 учебный год утверждена Дорожная карта Института развития образования по организации «Школы наставничества» совместно с профессиональным сообществом молодых педагогов, в рамках которого запланировано ежемесячное проведение различных мероприятий: круглый стол с молодыми педагогами и их наставниками «Педагогический дуэт», методическая лаборатория «Мастерская современного учителя», семинар-практикум «Проектирование урока, формирующего функциональную грамотность», стажировочная площадка «Педагогическая аптечка», «Семеновский слет»,

интенсив «Образование «в цифре»: контент, платформа, технологии», работа мобильной приемной и другие мероприятия.

Сотрудниками центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников созданы методические разработки «Настольная игра «Пять шагов наставника» и «Настольная игра «Реализуем профминимум», которые успешно внедряются в проводимые образовательные мероприятия с педагогами по данным направлениям.

На цифровом ресурсе «Портал Педагога23.ру» (<https://portal.iro23.ru/>) все педагоги Краснодарского края имеют личные кабинеты, в которых отражаются все достижения педагогов, информация о прохождении индивидуальных образовательных маршрутов, сведения о прохождении курсов повышения квалификации и переподготовке, об участии в образовательных мероприятиях. Это позволяет оценить динамику профессионального развития каждого из них.

В Краснодарском крае в системе общего образования на педагогических работников, не имеющих педагогического образования приходится 6,3 %, от общей численности педагогических работников системы общего образования (согласно данным формы ФСН № ОО-1 на 2022-2023 учебный год).

Для педагогических работников, не имеющих педагогического образования, ГБОУ ИРО Краснодарского края ежегодно организует и проводит обучение по программам профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, таким как: «Педагогика и психология дошкольного образования» (540 ч.), «Педагогика и методика начального образования» (540 ч.), «Педагогическая деятельность в общем и профессиональном образовании» (540 ч.), «Дефектология» (1200 ч.), «Психология» (1200 ч.).

Таким образом в 2023 году 122 человека завершили обучение по образовательным программам. Наиболее востребованными программами профессиональной переподготовки – «Дефектология», «Психология», «Педагогика и психология дошкольного образования», «Педагогика и методика начального образования».

Подводя итог приведенной статистики, важно отметить, что отсутствие педагогического образования у 6,3 % педагогических работников оказывает непосредственное влияние на качество образовательного процесса в школах края.

Механизм № 4: адресное сопровождение педагогов ШНОР

В 2024 году в категорию школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, определены 130 школ из 34 муниципальных образований Краснодарского края. Повышение квалификации педагогических работников вышеназванной категории школ напрямую оказывает влияние на уровень качества образования края.

С целью восполнения профессиональных дефицитов педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, ежегодно ГБОУ ИРО Краснодарского края организует и проводит обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации для данной категории слушателей.

В рамках освоения дополнительных профессиональных программ повышения квалификации у педагогических работников появляются возможности адресного восполнения профессиональных (предметных и методических) дефицитов, получения объективных данных об уровне сформированности профессиональных компетенций и встраивания ИОМ по устранению выявленных недостатков в условиях неформальной и инфернального образования.

Помимо обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации для педагогических работников проводятся образовательные мероприятия: профессиональные конкурсы и научно-практические конференции, форумы и фестивали, творческие лаборатории и круглые столы, стратегические сессии и вебинары, которые способствуют вовлечению педагогов в профессиональное сообщество, мотивированию к профессиональному развитию и созданию условий для обсуждения общих проблем, связанных с повышением качества образования.

На основании вышесказанного, можно сделать вывод, что в 2020-2023 годах в Краснодарском крае созданы условия, необходимые для эффективного адресного сопровождения педагогических работников в непрерывном развитии их профессионального мастерства, что в свою очередь оказывает положительный эффект на совершенствование Системы.

Таким образом, системой образования Краснодарского края на период 2024-2030 годы в рамках совершенствования Системы в части проведения мероприятий, принятия мер и мероприятий стоят следующие цели и задачи:

- организация и проведение процедур оценки уровня профессиональной компетентности педагогических работников системы образования края, с последующей разработкой индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников на основе результатов оценочных процедур;

- организация и проведение мероприятий по предупреждению профессионального выгорания педагогических работников;

- организация и проведение мероприятий в рамках функционирования Системы;

- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности в соответствии с выявленной потребностью в обучении по программам профессиональной переподготовки;

- организация и проведение мероприятий, в том числе образовательных, в рамках реализации приоритетных федеральных программ;

– оказание адресного сопровождения педагогическим работникам в процессе повышения профессионального мастерства, в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

5. Мониторинг показателей Системы

Мониторинг показателей проводится в целях получения достоверной, полной и точной информации о состоянии Системы.

В соответствии с определенными целями и задачами совершенствования Системы разработаны и утверждены следующие показатели:

– доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников;

– доля педагогических работников, для которых разработан индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций;

– доля педагогических работников, сопровождаемых методистами, вошедшими в региональный методический актив, при разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута непрерывного профессионального развития, от общей численности педагогических работников, реализующих индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития;

– доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в программах наставничества, от общей численности педагогических работников до 35 лет;

– доля педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, повысивших свою квалификацию, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций.

Для проведения мониторинга показателей используются данные из различных информационных системах для сбора информации, а именно:

– нормативные документы федерального и регионального уровней;

– официальные сайты (Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Единый портал дополнительного профессионального образования «Цифровая экосистема ДПО», ГБОУ ИРО Краснодарского края, Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБОУ ИРО Краснодарского края, образовательных организаций региона);

– формы федерального статистического наблюдения;

– базы данных, собранные на основании предоставленной информации от органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;

– результаты диагностических процедур профессиональных компетенций.

Для проведения соответствующих измерений по утвержденным показателям Системы используется сформированная генеральная совокупность всех оцениваемых объектов, а именно:

- общая численность педагогических работников;
- общая численность педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций;
- общая численность педагогических работников, реализующих индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития;
- общая численность педагогических работников в возрасте до 35 лет.

Расчет показателей Системы производится в соответствии методикой расчета, представленной в таблице 1.

Таблица 1. Расчет показателей совершенствования системы адресного сопровождения педагогических работников

№ п/п	Наименование показателя	Методика расчета показателя
1.	доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников субъекта	$F_1 = \frac{B_1}{C_1} \times 100\%$, где F_1 – доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников субъекта, процент B_1 – численность педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций, человек C_1 – общая численность педагогических работников субъекта, в соответствии с данными формы ФСН № ОО-1, человек
2.	доля педагогических работников, для которых разработан индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций	$F_2 = \frac{B_2}{C_2} \times 100\%$, где F_2 – доля педагогических работников, для которых разработан индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций, процент B_2 – численность педагогических работников, для которых разработан индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, человек C_2 – общая численность педагогических работников, прошедших диагностику

		<p>профессиональных компетенций, в соответствии с паспортом федерального/регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части установленных показателей эффективности функционирования центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, человек</p>
3.	<p>доля педагогических работников, сопровождаемых методистами, вошедшими в региональный методический актив, при разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута непрерывного профессионального развития, от общей численности педагогических работников, реализующих индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития</p>	<p>$F_3 = \frac{B_3}{C_3} \times 100\%$, где</p> <p>$F_3$ – доля педагогических работников, сопровождаемых методистами, вошедшими в региональный методический актив, при разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута непрерывного профессионального развития, от общей численности педагогических работников, реализующих индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития, процент</p> <p>B_3 – численность педагогических работников, сопровождаемых методистами, вошедшими в региональный методический актив, при разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута непрерывного профессионального развития, человек</p> <p>C_3 – общая численность педагогических работников, реализующих индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития, в соответствии с паспортом федерального/регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части установленных показателей эффективности функционирования центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, человек</p>
4.	<p>доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в программах наставничества, от общей численности педагогических работников до 35 лет</p>	<p>$F_7 = \frac{B_7}{C_7} \times 100\%$, где</p> <p>$F_7$ – доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в программах наставничества, от общей численности педагогических работников до 35 лет, процент</p> <p>B_7 – численность педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в программах наставничества, человек</p> <p>C_7 – общая численности педагогических работников до 35 лет, согласно данным формы ФСН № ОО–1, человек</p>
5.	<p>доля педагогических</p>	<p>$F_9 = \frac{B_9}{C_9} \times 100\%$, где</p>

	<p>работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, повысивших свою квалификацию, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций</p>	<p>F_9 – доля педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, повысивших свою квалификацию, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций, процент</p> <p>B_9 – численность педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, повысивших свою квалификацию, человек</p> <p>C_9 – общая численность педагогических работников субъекта, в соответствии с данными формы ФСН № ОО-1, человек</p>
--	--	---

На основании результатов расчета актуальных значений показателей Системы проводится комплексный анализ, включающий обобщение полученной информации, интерпретацию результатов и выводов в разрезе показателей с использованием контекстных данных.

На основании выявленных проблем, дефицитов, тенденций, закономерностей и связей разрабатываются адресные рекомендации, с указанием конкретных мер, мероприятий, управленческих решений, которые потенциально способны решить выявленные проблемы, снизить дефициты, преодолеть негативные или поддержать позитивные тенденции.

Завершающим этапом является проведение повторного измерения показателей, на основании которого проводится анализ эффективности с точки зрения влияния примененных мер, реализованных мероприятий и управленческих решений на значения используемых показателей, основанный на сопоставлении значения показателей до принятых мер и после их принятия. В заключение анализа приводятся обоснованные выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений и описание дальнейшей траектории развития (сохранение/усиление/ослабление принимаемых мер, пересмотр перечня мер, целей, показателей и т.п.), которая станет основой для дальнейшего совершенствования Системы.

Понятия, используемые в Концепции

«Горизонтальное обучение» педагогических работников – обучение внутри профессиональных сообществ педагогических работников.

Диагностика профессиональных (педагогических) компетенций – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями.

Дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации (профессиональной переподготовки) (далее – программа ДПО).

Индивидуальный образовательный маршрут – персональный путь педагогического работника по повышению уровня профессионально мастерства, реализуемый на основе диагностики профессиональных

компетенций в форматах формального, неформального и информального образования.

Методическая поддержка педагогических работников – вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально – педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей.

Методическая работа – специальный комплекс практических мероприятий, которые базируются на достижениях передового педагогического опыта и направлены на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства педагогических кадров.

Непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников – система целенаправленных действий педагогических работников, направленных на совершенствование своих профессиональных компетенций в процессе освоения индивидуальных образовательных маршрутов, составленных на основе диагностики профессиональных дефицитов.

Педагогический работник (педагог) – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (за исключением педагогических работников образовательных организаций высшего профессионального образования).

Профессиональное сообщество – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне организации, муниципалитета, региона.

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

Профессиональные компетенции педагогического работника – совокупность профессиональных знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешной педагогической деятельности.

Региональная система адресного сопровождения педагогических работников – совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно–методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательной организации) уровней, обеспечивающих сопровождение педагогических работников в повышении квалификации (профессиональной переподготовке) и профессиональном развитии, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также

использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества.

Региональный методический актив – объединение региональных методистов, сформированное из числа лиц, прошедших оценку предметных и методических компетенций и повышение квалификации в области методической поддержки педагогических работников.

Сетевое сообщество педагогов – организационная форма социальной структуры, обеспечивающая при помощи компьютерных сетевых средств коммуникацию группы педагогов, ведущих совместную инновационную деятельность. Деятельность сетевых сообществ педагогов направлена на обмен информацией об инновациях, взаимопомощь в преодолении рисков и затруднений при освоении новшества, организацию коллективной интеллектуальной деятельности при разработке или модернизации новшества.

Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ педагогического образования – инструмент единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования, созданный в целях унификации стандартов дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров, обеспечения широкого доступа к качественным дополнительным профессиональным образовательным программам, отвечающим современным задачам системы образования, в том числе повышению результатов участия российских обучающихся в международных исследованиях, и диссеминации эффективного опыта субъектов Российской Федерации в этой области.

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ) – структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного профессионального образования, или структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

Цифровая экосистема ДПО – информационно - аналитический ресурс, обеспечивающий единые подходы к представляемым образовательными организациями программам дополнительного профессионального образования, верификации, учету слушателей и анализу их результатов; включающий в себя следующие модули: паспорт региональной системы ДПО; специализированная обучающая среда, федеральный реестр программ дополнительного профессионального педагогического образования.