



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СЕВЕРСКИЙ РАЙОН**

П Р И К А З

от 09.06.2023

№ 797

станция Северская

**Об утверждении положения о муниципальной системе обеспечения
профессионального развития педагогических работников
Северского района**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2023 года», методическими рекомендациями по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации (с учетом изменений от 13 января 2023 г.), приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 09.03.2023 г. № 706 «Об утверждении положения о региональной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Краснодарского края», в целях совершенствования механизмов управления качеством образования в муниципальном образовании Северский район п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Северского района (далее - Муниципальная система) в соответствии с приложением к настоящему приказу.

2. МКУ МО Северский район «ИМЦ» (Ганина) организовать работу по принятию мер и управленческих решений в рамках реализации управленческого цикла муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Северского района.

3. Контроль за выполнением данного приказа возложить Бут Е.В., заместителя начальника управления образования.

Начальник управления образования

Л.В. Мазько



ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к приказу управления образования
администрации муниципального
образования Северский район
от 08.06.2023 № 794

Положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Северского района

1. Общие положения

Актуальные направления совершенствования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее – Муниципальная 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», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протоколом от 24 декабря 2018 г. № 16, и направлены на формирование и функционирование единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее - ЕФС).

Актуальность создания ЕФС в 2020-2021 годах была обусловлена комплексом проблем, сложившихся в области научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в связи с этим целью создания ЕФС явилось формирование единого научно-методического пространства в сфере непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, в том числе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, в соответствии с приоритетными задачами в сфере образования.

Основой создания муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников выступили следующие методологические подходы: системный, лично ориентированный и ресурсный. Данные подходы отражают связи между субъектами научно-методической деятельности и их функциональными связями, ориентированными на личность педагогического работника, а также управленческих кадров как субъектов непрерывного профессионального развития, и обосновали связи между ресурсами субъектов научно-методической деятельности и индивидуальными образовательными

маршрутами непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Принципами создания Муниципальной системы являлись:

- соответствие деятельности Муниципальной системы приоритетным задачам в сфере образования;
- ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников и управленческих кадров 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.

Методологическая, содержательная и организационная трансформация системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров осуществляется по нескольким ключевым направлениям:

актуализация содержания, форм и методов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

развитие кадрового потенциала системы дополнительного профессионального образования;

участие в цифровой экосистеме дополнительного профессионального образования.

Комплекс первоочередных мероприятий в рамках вышеназванных направлений позволил достичь следующих наиболее значимых результатов в 2020-2021 годах, а именно:

на территории Северского района сформировано единое научно-методическое пространство сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, состоящее из субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального, муниципального уровней и уровня образовательной организации;

организовано сотрудничество с региональным научно-методическим центром, осуществляется взаимодействие в рамках реализации мероприятий по приоритетным направлениям развития системы образования Краснодарского края;

организовано участие педагогических работников и управленческих кадров 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, цифровизация 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 и управленческие кадры системы образования Северского района вовлечены в цифровую экосистему ДПО - единую образовательную платформу Министерства просвещения Российской Федерации.

На основании вышесказанного, можно сделать вывод, что в 2020-2021 годах в Северском районе создана система условий, необходимых для эффективного адресного сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии их профессионального мастерства, что в свою очередь оказывает положительный эффект на совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Анализ результатов функционирования муниципальной системы НМС предшествующего этапа, выявление и рефлексия существующих проблемных зон позволили сформулировать следующие актуальные направления в контексте развития МС НМС в перспективе до 2024 года:

внедрение механизмов управления муниципальной инфраструктурой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

актуализация содержания, форм и методов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

вовлечение педагогических работников и управленческих кадров в созданную Министерством просвещения Российской Федерации цифровую экосистему дополнительного профессионального образования.

Так же одним из направлений развития МС НМС, определенных на 2022-2024 годы и направленных на повышение эффективности системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, является непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, которое тесно взаимосвязано с целями и задачами совершенствования Муниципальной системы.

Совершенствование Муниципальной системы на 2023 год определено следующими траекториями развития: плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников, устранение дефицита педагогических кадров и повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров в рамках реализации федеральных программ.

Данные направления развития актуальны для системы образования Северского района и обусловлены рядом выявленных проблем, оказывающих влияние на уровень качества образования.

Каждый педагогический работник имеет право на дополнительное образование, связанное с профессиональной деятельностью. Следует отметить, что педагогические работники системы общего образования понимают необходимость повышения своей профессиональной компетентности в современных условиях развития системы образования и осуществляют его в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного повышения профессионального мастерства, разработанных по результатам диагностики профессиональных компетенций в центре

непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБОУ ИРО Краснодарского края, а также в рамках реализации регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

В целях адресного сопровождения педагогических работников Северского района сформированы муниципальный наставнический центр и муниципальный тьюторский консультационный пункт, основными направлениями деятельности которых 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.

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях муниципалитета. В рамках реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» реализуется программа «Земский учитель», цель которой – устранение кадрового дефицита в сельских школах. Данная программа также действует и в Северском районе.

В муниципалитете наиболее востребованы:

- учителя русского языка и литературы;

- учителя математики;

- учителя физики;

- учителя иностранных языков, а именно английского языка.

Педагогические работники, не имеющие педагогического образования, ежегодно обучаются в ГБОУ ИРО Краснодарского края 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.).

Помимо планового повышения профессионального мастерства педагогических работников, которое реализуется в рамках мероприятий индивидуального образовательного маршрута, сформированного на основании результатов независимой диагностики, выделяются приоритетные направления повышения квалификации, обусловленные достижением национальных целей и задач, связанные с изменением федерального законодательства, обновлением ключевых направлений развития системы образования.

На 2023 год среди таких приоритетных направлений можно выделить:

повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;

повышение квалификации педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;

повышение квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;

повышение квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;

повышение квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся;

повышение квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования.

Эффективность образовательной организации напрямую зависит от результативности управленческой деятельности руководителя. В этой связи главной задачей для учредителя становится оценка профессиональных качеств и деятельности руководителя образовательной организации. В целях проведения вышеуказанной оценки необходимо в полном объеме проанализировать работу руководителей образовательных организаций всех типов образовательных организаций. Пусковым механизмом выступает мониторинг сформированности профессиональных компетенций и профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций.

Для определения цели повышения квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, а также повышения эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций вышеуказанный мониторинг профессиональных компетенций охватывает такие направления, как:

- готовность к применению управленческих знаний; деловые качества;
- профессионально-ценностные ориентации;
- общие и специальные способности;
- управленческие умения.

В муниципальной системе образования Северского района функционирует 29 образовательных организаций, в которых сформированы управленческие команды. Управленческая команда - это группа лиц, работающих в школе, которые несут ответственность за руководство и управление школой, в частности за принятие решений, связанных с использованием ресурсов, учебных программ, оценкой и анализом, за принятие других стратегических решений, связанных с надлежащим функционированием школы. Существование школьной управленческой команды и ее состав указывают на то, каким образом в школах функционирует механизм принятия решений.

По результатам мониторинга выявлены следующие профессиональные дефициты, которые помогут дополнить картину «проблемных зон» в управленческом профиле руководителя:

нормативно-правовые основы системы образования и принципы образовательной политики в РФ;

психолого-педагогические основы образовательного процесса в общеобразовательной организации;

делопроизводство в общеобразовательной организации.

Создание условий для повышения управленческих компетенций руководящих работников общеобразовательных организаций через реализацию программ повышения квалификации для каждой управленческой команды.

В 2023 году в категорию школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, определены 7 школ, что составляет 24% от общего количества общеобразовательных организаций в Северском районе. 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 в ГБОУ ИРО Краснодарского края организуется 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 индивидуальных образовательных маршрутов по устранению выявленных недостатков.

Помимо обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации для педагогических работников проводятся образовательные мероприятия, которые способствуют вовлечению их в профессиональное сообщество, мотивированию к профессиональному развитию и созданию условий для обсуждения общих проблем, связанных с повышением качества образования в школах данной категории.

Одним из ключевых факторов решения задачи сохранения и приумножения интеллектуального потенциала согласно Указу Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», является формирование эффективной системы работы с одаренными детьми: создание условий для выявления, развития, социальной поддержки талантливых детей и молодежи, реализации их способностей, обеспечения их всестороннего развития и образования. Данная задача раскрывается в Распоряжении Правительства РФ от 31 марта 2022 г. № 678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации».

Одаренные дети являются мощным ресурсом общественного развития, способным раскрыть перед страной перспективы социально-экономического,

культурного и духовно-нравственного развития. Создание условий и формирование единой образовательной среды, обеспечивающей выявление и развитие одаренных детей и молодежи, реализацию их потенциальных возможностей, является одной из приоритетных задач современного общества.

Развитие технологий и динамика общественной жизни актуализируют повышенную потребность в кадрах, обладающих нестандартным мышлением, способных гибко реагировать на смену обстоятельств и вносить новое в производственную и социальную жизнь. Дополнительное образование детей является эффективным инструментом поиска и раскрытия талантов и способностей, создает условия для самореализации обучающихся.

В этой связи возникает необходимость подготовки высококвалифицированных педагогических кадров, владеющих современными технологиями выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи в Северском районе.

Участие в мероприятиях региональной системы дополнительного профессионального образования обеспечивает вариативность дополнительных профессиональных программ повышения квалификации педагогических работников района, методы и содержание которых соответствуют образовательным потребностям, индивидуальным возможностям детей и молодежи, интересам семьи и общества, что в свою очередь обеспечивает развитие системы образования Северского района в целом.

Подготовка и повышение квалификации педагогических работников по вопросам организации обучения одаренных детей проводится в целях реализации единой государственной модели выявления и сопровождения одаренных детей, создания региональных открытых образовательных пространств, обеспечивающих реализацию современных принципов, подходов, методов и технологий психолого-педагогического сопровождения деятельности по выявлению и развитию одаренных детей.

Развитая способность к профессиональному самоопределению - один из значимых результатов образовательной деятельности выпускника общеобразовательной организации. Достижение данного результата предполагает последовательную деятельность по сопровождению обучающихся в решении вопросов выбора профессии, получения качественного профессионального образования, трудоустройства, успешного профессионального старта и профессионального развития, созданию и совершенствованию условий для профессионального становления обучающихся.

С учетом перечисленных требований система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся в Северском районе предполагает обеспечение образовательных организаций высококвалифицированными педагогическими кадрами, владеющими современными психолого-педагогическими технологиями, позволяющими удовлетворять потребности обучающихся в развитии способностей к самоопределению и профессиональной ориентации.

Во всех общеобразовательных организациях Северского района разработаны и реализуются рабочие программы воспитания и календарные планы воспитательной работы. В муниципалитете приняты меры по

обновлению содержания воспитания, внедрению форм и методов, основанных на лучшем педагогическом опыте в сфере воспитания и способствующих совершенствованию и эффективной реализации воспитательного потенциала федеральных государственных образовательных стандартов, формированию системы ценностных ориентаций и профилактике деструктивного поведения обучающихся.

Целевые установки воспитательной работы обязательно связаны с предупреждением деструктивного поведения детей и молодежи, а именно проведением воспитательных мероприятий духовно-нравственного, эстетического, интеллектуального и физического воспитания, направленных на снижение психологического напряжения, профилактику агрессивности, обеспечение возможностей конструктивной самореализации детей и молодежи, психолого-педагогической поддержки в трудных жизненных ситуациях.

В связи с этим особенно актуально обеспечение образовательных организаций высококвалифицированными специалистами в области воспитания, владеющими современными воспитательными и психолого-педагогическими технологиями. Педагогические работники района проходят обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся на базе ГБОУ ИРО Краснодарского края.

Педагогические работники ДОО проходят ежегодно обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации для педагогических работников дошкольных образовательных организаций с учетом региональной специфики характеристик ДОО: местоположение, наполняемость, организационно-правовая форма, а также с учетом видового разнообразия направленности групп (сельских, городских, малокомплектных, условно малокомплектных, автономных, бюджетных, имеющих группы комбинированной, компенсирующей, оздоровительной и общеразвивающей направленности).

Проведение обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации для педагогических работников дошкольных образовательных организаций обосновано и спланировано с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетентностей и потребности педагогических кадров в повышении квалификации по вопросам понимания и оценки основных показателей качества дошкольного образования и качества содержания образовательных программ с учетом обновления нормативно-правовой базы Российской Федерации.

Такой подход позволяет совершенствовать систему повышения квалификации работников дошкольного образования Северского района.

В ходе мониторинга показателя «Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования, с учетом профессиональных дефицитов и запросов педагогических работников» выявляются дополнительные конкретные индикаторы, подтверждающие реализацию необходимых мероприятий в рамках управленческого цикла:

1) численность дошкольных образовательных организаций, подтверждающих наличие нормативного документа в дошкольной

образовательной организации, регулирующего перспективное планирование повышения квалификации педагогических работников дошкольной образовательной организации с учетом выявленных дефицитов;

2) численность образовательных организаций, участвующих в проведение опережающего мониторинга по выявлению потребностей в количестве и специфике направленности дополнительных профессиональных программ повышения квалификации для педагогических работников дошкольного образования.

На основании вышеназванных проблем, перед системой образования Северского района на 2023 год в рамках совершенствования Муниципальной системы в части проведения мероприятий и принятия мер 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 МС;

устранение кадрового дефицита в образовательных организациях района за счет своевременного выявления кадровых потребностей;

развитие кадрового потенциала в образовательных организациях, в том числе посредством организации и проведения мероприятий в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, по реализации программ наставничества педагогических работников;

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 и управленческим кадрам в процессе повышения профессионального мастерства, в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

В соответствии с определенными целями и задачами совершенствования Муниципальной 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 фактически занятых ставок педагогическими работниками и управленческими кадрами, от общего количества ставок педагогических работников и управленческих кадров по штату;

доля педагогических работников, прошедших программу профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общей численности педагогических работников, замещающих должности в образовательных организациях и не имеющих педагогического образования;

доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы, от общей численности педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы в образовательной организации до 3 лет;

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

доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций;

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;

доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций;

доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций;

доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций;

доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования с учетом профессиональных дефицитов и запросов педагогических работников, от общей численности педагогических работников дошкольного образования.

2.2. Методика расчета показателей Муниципальной системы

Расчет показателей Муниципальной системы производится в соответствии с методикой расчета, представленной в таблице:

№ п/п	Наименование показателя	Методика расчета показателя
1	Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников	$F_1 = \frac{B_1}{C_1} * 100\%, \text{ где}$ <p> F_1 - доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников муниципалитета, 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; </p>
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	$F_2 = \frac{B_2}{C_2} * 100\%, \text{ где}$ <p> 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 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	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	$F_3 = \frac{B_3}{C_3} * 100\%, \text{ где}$ <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; B_3 - численность педагогических работников, сопровождаемых методистами, вошедшими в </p>

		<p>региональный методический актив, при разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута непрерывного профессионального развития, человек;</p> <p>Сз - 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 фактически занятых ставок педагогическими работниками и управленческими кадрами, от общего количества ставок педагогических работников и управленческих кадров по штату</p>	$F_4 = \frac{B_4}{C_4} * 100\%, \text{ где}$ <p>F₄ - доля фактически занятых ставок педагогическими работниками и управленческими кадрами, от общего количества ставок педагогических работников и управленческих кадров по штату, процент;</p> <p>B₄ - количество занятых ставок педагогическими работниками и управленческими кадрами, единиц;</p> <p>C₄ - общее количество ставок педагогических работников и управленческих кадров по штату, согласно данным формы ФСН № 00-1, единиц</p>
5	<p>Доля педагогических работников, прошедших программу профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общей численности педагогических работников, не имеющих педагогического образования</p>	$F_5 = \frac{B_5}{C_5} * 100\%, \text{ где}$ <p>F₅ - доля педагогических работников, прошедших программу профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общей численности педагогических работников, не имеющих педагогического образования, процент;</p> <p>B₅ - численность педагогических работников, прошедших программу профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, согласно данным ФСН № 1-ПК, человек;</p> <p>C₅ - общая численность педагогических работников, не имеющих педагогического образования, согласно данным формы ФСН № 00-1, человек</p>
6	<p>Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы, от общей численности педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы в образовательной организации до 3 лет</p>	$F_6 = \frac{B_6}{C_6} * 100\%, \text{ где}$ <p>F₆ - доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы, от общей численности педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы в образовательной организации до 3 лет, процент;</p> <p>B₆ - численность педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы, согласно статистическим данным, предоставленным органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, человек;</p> <p>C₆ - общая численность педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы в</p>

		образовательной организации до 3 лет, согласно статистическим данным, предоставленным органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, человек
7	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в программах наставничества, от общей численности педагогических работников до 35 лет	$F_7 = \frac{B_7}{C_7} * 100\%, \text{ где}$ <p>F7 - доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в программах наставничества, от общей численности педагогических работников до 35 лет, процент;</p> <p>B7 - численность педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в программах наставничества, человек;</p> <p>C7 - общая численности педагогических работников до 35 лет, согласно данным формы ФСН № 00-1, человек</p>
8	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций	$F_8 = \frac{B_8}{C_8} * 100\%, \text{ где}$ <p>F8 - доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций, процент;</p> <p>B8 - численность педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, человек;</p> <p>C8 - общая численность педагогических работников субъекта, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек</p>
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	$F_9 = \frac{B_9}{C_9} * 100\%, \text{ где}$ <p>F9 - 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>B9 - численность педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, повысивших свою квалификацию, человек;</p> <p>C9 - общая численность педагогических работников субъекта, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек</p>
10	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций	$F_{10} = \frac{B_{10}}{C_{10}} * 100\%, \text{ где}$ <p>F10 - доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций, процент;</p> <p>B10 - численность педагогических работников, работников повысивших свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, человек;</p> <p>C10 - общая численность педагогических работников субъекта, в соответствии с данными формы ФСН №</p>

		ОО-1, человек
11	Доля педагогических работников повысивших свою квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций	$F_{11} = \frac{B_{11}}{C_{11}} * 100\%$, где F_{11} - доля педагогических работников повысивших свою квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций, процент; B_{11} — численность педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, человек; C_{11} - общая численность педагогических работников субъекта, в соответствии с данными формы ФСН № ОО-1, человек
12	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций	$F_{12} = \frac{B_{12}}{C_{12}} * 100\%$, где F_{12} — доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций, процент; B_{12} - численность педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, человек; C_{12} - общая численность педагогических работников субъекта, в соответствии с данными формы ФСН № ОО-1, человек
13	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования с учетом профессиональных дефицитов и запросов педагогических работников, от общей численности педагогических работников дошкольного образования	$F_{13} = \frac{B_{13}}{C_{13}} * 100\%$, где F_{13} — доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования с учетом профессиональных дефицитов и запросов педагогических работников, от общей численности педагогических работников дошкольного образования, процент; B_{13} - численность педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования с учетом профессиональных дефицитов и запросов педагогических работников, человек; C_{13} - общая численность педагогических работников дошкольного образования субъекта, в соответствии с данными формы ФСН № 85-К, человек

3. Заключительные положения

На основании результатов расчета актуальных значений показателей Муниципальной 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 управленческого цикла 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 Муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Северского района.