

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

**Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«БРЯНСКИЙ ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ
РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»**

Рассмотрено и утверждено
на заседании Ученого совета
ГАУ ДПО «БИПКРО»
Протокол № 3 от «26» мая 2022 г.

председатель Ученого Совета,
ректор, к.п.н., доцент



П.В. Матюхина

***Региональная модель системы обеспечения
профессионального развития педагогических работников
Брянской области***

Обоснование региональной модели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Брянской области

Особенности современного этапа в жизни российского общества предопределили признание в качестве одного из приоритетов в развитии образования идею его непрерывности. Непрерывное образование, образование на протяжении всей жизни – таков один из контуров образовательного идеала в столь быстро меняющемся мире. Идея непрерывности образования реализуется на всех его уровнях, а также во всех видах образования. Не является исключением в этом плане и педагогическое образование, обеспечивающее непрерывный профессиональный рост каждого педагога.

Высокий профессионализм педагога – есть результат особого «сплава» теории и практики, который может быть «получен» уже на послевузовском этапе непрерывной педагогической подготовки. При этом незаменимая роль в его достижении принадлежит организациям дополнительного профессионального образования (ДПО). Именно они (или же иные организации, реализующие соответствующие образовательные программы) выступают связующим звеном между всеми новшествами и конкретным учителем, проводником наиболее перспективных инноваций в сферу педагогической деятельности, обеспечивая их комплексное научно-методическое сопровождение.

В формальной плоскости ДПО связано с профессиональной переподготовкой и/или повышением квалификации педагога на основе соответствующих дополнительных профессиональных программ (ДПП). При этом они должны быть ориентированы на непрерывное развитие (или формирование) как отдельных профессиональных компетенций педагогов, так и их профессиональной компетентности в целом (в единстве её важнейших компонентов) с учетом возможностей формального, неформального и информального образования.

В настоящее время в Брянской области продолжается реализация мероприятий федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части формирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающего взаимодействие субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательных организаций) уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования (Постановление Правительства Брянской области от 04.4.2022 г. № 117-п «О создании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Брянской области»).

В целях совершенствования системы дополнительного профессионального образования и обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Брянской области, а также формирования единых подходов к оцениванию качества дополнительного профессионального педагогического образования разработана настоящая региональная модель системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее – Региональная модель).

Под системой обеспечения профессионального развития педагогических работников Брянской области понимается совокупность субъектов обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров системы образования Брянской области, которую образуют:

- органы управления образованием регионального и муниципального уровней;

- ГАУ ДПО «БИПКРО» (Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников) – координатор региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Брянской области;
- организации, реализующие дополнительные профессиональные программы (программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки) педагогической направленности;
- муниципальные методические службы;
- документы, регламентирующие отношения в сфере обеспечения профессионального развития педагогических работников Брянской области;
- методики, процессы и ресурсы, необходимые для организации обучения и методического сопровождения педагогических работников Брянской области.

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Брянской области является неотъемлемой частью целостной системы управления качеством образования Брянской области. Настоящая модель определяет порядок организации и проведения процедур оценки региональных механизмов управления качеством образования в Брянской области.

В 2021 году по результатам оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации индекс Брянской области составил 51,0% (566 баллов из 1105), что позволило региону занять 58-59 место. Результат по направлению «системы обеспечения профессионального развития педагогических работников» составил 109 баллов из 168 (65%). Ключевым замечанием экспертов стали недостаточная степень представленности сведений об использовании результатов мониторинга показателей эффективности функционирования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и отсутствие сведений о принятии управленческих решений, что послужило основой для

корректировки региональной модели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Брянской области.

Методологическое обоснование

Региональная модель системы обеспечения профессионального развития педагогических работников разработана в соответствии с методическими рекомендациями по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации

(<https://fioco.ru/Media/Default/Методики/Методические%20рекомендации%20по%20организации%20и%20проведению%20оценки%20РУМ-2021.pdf>); в 2022 году скорректирована в соответствии с методическими рекомендациями по развитию механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации ([Методические рекомендации РУМ-2022.pdf \(fioco.ru\)](https://fioco.ru/Media/Default/Методики/Методические%20рекомендации%20РУМ-2022.pdf)).

В основе Региональной модели лежит обоснование полного управленческого цикла. Управленческий цикл представляет собой систему поэтапно выполняемых действий, закрепленных в соответствующих документах, направленную на выявление дефицитов при помощи конкретных инструментов, а также их устранение при помощи конкретных мер, разработанных на основе этих дефицитов.

В 2022 году оценивается сформированность цикла управления на основе данных, включающего следующие компоненты:

- цели и задачи;
- показатели;
- мониторинг показателей;
- анализ результатов мониторинга;
- адресные рекомендации по результатам анализа;
- мероприятия, меры, управленческие решения;
- анализ эффективности принятых мер.

На начальном этапе должны быть определены региональные цели по направлению и перечень задач для реализации поставленных целей. При этом выдвигаемые цели должны быть реалистичными, то есть достигаемыми

и конкретными, и обязательно иметь обоснование. Под обоснованием здесь понимается наличие некоторой описательной части с указанием выявленной проблемы на основе ранее проведенного анализа либо предпосылок для выдвижения данной цели.

На следующем этапе определяются региональные показатели. Показателями могут выступать либо отдельно взятые показатели из общего перечня показателей, либо разработанные перечни показателей по направлению. Определяемые регионом показатели должны соответствовать обоснованной цели, то есть быть ориентированными на измерение тех явлений и процессов, которые указаны в цели.

Для дальнейшего проведения мониторинга необходимо определить методы сбора и обработки информации по каждому из показателей и описать эти методы; в случае осуществления сбора информации с использованием информационных систем обязательно указать, по каким именно показателям и с помощью каких систем. Также стоит обратить внимание, что различные методики, анкеты, тесты, мониторинговые исследования являются не региональными показателями по направлению, а методами сбора информации.

Следующий шаг при выстраивании управленческого цикла – проведение мониторинга, то есть осуществление сбора информации по разработанным показателям при помощи тех методов, которые были определены, и ее обработки. Кроме того, сведения о проведении мониторинга должны включать сроки проведения мониторинга и информацию об использовании результатов мониторинга.

После осуществления мониторинга проводится анализ собранной информации по каждому из разработанных показателей, который должен включать не только описательную статистику, он предполагает выявление дефицитов и факторов, влияющих на результаты анализа, а также успешных практик. Для более глубокого изучения результатов можно использовать элементы кластеризации, то есть упорядочивания объектов в сравнительно

однородные группы по ряду признаков. При этом рассмотрение результатов анализа в разрезе муниципалитетов не является кластеризацией. Итогом проведения анализа каждого из показателей является разработка адресных рекомендаций, которые могут включать сведения об использовании успешных практик. Кроме рекомендаций, регионы могут разрабатывать различные методические материалы, основанные на результатах анализа.

После проведения анализа и разработки адресных рекомендаций принимаются меры и проводятся различные мероприятия, направленные на совершенствование направления. Представленные для оценки документы должны содержать сведения о сроках реализации мер/мероприятий, об ответственных за реализацию мер/мероприятий и об участниках мероприятий.

По итогам проводимых мероприятий и принятых мер регионом принимаются управленческие решения, которые также должны включать сведения о сроках реализации, об ответственных и об участниках. Завершающим звеном управленческого цикла является анализ эффективности принятых мер, который должен быть представлен в виде описания тех мер, мероприятий и управленческих решений, которые проводились и были приняты. Анализ эффективности принятых мер должен включать сведения о сроках проведения анализа эффективности мер/мероприятий и выводы по каждому из них. Итогом проведения такого анализа является определение проблемы, которая ложится в основу при формировании нового управленческого цикла.

Реализация первых трех компонентов управленческого цикла возможна через разработку регионами концептуальных документов, следующих трех компонентов – через сбор и обработку данных о текущем состоянии системы образования (реализацию процессуальных документов), последних трех компонентов – через принятые регионами подходы (принятие и исполнение управленческих документов).

Описание региональной модели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Брянской области

1. Обоснование и описание целей и задач.

Поле проблем и затруднений педагогических кадров отличается значительной широтой, охватывая вопросы содержания и методики преподавания; контроля и оценки качества образования; внедрения инновационных педагогических технологий; организации учебно-познавательной и проектно-исследовательской деятельности обучающихся и многие другие. Причем, хотя степень интенсивности структурных компонентов такого проблемного поля различна, все они значимы для каждого члена педагогического коллектива, проявляясь в тревожности, беспокойстве, переживаниях, которые могут усиливаться под воздействием как внешних, так и внутренних факторов, в частности, условий образовательной деятельности школы. Педагогические работники всех возрастных групп, независимо от стажа работы, в той или иной мере нуждаются в персонифицированном методическом сопровождении. Безусловно, более всего – молодые педагоги до 25 лет, учителя без педагогического образования и прошедшие курсы профессиональной переподготовки.

Сегодня к специалистам, работающим в системе образования, предъявляются требования не только в области преподавания их предмета, но и в умении ориентироваться в разных сферах деятельности, приспосабливаться к постоянно меняющимся условиям, заниматься самообразованием, совмещать в себе не только педагога, но и психолога. Педагогические профессии очень динамичны и требуют от специалиста большого энергетического включения. Стрессовые ситуации, в которые попадает педагог в процессе взаимодействия со всеми участниками образовательного процесса, постоянное проникновение в суть социальных

проблем подопечных, личная незащищенность и другие социально-психологические факторы часто оказывают негативное воздействие на психосоматическое здоровье педагога. Не случайно именно педагоги наиболее подвержены синдрому профессионального выгорания.

Сегодня проблема профессионального выгорания педагога крайне актуальна и требует детального изучения причин, уточнения симптомов и факторов, обуславливающих его формирование, своевременного выявления, разработки научно обоснованных профилактических программ, ориентированных на предупреждение профессиональных деформаций и восстановление психоэнергетического потенциала педагогов

Анализ практики персонифицированного сопровождения учителей общеобразовательных организаций свидетельствует о том, что формирование его системы требует создания комплекса условий: нормативных, организационных, кадровых, материальных, финансовых, психологических. Эффективность многих из них обусловлена возможностью получить своевременную и полноценную помощь от компетентных организаций, осуществляющих правовую, научную, методическую и прочие виды поддержки. Среди них важное место занимают центры непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и организации дополнительного профессионального образования, которые в процессе централизации региональных методических ресурсов формируют единое методическое пространство, обеспечивающее систематическое и системное профессиональное развитие педагогов. Центры непрерывного развития профессионального мастерства (далее – ЦНППМ), созданные во всех регионах в рамках реализации национального проекта «Образование», как динамичные методические системы, реализуют новые форматы повышения профессионального мастерства и обеспечения профессионального роста педагогических работников, используя профессиональный ресурс образовательных организаций для «горизонтального обучения», наставничество, супервизии, коучинг,

тьюторство, индивидуальные образовательные маршруты, эксклюзивные образовательные программы, стажировки, конкурсы профессионального мастерства и пр. При этом специалистами Центров осуществляется диагностика профессиональной компетентности педагогов, изучение запросов учителей и определяется проблемное поле их профессиональных затруднений и компетентностных дефицитов. На этой основе формируется открытое образовательное пространство профессионального роста педагогических работников с учетом анализа результатов диагностики и с использованием инструментов очного и дистанционного формата.

Сочетание традиционных и новых инструментов методического сопровождения наиболее эффективно осуществляется в рамках матричной структуры построения на основе линейно-функционального и проектного управления. В этом случае ЦНППМ, по сути дела, выполняют функции своеобразного диспетчера, посредника между педагогами и организациями дополнительного профессионального образования (ДПО). Очевидно, что гибкость и динамичность реагирования на запросы и профессиональные (компетентностные) дефициты педагогических работников, интеграция ресурсов позволят оптимально решить задачи национального проекта «Образование».

В сентябре 2021 года в Брянской области начал свою работу Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников - новое структурное подразделение государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Брянский институт повышения квалификации работников образования». В соответствии с Приказом департамента образования и науки Брянской области от 18.02.2021 г. №178/1 «Об утверждении типового положения о центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и Перечня показателей эффективности центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Брянской области» деятельность ЦНППМ реализуется по

четырем направлениям: аналитическое, информационное, консультационное, организационно-методическое.

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Брянской области разработана и функционирует в соответствии с целями, задачами, показателями и результатами национального проекта «Образование», региональных проектов и программ отрасли «Образование» в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников.

В ходе реализации управленческого цикла обеспечивается возможность для непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников, в том числе на основе использования современных цифровых технологий, формирования и участия в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, привлечения работодателей к дополнительному профессиональному образованию педагогических работников, в том числе в форме стажировок.

Региональная цель системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Брянской области: формирование организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала системы образования Брянской области, повышения профессионального мастерства педагогических работников, в том числе с использованием индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и с учетом реализации приоритетных федеральных программ в сфере образования.

В рамках региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников рассматриваются следующие треки:

- 1) плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- 2) устранение дефицита педагогических кадров;

3) повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Трек 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников

Цели, задачи трека и их обоснование

Поддержка педагогов в сфере общего образования, способных решать задачи национальной образовательной политики, становится возможной только в ситуации построения единой и непрерывной вариативной системы адресного научно-методического сопровождения учителя. Решение этой задачи неразрывно связано с персонифицированным повышением квалификации педагогических работников и управленческих кадров системы общего образования и сопровождением их непрерывного развития на основе выявленных профессиональных дефицитов и с учетом приоритетных федеральных программ в сфере образования.

Направление персонифицированного сопровождения совершенствования предметных компетенций педагогических работников связано с индивидуализацией методической помощи и поддержки педагогов в восполнении профессиональных (компетентностных) дефицитов, необходимых для решения конкретных образовательных задач в соответствии с установленными в профессиональном стандарте трудовыми функциями и трудовыми действиями

Трек реализуется через следующие направления

1.1 по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников и построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов

Целью данного направления является увеличение числа педагогических работников, вовлеченных в персонифицированное повышение профессионального мастерства с учетом выявленных профессиональных дефицитов и потребностей педагогических работников Брянской области;

обеспечение возможности получения педагогическими работниками качественного дополнительного профессионального образования с учетом их индивидуальных профессиональных потребностей в рамках реализации системы научно-методического сопровождения на региональном уровне.

Задачи

- проектирование и апробация диагностических материалов, позволяющих выявить профессиональные дефициты в деятельности педагогических работников по предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компетенциям;

- оценка уровня владения профессиональными компетенциями педагогическими работниками посредством процедуры уровневой аттестации (тестирования) на основе разработанных диагностических материалов, в том числе по материалам ФГБУ «ФИОКО»;

- формирование индивидуальной карты «профессиональных дефицитов» как пространства для профессионального развития педагогических работников по результатам процедуры оценки уровня владения профессиональными компетенциями педагогическими работниками.

- разработка инструментария для выстраивания индивидуального образовательного маршрута слушателей для определения уровня владения профессиональными компетенциями и оценки качества и эффективности реализации программ повышения квалификации

- обеспечение доступности и вариативности возможностей профессионального роста;

- формирование траектории профессионального роста, предусматривающей приобретение учителем более высокого личностно-профессионального статуса;

- обеспечение комплексного методического сопровождения педагогических работников (педагогических коллективов, управленческих кадров), в том числе в процессе прохождения ими индивидуальных

образовательных маршрутов по программам ДПП из федерального реестра, работы на едином федеральном портале дополнительного профессионального педагогического образования.

1.2 по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников

Целью данного направления является создание организационно-методических условий для совершенствования предметных компетенций педагогических работников с использованием активных форматов профессионального развития в курсовой и межкурсовой период.

К основным *задачам* по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников относятся:

- оценка уровня владения предметными компетенциями педагогическими работниками посредством процедуры уровневой аттестации (тестирования) на основе разработанных диагностических материалов, в том числе по материалам ФГБУ «ФИОКО»

- разработка дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации) с учетом изменений содержания общего образования (по предметам), анализа дефицитов подготовки обучающихся, выявленных по итогам промежуточной и итоговой аттестации;

- сопровождение процесса совершенствования предметных компетенций педагогических работников, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества.

1.3 по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников

Цель данного направления - создание единого научно-методического пространства, являющегося компонентом Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и

управленческих кадров, обеспечивающего взаимодействие субъектов научно-методической деятельности для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

К основным задачам по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников относятся:

- выявление запроса педагогических коллективов, управленческих кадров и отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессиональном развитии;

- развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников, в том числе формирование банков данных о дополнительных профессиональных программах по определенной тематике, в образовательных организациях других субъектов Российской Федерации, а также в открытом образовательном пространстве, включая информацию об их качестве и доступности; о передовом педагогическом опыте, об авторских методиках обучения, получивших поддержку школьных педагогов; о «точках роста» в региональной системе образования, которые могут стать эффективным ресурсом профессионального развития, об имеющихся стажировочных площадках, о ресурсах неформального и информального образования, включающих профессиональные педагогические сообщества, ассоциации, клубы, научно-практические мероприятия и др.;

- формирование методического актива, анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов

- вовлечение педагогов в экспертную деятельность по различным направлениям: проведение государственной итоговой аттестации, проведение аттестации педагогических работников, проведение конкурсов профессионального мастерства и иных мероприятий для педагогических

работников, проведение конкурсов, олимпиад и иных мероприятий для обучающихся, экспертиза программ дополнительного профессионального педагогического образования на федеральном и региональном уровнях, экспертиза дополнительных общеразвивающих общеобразовательных программ на федеральном и региональном уровнях;

- обеспечение методического сопровождения переноса педагогическими работниками (управленческими командами) приобретенных профессиональных компетенций в практику обучения и воспитания;

- развитие сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров, разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации (профессиональной переподготовки) на основе объединения и совместного использования ресурсов.

1.4 по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов

Цель данного направления - обеспечение комплексного сопровождения профилактики профессионального выгорания педагогов.

К основным *задачам* по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов относятся

- организация и проведение мероприятий по диагностике и выявлению факторов возникновения профессионального выгорания педагогических работников;

- разработка и реализация дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации) для педагогов-психологов, руководителей и педагогов образовательных организаций по обеспечению профилактики профессионального выгорания педагогических работников;

- анализ и распространение лучших управленческих и психолого-педагогических практик по профилактике профессионального выгорания педагогов.

Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров

Цели, задачи трека и их обоснование

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях Брянской области. Ориентация на развитие кадрового потенциала предполагает разработку и реализацию стратегии кадровой политики, направленную на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей.

По данным статистики из 10777 учителей Брянской области высшее педагогическое образование имеют 82,4%; среднее профессиональное профильное образование –13,4%, то есть 4,2% педагогов не имеют профильного педагогического образования. Одним из решений, направленных на снижение потребности в педагогических кадрах, является реализация дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки.

В Брянской области 771 педагог имеет стаж работы до 3 лет и 368 – стаж работы от 3 до 5 лет. Реализация стратегии кадровой политики, направленной на Поддержку молодых педагогов и реализацию программ наставничества педагогических работников будет способствовать успешной адаптации в профессии и снижению рисков ухода из профессии молодых педагогов. Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых, прошедших переподготовку) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

Трек реализуется через направления

2.1 по выявлению кадровых потребностей и развитию кадрового потенциала в образовательных организациях Брянской области, в том числе за счет осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

Цель данного направления - снижение кадрового дефицита в образовательных организациях Брянской области за счет своевременного выявления кадровых потребностей в образовательных организациях региона, разработки и реализации стратегии кадровой политики, направленной на повышение результативности деятельности педагогических работников, в том числе путем осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

К основным задачам относятся:

- своевременное выявление кадровых потребностей в образовательных организациях Брянской области;
- оптимизация структуры и совершенствование организации профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических кадров;
- обобщение аналитических данных единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования в целях управления развитием кадрового потенциала в образовательных организациях Брянской области

2.2 по поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества педагогических работников

Цель данного направления – максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников и молодых специалистов, проживающих на территории Брянской области.

К основным *задачам* относятся:

- обеспечение поддержки молодых педагогов, разработка, апробация и реализация программ наставничества педагогических работников;
- обеспечение адресной поддержки профессионального становления и развития молодых педагогов Брянской области на основе принципов непрерывности, персонификации и средового подхода;
- выявление и распространение инновационных моделей развития предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций молодых педагогов Брянской области в условиях педагогических сообществ, методических объединений регионального образовательного пространства;
- развитие социального партнерства ГАУ ДПО «БИПКРО», организаций среднего профессионального и высшего образования, бизнес-сообщества и органов управления в сфере образования в целях оптимизации условий и кадрового роста молодых учителей как кадрового ресурса социально-экономического развития Брянской области.

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

Цели, задачи трека и их обоснование

В соответствии с приоритетными направлениями трансформации системы научно-методического сопровождения деятельности образовательных организаций и педагогических работников в ГАУ ДПО «БИПКРО» проводится планомерная работа, направленная на повышение квалификации, осуществление методической поддержки и оказание помощи, максимально приближенных к потребностям каждого педагога, обеспечивающим им доступ к современным методикам, технологиям, средствам и инструментам обучения и воспитания.

К числу стратегических направлений повышения квалификации педагогических работников в настоящее время стоит отнести следующие:

- повышение эффективности управления качеством образования на основе использования результатов оценочных процедур и оценки муниципальных управленческих механизмов;
- создание системы адресной поддержки школ с низкими результатами;
- внедрение в образовательную деятельность методических подходов, обеспечивающих успешное освоение обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО, развитие функциональной грамотности обучающихся;
- формирование единых подходов к воспитанию в образовательных организациях в условиях реализации федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан РФ»;
- повышение квалификации педагогических работников в условиях цифровой трансформации образовательной среды.

Целью данного трека является увеличение числа педагогических работников, вовлеченных в персонифицированное повышение профессионального мастерства с учетом потребностей педагогических работников Брянской области в рамках реализации приоритетных федеральных программ; обеспечение возможности получения педагогическими работниками качественного дополнительного профессионального образования с учетом их индивидуальных профессиональных потребностей по актуальным направлениям развития системы образования в рамках реализации системы научно-методического сопровождения на региональном уровне.

Задачи

- проведение мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических;
- организация и проведение адресного повышения квалификации педагогов по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся;

- организация и проведение адресного повышения квалификации педагогов по вопросам внедрения цифровой образовательной среды;

- организация и проведение адресного повышения квалификации педагогов по вопросам, связанным с введением ФГОС НОО и ФГОС ООО с изменениями 2021 года;

- организация и проведение адресного повышения квалификации педагогов по иным стратегическим направлениям развития системы образования.

Представленные цели и задачи позволяют в совокупности обеспечить эффективность региональной модели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Брянской области с учетом федеральных тенденций, социально-экономического развития и потребностей Брянской области.

2. Показатели

Перечень показателей эффективности функционирования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников регламентируется приказом департамента образования и науки Брянской области.

Показатели и методы сбора информации, используемые в региональной модели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Брянской области, позволяют определить содержание оценки, критерии, процедуры и состав инструмента проведения мониторинга, методы сбора информации о состоянии каждого показателя.

Методы сбора и обработки информации

Методы сбора и обработки информации, используемые в региональной модели системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Брянской области, определяют порядок получения показателей, определенных приказом департамента образования и науки Брянской области.

Для проведения мониторинга могут использоваться следующие источники получения информации:

- статистические и аналитические материалы (справки, отчеты) о результатах оценочных процедур (всероссийских проверочных работ, национальных исследований качества образования, единого государственного экзамена, основного государственного экзамена и другие материалы);
- аналитические справки, отчеты о результатах повышения квалификации, аттестации педагогов;
- аналитические справки, отчеты о деятельности школьных (городских) муниципальных методических объединений, методических служб на уровне муниципального образования;
- аналитические справки, отчеты о результатах методической работы на уровне муниципального образования;

- отчет о самообследовании (с информацией о результатах методической работы);

- материалы по результатам аналитической деятельности, содержащие управленческие решения (приказы, распоряжения, рекомендации, протоколы и другие материалы);

- муниципальная программа (положение), дорожная карта (план-график) мероприятий;

- адресные рекомендации для коллективов школ, разных категорий педагогов и другие материалы;

- методические мероприятия, проводимые в образовательных организациях, муниципальных системах образования;

- информационный ресурс муниципальных методических объединений (сайт, страница на сайте управления образованием и другие ресурсы).

Периодичность, показатели, формы сбора и представления информации регламентируется приказом департамента образования и науки Брянской области.

№ п/п	Позиция оценивания (указание на соответствие цели и задачам)	Региональный показатель	Методы и источники сбора информации	Характеристика совокупности оцениваемых объектов	Методика расчета
1	по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников (с. 13-14, 1.1; с. 15-17, 1.3)	- доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов) на федеральном уровне, %	Сбор статистических данных Анализ реестра педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на федеральном и региональном уровне (ГАУ ДПО «БИПКРО», ЦНППМ) Статистический анализ	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество педагогов в разрезе учебных предметов в соответствии с ОО-1)	$\frac{\text{ЧП}_\text{д}}{\text{ЧП}_{\text{ОО-1}}} \times 100\%$ где $\text{ЧП}_\text{д}$ – численность педагогов, прошедших диагностику на федеральном и региональном уровнях (в разрезе учебных предметов) $\text{ЧП}_{\text{ОО-1}}$ – численность педагогов (в разрезе учебных предметов) по данным ОО-1
2		- доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов) на региональном уровне (на базе ЦНПММП ГАУ ДПО «БИПКРО»), %			
3	по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального	- доля педагогических работников, охваченных адресными программами повышения квалификации, разработанными на	Сбор статистических данных Анализ реестра педагогов, охваченных адресными программами повышения	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (педагоги, прошедшие диагностику профессиональных	$\frac{\text{ЧП}_{\text{ПК(ИОМ)}}}{\text{ЧП}_\text{д}} \times 100\%$ где $\text{ЧП}_{\text{ПК(ИОМ)}}$ – численность педагогов, охваченных адресными программами повышения

	мастерства педагогических работников,	основе диагностики профессиональных дефицитов, %	квалификации (ГАУ ДПО «БИПКРО», ЦНППМ)	дефицитов)	квалификации/индивидуальными образовательными маршрутами, разработанными на основе диагностики профессиональных дефицитов
4	разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов (с. 13-18; 1.1; 1.2; 1.3; 1.4)	- доля педагогических работников, для которых в ЦНППМ разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, %	Статистический анализ		ЧП _д – численность педагогов, прошедших диагностику на федеральном и региональном уровнях
5		- доля мероприятий, реализованных ЦНППМ для педагогических работников в процессе прохождения ими индивидуальных образовательных маршрутов от общего количества мероприятий, организованных ЦНППМ в рамках организационно-методического сопровождения педагогических работников, %	Анализ базы данных по мероприятиям, проведенным ЦНППМ	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество мероприятий, организованных ЦНППМ в рамках организационно-методического сопровождения педагогических работников)	$M_{иом}/M_o \times 100\%$ где $M_{иом}$ – количество мероприятий, реализованных ЦНППМ для педагогических работников в процессе прохождения ими индивидуальных образовательных маршрутов M_o - общее количество мероприятий, организованных ЦНППМ в рамках организационно-методического сопровождения педагогических работников
6	по обеспечению ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами; по	- общее количество методистов, включенных в региональный методический актив, сформированный на базе	Приказ ГАУ ДПО «БИПКРО»; ДОиН о составе регионального методического актива		

	формированию регионального методического актива (с. 13-17 ; 1.1; 1.2; 1.3)	ЦНППМ, ед. - доля методистов, прошедших повышение квалификации по ДПП на базе Федерального координатора, от общего количества методистов, включенных в методический актив, %	Анализ отчетных документов о повышении квалификации методистов	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество педагогов, вошедших в состав регионального методического актива)	$\text{ЧП}_{\text{ДРМА}}/\text{ЧП}_{\text{РМА}} \times 100\%$ где $\text{ЧП}_{\text{ДРМА}}$ – численность педагогов из числа вошедших в состав регионального методического актива, прошедших повышение квалификации по ДПП на базе Федерального координатора; $\text{ЧП}_{\text{РМА}}$ – численность педагогов, вошедших в состав регионального методического актива
7					
8		- доля методистов, прошедших диагностику методических компетенций на базе Федерального координатора, от общего количества методистов, включенных в методический актив, %	Сбор статистических данных Анализ реестра педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на федеральном уровне (ГАУ ДПО «БИПКРО», ЦНППМ) Статистический анализ	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество педагогов, вошедших в состав регионального методического актива)	$\text{ЧП}_{\text{ДРМА}}/\text{ЧП}_{\text{РМА}} \times 100\%$ где $\text{ЧП}_{\text{ДРМА}}$ – численность педагогов из числа вошедших в состав регионального методического актива, прошедших диагностику методических компетенций на базе Федерального координатора; $\text{ЧП}_{\text{РМА}}$ – численность педагогов, вошедших в состав регионального методического актива
9	по вовлечению педагогов в экспертную деятельность (с. 16- 17; 1.3)	- доля уникальных педагогических работников, вовлеченных в экспертную деятельность, в том числе	Сбор статистических данных Анализ реестра педагогов, вовлеченных в экспертную	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество педагогов)	$\text{ЧП}_{\text{Э}}/\text{ЧП}_{\text{ОО-1}} \times 100\%$; где $\text{ЧП}_{\text{Э}}$ – численность педагогов, вовлеченных в экспертную деятельность по различным

		по следующим направлениям деятельности, %: проведение государственной итоговой аттестации, проведение аттестации педагогических работников, проведение конкурсов профессионального мастерства и иных мероприятий для педагогических работников, проведение конкурсов, олимпиад и иных мероприятий для обучающихся, экспертиза программ дополнительного профессионального педагогического образования на федеральном и региональном уровнях, экспертиза дополнительных общеразвивающих общеобразовательных программ на федеральном и региональном уровнях	деятельность Статистический анализ	общеобразовательных организаций Брянской области)	направлениям; ЧП _{ОО-1} – численность педагогов по данным ОО-1
10	по выявлению	- обеспеченность	Анализ ресурсов	Генеральная	$(Ч_{ОО-1} - Ч_{В}) / Ч_{ОО-1} \times 100\%$;

	кадровых потребностей в образовательных организациях Брянской области (с. 19; 2.1)	образовательных организаций педагогическими кадрами, %	информационных сайтов субъектов мониторинга	совокупность оцениваемых объектов (общее количество педагогов общеобразовательных организаций Брянской области)	где $Ч_{П_{ОО-1}}$ – численность педагогов по данным ОО-1; $Ч_{В}$ – количество педагогических вакансий
11		- доля педагогических работников образовательных организаций, имеющих внешнее совместительство, %	Сбор статистических данных Статистический анализ		$Ч_{С}/Ч_{ОО-1} \times 100\%$; где $Ч_{П_{ОО-1}}$ – численность педагогов по данным ОО-1; $Ч_{С}$ – численность педагогов, имеющих внутреннее и (или) внешнее совместительство
12		- доля педагогических работников Брянской области, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории, в том числе аттестованных на данную категорию впервые, %			$Ч_{АТТ}/Ч_{ОО-1} \times 100\%$; где $Ч_{П_{ОО-1}}$ – численность педагогов по данным ОО-1; $Ч_{АТТ}$ – численность педагогов, аттестованных на высшую и первую квалификационные категории, в том числе впервые
13	по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности (с. 18-19; 2.1)	- доля педагогов, освоивших программы профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, %	Сбор статистических данных Анализ реестра педагогов, прошедших обучение по программам профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество педагогов общеобразовательных организаций Брянской области)	$Ч_{ПП}/Ч_{П_{ОО-1}} \times 100\%$; где $Ч_{ПП}$ – численность педагогов, прошедших обучение по программам профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности $Ч_{П_{ОО-1}}$ – численность педагогов по данным ОО-1
14		- доля педагогов, имеющих базовое не	Статистический анализ	Генеральная совокупность	$Ч_{ПП}/Ч_{ПП} \times 100\%$; где

		педагогическое образование, освоивших программы профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, %		оцениваемых объектов (общее количество педагогов общеобразовательных организаций Брянской области, не имеющих педагогического образования)	Ч _{ПП} – численность педагогов, прошедших обучение по программам профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности Ч _{ПП} – численность педагогов, не имеющих педагогического образования
15	по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников (с. 19-20; 2.2)	- доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет в образовательных организациях, охваченных адресными программами повышения квалификации в первые три года работы, %	Статистический анализ запросов в муниципальные органы управления образования	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество педагогов общеобразовательных организаций Брянской области в возрасте до 35 лет, имеющих стаж работы менее 3 лет)	$\frac{Ч_{МПК}}{Ч_{МОО-1}} \times 100\%$; где Ч _{МПК} – численность молодых педагогов в возрасте до 35 лет в образовательных организациях, охваченных адресными программами повышения квалификации в первые три года работы; Ч _{МОО-1} – численность педагогов в возрасте до 35 лет, имеющих стаж работы менее 3 лет, по данным ОО-1
16		- доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет в образовательных организациях, охваченных различными формами методической поддержки и сопровождения в первые три года работы, включая наставничество, %	Статистический анализ запросов в муниципальные органы управления образования	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество педагогов общеобразовательных организаций Брянской области в возрасте до 35 лет, имеющих стаж работы менее 3 лет)	$\frac{Ч_{МП}}{Ч_{МОО-1}} \times 100\%$; где Ч _{МП} – численность молодых педагогов в возрасте до 35 лет в образовательных организациях, охваченных различными формами методической поддержки и сопровождения в первые три года работы, включая наставничество;

					$\text{Ч}_{\text{МОО-1}}$ – численность педагогов в возрасте до 35 лет, имеющих стаж работы менее 3 лет, по данным ОО-1
17		- доля педагогических работников, охваченных различными формами повышения квалификации по вопросам организации наставничества в образовательных организациях (в том числе в форме ИОМ), %	Статистический анализ запросов в муниципальные органы управления образования	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество педагогов общеобразовательных организаций Брянской области)	$\text{Ч}_{\text{НПК}} / \text{Ч}_{\text{ОО-1}} \times 100\%$; где $\text{Ч}_{\text{НПК}}$ – педагогических работников, охваченных различными формами повышения квалификации по вопросам организации наставничества в образовательных организациях (в том числе в форме ИОМ); $\text{Ч}_{\text{МОО-1}}$ – численность педагогов в по данным ОО-1
18		- доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников (в том числе в разрезе форм наставничества), %	Статистический анализ запросов в муниципальные органы управления образования	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество общеобразовательных организаций Брянской области)	$\text{Ч}_{\text{ООН}} / \text{Ч}_{\text{ОО}} \times 100\%$; где $\text{Ч}_{\text{ООН}}$ – общее количество общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества; $\text{Ч}_{\text{ОО}}$ – общее количество общеобразовательных организаций в Брянской области
19	по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования	- доля педагогических работников, прошедших обучение по ДПП (ПК) по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, %	Сбор статистических данных Анализ реестра педагогов, принявших участие в различных формах повышения квалификации по	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество педагогов общеобразовательных организаций Брянской	$\text{Ч}_{\text{ПОК}} / \text{Ч}_{\text{ПОК-1}} \times 100\%$; где $\text{Ч}_{\text{ПОК}}$ – численность педагогов, прошедших обучение по программам повышения квалификации по вопросам оценки качества образования в

	в образовательной организации (с. 15-17; 1.3; с. 20-22; трек 3)		вопросам оценки качества образования в образовательной организации Статистический анализ	области; общее количество ИОМ, реализованных в ЦНППМ)	образовательной организации ЧП _{ОО-1} – численность педагогов по данным ОО-1
20		- доля ИОМ по вопросам оценки качества образования в образовательной организации в общем количестве ИОМ, %			$\frac{ЧП_{ОКИ}}{ЧП_{ИОМ}} \times 100\%$; где ЧП _{ОКИ} – численность педагогов, для которых разработаны ИОМ по вопросам оценки качества образования в образовательной организации ЧП _{ИОМ} – общее количество ИОМ, реализованных в ЦНППМ
21		- доля педагогических работников, для которых организованы консультационные мероприятия по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, %			$\frac{ЧП_{КОК}}{ЧП_{ОО-1}} \times 100\%$; где ЧП _{КОК} – численность педагогов, для которых организованы консультационные мероприятия по вопросам оценки качества образования в образовательной организации ЧП _{ОО-1} – численность педагогов по данным ОО-1
22		- доля педагогических работников, принявших участие в научно-методических мероприятиях (конференции, форумы, семинары, круглые столы и др. формы работы по совершенствованию методической			$\frac{ЧП_{НММ}}{ЧП_{ОО-1}} \times 100\%$; где ЧП _{НММ} – численность педагогов, принявших участие в научно-методических мероприятиях по вопросам оценки качества образования в образовательной организации ЧП _{ОО-1} – численность педагогов по данным ОО-1

		деятельности муниципальных методических служб и МО школ) регионального уровня (на базе регионального координатора координатора (ЦНППМ) по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, %			
23	по организации повышения квалификации педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях (с. 15-17; 1.3; с. 20-22; трек 3)	- доля образовательных организаций (школ с низкими результатами обучения; далее - ШНОР), имеющих положительную динамику, %	Сбор статистических данных Анализ результатов мониторинга эффективности системы работы с ШНОР Статистический анализ	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество общеобразовательных организаций/педагогов – участников системы работы с ШНОР)	$\frac{Ч_{+ШНОР}}{Ч_{ШНОР}} \times 100\%$; где $Ч_{+ШНОР}$ – количество ШНОР, имеющих положительную динамику в проекте «500+» $Ч_{ШНОР}$ – общее количество общеобразовательных организаций, имеющих статус «ШНОР»
24		- доля ШНОР, для педагогических работников которых разработаны ИОМ на основе диагностики профессиональных дефицитов, %			$\frac{Ч_{ПИ}}{Ч_{ИОМ}} \times 100\%$; где $Ч_{ПИ}$ – численность педагогов ШНОР, для которых разработаны ИОМ $Ч_{ПИШНОР}$ – общее количество педагогов, работающих в ШНОР
25		- доля ШНОР, для педагогических работников которых организованы			$\frac{Ч_{ПКОК}}{Ч_{ПИШНОР}} \times 100\%$; где $Ч_{ПКОК}$ – численность педагогов ШНОР, для которых

		консультационные мероприятия по различным вопросам организации профессиональной деятельности, %			организованы консультационные мероприятия ЧП _{ШНОР} – общее количество педагогов, работающих в ШНОР
26		- доля ШНОР, педагогические работники которых приняли участие в научно-методических мероприятиях (конференции, форумы, семинары, круглые столы и др. формах работы по совершенствованию методической деятельности муниципальных методических служб и МО школ) регионального уровня (на базе регионального координатора координатора (ЦНППМ), %			$\frac{\text{ЧП}_{\text{НММ}}}{\text{ЧП}_{\text{ШНОР}}} \times 100\%$; где ЧП _{НММ} – численность педагогов ШНОР, принявших участие в научно-методических мероприятиях ЧП _{ШНОР} – общее количество педагогов, работающих в ШНОР
27	по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления,	- доля педагогических работников, прошедших обучение по ДПП (ПК) по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов	Сбор статистических данных Анализ реестра педагогов, принявших участие в различных формах повышения	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество педагогов образовательных	$\frac{\text{ЧП}_{\text{ВПСТ}}}{\text{ЧП}_{\text{П}}} \times 100\%$; где ЧП _{ВПСТ} – численность педагогов, прошедших обучение по программам повышения квалификации по вопросам

	поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи (с. 15-17; 1.3; с. 20-22; трек 3)	у детей и молодежи, %	квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи Статистический анализ	организаций Брянской области; общее количество ИОМ, реализованных в ЦНППМ)	выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи ЧП _П – численность педагогов по данным ОО-1 и ДОП-1
28		- доля ИОМ по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи в общем количестве ИОМ, %			$\frac{\text{ЧП}_{\text{ИВПСТ}}}{\text{Ч}_{\text{ИОМ}}} \times 100\%$; где ЧП _{ИВПСТ} – численность педагогов, для которых разработаны ИОМ по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи ЧП _{ИОМ} – общее количество ИОМ, реализованных в ЦНППМ
29		- доля педагогических работников, для которых организованы консультации мероприятия по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, %			$\frac{\text{ЧП}_{\text{КВПСТ}}}{\text{ЧП}_{\text{П}}} \times 100\%$; где ЧП _{КВПСТ} – численность педагогов, для которых организованы консультационные мероприятия по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи ЧП _П – численность педагогов по данным ОО-1 и ДОП-1
30		- доля педагогических работников, принявших участие в научно-методических мероприятиях (конференции, форумы,			$\frac{\text{ЧП}_{\text{НММ}}}{\text{ЧП}_{\text{П}}} \times 100\%$; где ЧП _{НММ} – численность педагогов, принявших участие в научно-методических мероприятиях по вопросам выявления, поддержки

		семинары, круглые столы и др. формы работы по совершенствованию методической деятельности муниципальных методических служб и МО школ) регионального уровня (на базе регионального координатора координатора (ЦНППМ) по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, %			и развития способностей и талантов у детей и молодежи ЧП _{ОО-1} – численность педагогов по данным ОО-1 и ДОП-1
31		- количество научно-методических мероприятий (конференции, форумы, семинары, круглые столы и др. формы работы по совершенствованию методической деятельности муниципальных методических служб и МО школ) регионального уровня (на базе регионального координатора координатора (ЦНППМ)	Анализ базы данных по мероприятиям	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество мероприятий, организованных в рамках региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников)	

		по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, организованных в сетевой форме с привлечением инфраструктуры учреждений, созданных в рамках НП «Образование», ед.			
32	по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся (с. 15-17; 1.3; с. 20-22; трек 3)	- доля педагогических работников, прошедших обучение по ДПП (ПК) по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, %	Сбор статистических данных Анализ реестра педагогов, принявших участие в различных формах повышения квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся Статистический анализ	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество педагогов образовательных организаций Брянской области; общее количество ИОМ, реализованных в ЦНППМ)	$\text{ЧП}_{\text{СОПО}}/\text{ЧП}_{\text{П}} \times 100\%$; где $\text{ЧП}_{\text{СОПО}}$ – численность педагогов, прошедших обучение по программам повышения квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся $\text{ЧП}_{\text{П}}$ – численность педагогов по данным ОО-1 и ДОП-1
33		- доля ИОМ по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся в общем количестве ИОМ, %			$\text{ЧП}_{\text{ИСОПО}}/\text{Ч}_{\text{ИОМ}} \times 100\%$; где $\text{ЧП}_{\text{ИСОПО}}$ – численность педагогов, для которых разработаны ИОМ по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся $\text{ЧП}_{\text{ИОМ}}$ – общее количество ИОМ, реализованных в ЦНППМ
34		- доля педагогических			$\text{ЧП}_{\text{КСОПО}}/\text{ЧП}_{\text{П}} \times 100\%$;

		<p>работников, для которых организованы консультационные мероприятия по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, %</p>			<p>где $ЧП_{КСОПО}$ – численность педагогов, для которых организованы консультационные мероприятия по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся $ЧП_{П}$ – численность педагогов по данным ОО-1 и ДОП-1</p>
35		<p>- доля педагогических работников, принявших участие в научно-методических мероприятиях (конференции, форумы, семинары, круглые столы и др. формы работы по совершенствованию методической деятельности муниципальных методических служб и МО школ) регионального уровня (на базе регионального координатора координатора (ЦНППМ) по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации</p>			<p>$ЧП_{НММ}/ЧП_{П} \times 100\%$; где $ЧП_{НММ}$ – численность педагогов, принявших участие в научно-методических мероприятиях по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся $ЧП_{ОО-1}$ – численность педагогов по данным ОО-1 и ДОП-1</p>

		обучающихся, %			
36		- количество научно-методических мероприятий (конференции, форумы, семинары, круглые столы и др. формы работы по совершенствованию методической деятельности муниципальных методических служб и МО школ) регионального уровня (на базе регионального координатора координатора (ЦНППМ) по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, организованных в сетевой форме привлечением инфраструктуры учреждений, созданных в рамках НП «Образование», ед.	Анализ базы данных по мероприятиям	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество педагогов образовательных организаций Брянской области; общее количество ИОМ, реализованных в ЦНППМ)	
37	по организации повышения квалификации педагогических	- доля педагогических работников, прошедших обучение по ДПП (ПК) по вопросам организации	Сбор статистических данных Анализ реестра педагогов, принявших	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество	$\frac{ЧП_{В}}{ЧП_{ОО-1}} \times 100\%$; где ЧП _В – численность педагогов, прошедших обучение по

	работников по вопросам организации воспитания обучающихся (с. 15-17; 1.3; с. 20-22; трек 3)	воспитания обучающихся, %	участие в различных формах повышения квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся Статистический анализ	педагогов образовательных организаций Брянской области; общее количество ИОМ, реализованных в ЦНППМ)	программам повышения квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся ЧП _{ОО-1} – численность педагогов по данным ОО-1
38		- доля ИОМ по вопросам организации воспитания обучающихся в общем количестве ИОМ, %			$ЧП_{ИВ}/Ч_{ИОМ} \times 100\%$; где ЧП _{ИВ} – численность педагогов, для которых разработаны ИОМ по вопросам организации воспитания обучающихся ЧП _{ИОМ} – общее количество ИОМ, реализованных в ЦНППМ
39		- доля педагогических работников, для которых организованы консультационные мероприятия по вопросам организации воспитания обучающихся, %			$ЧП_{КВ}/ЧП_{ОО-1} \times 100\%$; где ЧП _{КВ} – численность педагогов, для которых организованы консультационные мероприятия по вопросам организации воспитания обучающихся ЧП _{ОО-1} – численность педагогов по данным ОО-1
40		- доля педагогических работников, принявших участие в научно-методических мероприятиях (конференции, форумы, семинары, круглые столы и др. формы работы по совершенствованию			$ЧП_{НММ}/ЧП_{П} \times 100\%$; где ЧП _{НММ} – численность педагогов, принявших участие в научно-методических мероприятиях по вопросам организации воспитания обучающихся ЧП _{ОО-1} – численность педагогов по данным ОО-1

		методической деятельности муниципальных методических служб и МО школ) регионального уровня (на базе регионального координатора координатора (ЦНППМ) по вопросам организации воспитания обучающихся, %			
41	по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования (с. 15-17; 1.3; с. 20-22; трек 3)	- доля педагогических работников, прошедших обучение по ДПП (ПК) по вопросам повышения качества дошкольного образования, %	Сбор статистических данных Анализ реестра педагогов, принявших участие в различных формах повышения квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования Статистический анализ	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество педагогов дошкольных образовательных организаций Брянской области; общее количество ИОМ, реализованных в ЦНППМ)	$\frac{ЧП_{доо}}{ЧП_{доо-1}} \times 100\%$; где $ЧП_{доо}$ – численность педагогов, прошедших обучение по программам повышения квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования $ЧП_{доо-1}$ – численность педагогов дошкольных образовательных организаций
42		- доля ИОМ по вопросам повышения качества дошкольного образования в общем количестве ИОМ, %			$\frac{ЧП_{идоо}}{Ч_{иом}} \times 100\%$; где $ЧП_{идоо}$ – численность педагогов, для которых разработаны ИОМ по вопросам повышения качества дошкольного образования $Ч_{иом}$ – общее количество ИОМ, реализованных в ЦНППМ

43		<p>- доля педагогических работников, для которых организованы консультационные мероприятия по вопросам повышения качества дошкольного образования, %</p>			$\frac{\text{ЧП}_{\text{КДОО}}}{\text{ЧП}_{\text{ДОО-1}}} \times 100\%;$ <p>где $\text{ЧП}_{\text{КДОО}}$ – численность педагогов, для которых организованы консультационные мероприятия по вопросам повышения качества дошкольного образования $\text{ЧП}_{\text{ДОО-1}}$ – численность педагогов дошкольных образовательных организаций</p>
44		<p>- доля педагогических работников, принявших участие в научно-методических мероприятиях (конференции, форумы, семинары, круглые столы и др. формы работы по совершенствованию методической деятельности муниципальных методических служб и МО школ) регионального уровня (на базе регионального координатора координатора (ЦНППМ) по вопросам повышения качества дошкольного образования, %</p>			$\frac{\text{ЧП}_{\text{НММ}}}{\text{ЧП}_{\text{ДОО-1}}} \times 100\%;$ <p>где $\text{ЧП}_{\text{НММ}}$ – численность педагогов, принявших участие в научно-методических мероприятиях по вопросам организации воспитания обучающихся $\text{ЧП}_{\text{ДОО-1}}$ – численность педагогов дошкольных образовательных организаций</p>

45	по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам введения ФГОС НОО, ФГОС ООО (с изменениями 2021 г.); формирования функциональной грамотности обучающихся	- доля педагогических работников, прошедших обучение по ДПП (ПК) по вопросам введения ФГОС НОО, ФГОС ООО (с изменениями 2021 г.) и формирования функциональной грамотности обучающихся, %	Сбор статистических данных Анализ реестра педагогов, принявших участие в различных формах повышения квалификации по вопросам введения ФГОС НОО, ФГОС ООО (с изменениями 2021 г.) и формирования функциональной грамотности обучающихся	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество педагогов образовательных организаций Брянской области; общее количество ИОМ, реализованных в ЦНППМ)	$ЧП_{\text{ФГОС}}/ЧП_{\text{ОО-1}} \times 100\%$; где $ЧП_{\text{ФГОС}}$ – численность педагогов, прошедших обучение по программам повышения квалификации по вопросам введения ФГОС НОО, ФГОС ООО (с изменениями 2021 г.) и формирования функциональной грамотности обучающихся $ЧП_{\text{ОО-1}}$ – численность педагогов по данным ОО-1
46	обучающихся (с. 15-17; 1.3; с. 20-22; трек 3)	- доля ИОМ по вопросам введения ФГОС НОО, ФГОС ООО (с изменениями 2021 г.) и формирования функциональной грамотности обучающихся, %	Статистический анализ		$ЧП_{\text{ИФГОС}}/Ч_{\text{ИОМ}} \times 100\%$; где $ЧП_{\text{ИФГОС}}$ – численность педагогов, для которых разработаны ИОМ по вопросам введения ФГОС НОО, ФГОС ООО (с изменениями 2021 г.) и формирования функциональной грамотности обучающихся $Ч_{\text{ИОМ}}$ – общее количество ИОМ, реализованных в ЦНППМ
47		- доля педагогических работников, для которых организованы консультационные мероприятия по вопросам введения ФГОС НОО, ФГОС ООО (с изменениями 2021 г.) и формирования			$ЧП_{\text{КФГОС}}/ЧП_{\text{ОО-1}} \times 100\%$; где $ЧП_{\text{КФГОС}}$ – численность педагогов, для которых организованы консультационные мероприятия по вопросам введения ФГОС НОО, ФГОС ООО (с изменениями 2021 г.) и формирования функциональной

		функциональной грамотности обучающихся, %			грамотности обучающихся ЧП _{ОО-1} – численность педагогов по данным ОО-1
48		- доля педагогических работников, принявших участие в научно-методических мероприятиях (конференции, форумы, семинары, круглые столы и др. формы работы по совершенствованию методической деятельности муниципальных методических служб и МО школ) регионального уровня (на базе регионального координатора координатора (ЦНППМ) по вопросам введения ФГОС НОО, ФГОС ООО (с изменениями 2021 г.) и формирования функциональной грамотности обучающихся			$\frac{ЧП_{НММ}}{ЧП_{П}} \times 100\%$; где ЧП _{НММ} – численность педагогов, принявших участие в научно-методических мероприятиях по вопросам введения ФГОС НОО, ФГОС ООО (с изменениями 2021 г.) и формирования функциональной грамотности обучающихся ЧП _{ОО-1} – численность педагогов по данным ОО-1
49	по реализации сетевого взаимодействия педагогов	- доля педагогов, включенных в сетевые педагогические сообщества,	Сбор статистических данных Анализ реестра педагогов, включенных в	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество	$\frac{ЧП_{МО}}{ЧП_{ОО-1}} \times 100\%$; где ЧП _{МО} – численность педагогов, включенных в сетевые

	(методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне (с. 15; 1.2)	методические объединения, в том числе в региональное учебно-методическое объединение общего образования Брянской области, %	сетевые педагогические сообщества, методические объединения, в том числе в региональное учебно-методическое объединение общего образования Брянской области Анализ запросов в муниципальные органы управления образованием Статистический анализ	педагогов образовательных организаций Брянской области; общее количество ИОМ, реализованных в ЦНППМ)	педагогические сообщества, методические объединения, в том числе в региональное учебно-методическое объединение общего образования Брянской области ЧП _{ОО-1} – численность педагогов по данным ОО-1
50		- доля образовательных организаций, принявших участие в программах повышения квалификации управленческих команд, %	Анализ ответов на запросы в образовательные организации, реализующие программы повышения квалификации для управленческих команд	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество общеобразовательных организаций Брянской области)	$Ч_{УК}/Ч_{ОО} \times 100\%$; где Ч _{УК} – количество управленческих команд, принявших участие в программах повышения квалификации ЧП _{ОО} – общее количество общеобразовательных организаций Брянской области
51		- доля общеобразовательных организаций, являющихся стажировочными площадками для реализации дополнительных профессиональных	Анализ документов, регламентирующих перечень стажировочных площадок для реализации дополнительных профессиональных программ	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество общеобразовательных организаций Брянской области)	$Ч_{СП}/Ч_{ОО} \times 100\%$; где Ч _{СП} – количество общеобразовательных организаций, являющихся стажировочными площадками для реализации дополнительных профессиональных программ

		программ педагогической направленности	педагогической направленности		педагогической направленности; ЧП _{ОО} – общее количество общеобразовательных организаций Брянской области
52		- количество заявок на признание организаций Брянской области, осуществляющих образовательную деятельность, и иных действующих в сфере образования организаций, а также их объединений региональными инновационными площадками	Аналитический отчет по результатам проведения регионального конкурса инновационных площадок		
53	по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников (с. 15-17; 1.3; с. 20-22; трек 3)	- доля педагогических работников, прошедших обучение по ДПП в дистанционной форме	Статистический анализ запросов в муниципальные органы управления образованием	Генеральная совокупность оцениваемых объектов (общее количество педагогов общеобразовательных организаций Брянской области)	$\text{ЧП}_{\text{ДТиЭО}} / \text{ЧП}_{\text{ОО-1}} \times 100\%$; где ЧП _{ДТиЭО} – численность педагогов, прошедших обучение по программам повышения квалификации в дистанционной форме; ЧП _{ОО-1} – численность педагогов по данным ОО-1
54		- количество разработанных региональных программ дополнительного профессионального образования, включенных в федеральный реестр	Анализ ответов на запросы в образовательные организации Брянской области, осуществляющие разработку и реализацию		

		дополнительных профессиональных программ педагогического образования	программ дополнительного профессионального образования		
--	--	--	--	--	--

3. Мониторинг показателей

Мониторинг показателей эффективности функционирования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников проводится не реже 1 раза в год и регламентируется приказом департамента образования и науки Брянской области.

Мониторинг показателей осуществляется на основе результатов диагностических и оценочных процедур и включает сбор информации, обработку, систематизацию и хранение полученных данных.

4. Анализ результатов мониторинга

Анализ результатов мониторинга размещается на сайте департамента образования и науки Брянской области и ГАУ ДПО «БИПКРО», а рекомендации направляются в органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования. На основе результатов анализа данных, полученных в ходе проведения мониторинга, принимаются меры и управленческие решения (осуществляются конкретные действия, направленные на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей). Решения могут содержаться в приказах, распоряжениях, указаниях и других документах, либо носить рекомендательный характер.

5. Адресные рекомендации по результатам анализа

Адресные рекомендации, разработанные по результатам анализа, направляются в конкретные образовательные организации, передаются педагогическим работникам; в обобщенном виде после кластеризации размещаются на сайте департамента образования и науки Брянской области, ГАУ ДПО «БИПКРО» в соответствующих разделах информационного ресурса.

Адресные рекомендации должны содержать конкретные рекомендации конкретным участникам образовательных отношений (конкретным

муниципалитетами, школам, относящимся к конкретному кластеру, руководителям ОО, педагогам, родителям и т. п.), направленные на устранение выявленных в ходе проведения анализа дефицитов, рекомендации по использованию успешных практик, позволяющие достичь более высоких результатов, а также различные методические материалы, разработанные по итогам проведенного анализа.

б. Мероприятия, меры, управленческие решения

Учет мер и мероприятий, разработанных и реализованных в рамках региональной модели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников осуществляется по итогам мониторинга информационных ресурсов организаций, реализующих данные меры и мероприятия.

Тип документа: управленческий документ.

Пример документа: приказ о проведении мероприятия, письмо о проведении мероприятия участникам мероприятия, утвержденный комплекс мер, дорожная карта с перечнем мер/мероприятий, утвержденный план по устранению выявленных в ходе проведения анализа недостатков, подписанная программа проведения мероприятия, подписанная повестка, подписанный протокол проведения мероприятия.

Краткое содержание документа: документ должен содержать сведения о принимаемых мерах/проведенных мероприятиях, сведения о сроках реализации мер/мероприятий, об ответственных и об участниках.

Управленческие решения

Тип документа: управленческий документ.

Пример документа: нормативный правовой акт органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в сфере образования и т. п.

Краткое содержание документа: документ должен содержать сведения о принимаемых управленческих решениях (в том числе о поощрении),

сведения о сроках реализации управленческих решений, об ответственных и об участниках.

7. Анализ эффективности принятых мер

Тип документа: управленческий документ.

Пример документа: отдельно проведенный анализ, отчетный документ.

Краткое содержание документа: документ должен содержать результаты проведения мер/мероприятий, сведения о динамике измеряемых показателями явлений и процессов, сведения о сроках проведения анализа эффективности мер/мероприятий; итогом проведения анализа эффективности принятых мер является определение проблемы, которая ляжет в основу обоснования новой региональной цели при выстраивании нового управленческого цикла.