



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П Р И К А З**

*15.06.2012 № 01-21/753*

г. Оренбург

┌ Об утверждении концепции ┐  
региональной системы  
обеспечения  
профессионального развития  
педагогических работников  
Оренбургской области

В целях повышения эффективности и качества осуществления педагогической деятельности в Оренбургской области

приказываю:

1. Утвердить концепцию региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Оренбургской области (далее – Концепция) в соответствии с приложением к настоящему приказу.

2. Приказ вступает в силу после размещения на Портале официального опубликования нормативных правовых актов Оренбургской области ([pravo.ob.gov.ru](http://pravo.ob.gov.ru)) и на официальном сайте министерства образования Оренбургской области.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя министра Оренбургской области.

Министр

А.А.Пахомов

Приложение  
к приказу министерства  
образования Оренбургской области  
от 15.06.2022 № О1-21/953

Концепция  
системы обеспечения профессионального развития  
педагогических работников Оренбургской области

I. Общие положения

1.1 Концепция системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Оренбургской области (далее – Концепция) представляет собой взгляды на содержание, принципы и основные приоритеты региональной политики в системе образования, направленные на создание условий для совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников региона. Концепция определяет цель, задачи, механизмы внедрения и оценки системы профессионального развития педагогических работников в Оренбургской области.

1.2. Концепция разработана в соответствии со следующими документами:

- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- национальный проект «Образование», федеральным проектом «Современная школа», распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста» о разработке и внедрении системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего, профессионального, дополнительного образования;

- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- распоряжение Министерство просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- государственная программа Оренбургской области, утвержденная постановлением Правительства Оренбургской области от 29.12.2018

№ 921-пп «Об утверждении программы Оренбургской области «Развитие системы образования Оренбургской области».

## II. Актуальные направления совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Оренбургской области

2.1. Актуальные направления совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников определены федеральным проектом «Современная школа» национального проекта «Образование» и направлены на формирование единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Для достижения целей федерального проекта в соответствии с методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Оренбургской области создан Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ).

2.2. Основной целью деятельности ЦНППМ является формирование организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала системы образования в Оренбургской области, в том числе за счет сопровождения процесса освоения дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) с использованием индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.

Для организации индивидуальной работы с педагогическими работниками в штат ЦНППМ введены следующие должности:

- куратор индивидуальных маршрутов (куратор) – штатный или внештатный сотрудник ЦНППМ, оказывающий адресную методическую поддержку педагогическим работникам в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов; владеющий знаниями о современных педагогических технологиях, методах, методиках и приемах преподавания учебных предметов, формирования метапредметных компетенций у обучающихся; владеющий навыками формирования и использования системы методического обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников по направлениям деятельности ЦНППМ;

- тьютор ЦНППМ – штатный или внештатный сотрудник ЦНППМ, обеспечивающий персональное сопровождение педагогических работников в процессе повышения их квалификации и педагогического мастерства (освоения содержания программ ДПП) при реализации индивидуальных

образовательных маршрутов с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогического работника, обеспечивающий содержательное адресное сопровождение образовательного процесса, работающий по направлениям педагогической деятельности во взаимосвязи с кураторами индивидуальных маршрутов и авторами осваиваемых программ ДПП.

Таким образом, первое направление работы в рамках реализации системы профессионального развития педагогических работников – это повышение профессионального мастерства педагогических работников на основе индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных профессиональных дефицитов.

Еще одна функция ЦНППМ – это информирование педагогического сообщества региона о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли, а также предоставление возможности повышения квалификации по актуальным программам из федерального реестра образовательных программ.

2.3. Не теряет свою актуальность проблема, связанная с дефицитом педагогических кадров в образовательных организациях регионов. Способствовать решению этой проблемы может комплекс мер, разработанный в рамках реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, включающий цели по выявлению кадровых потребностей в ОО региона; развитию кадрового потенциала в образовательных организациях; осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; поддержке молодых педагогов и/или реализации программ наставничества педагогических работников.

### III. Целевые ориентиры и их обоснование

3.1. Целью Концепции является повышение эффективности и качества осуществления педагогической деятельности в Оренбургской области.

3.2. 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.

3.2.1. Трек 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников

Цели:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;

- совершенствование предметных компетенций педагогических работников;

- построение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;

- проведение профилактики профессионального выгорания педагогов;

- осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

Обоснование поставленных целей

Цель. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников

Задачи:

- разработка диагностического инструментария для выявления профессиональных дефицитов;

- анализ и систематизация профессиональных дефицитов по видам компетенций (предметно-профессиональной, методической, психолого-педагогической, ИКТ-компетенции).

Обоснование цели. В основе построения системы обеспечения профессионального развития педагогических работников заложена идея персонификации. Выявление профессиональных дефицитов – это точка отсчета по созданию условий для персонификации. Процедура диагностики профессиональных компетенций – это комплекс оценочных процедур, обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями.

Оценка профессиональных компетенций проводится по двум компонентам:

- **знаниевый** – служит для определения уровня сформированности теоретических, методологических и иных знаний по направлению профессиональной деятельности;

- **функциональный** – позволяет оценить уровень сформированности умений в области применения знаний в практической деятельности, в том числе и при использовании средств ИКТ-технологий, а также способности принятия решений в различных ситуациях.

Объективная оценка компонентов компетенции основана на отборе форм и критериев оценки, разработке фонда оценочных средств. Методика расчета распределения уровней профессиональной компетентности предполагает перевод общего количества набранных баллов в процентное соотношение по каждому блоку заданий (блок заданий соответствует определенной профессиональной компетенции). В соответствии со шкалой «высокий», «средний», «низкий» уровни формируется оценка профессиональной компетентности.

Цель. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников

Задачи:

- анализ выявленных профессиональных дефицитов;

- разработка и реализация адресных программ повышения квалификации по устранению профессиональных дефицитов;

- организация и проведение мероприятий, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов.

**Обоснование цели.** Главная цель общего образования – повышение качества обучения, обеспечивающего переход к непрерывному образованию «на протяжении всей жизни», его осуществлению в условиях нелинейности. Одним из факторов, определяющих качество образования, является предметная компетентность педагога. При определении качества педагогической деятельности, предметная компетентность является ведущей в профессиональной компетентности педагога и решающим фактором, определяющим успешность образовательной системы и прирост качества образовательных результатов обучающихся. Условием совершенствования предметных компетенций педагогических работников является структурирование процесса повышения квалификации в соответствии с исходным уровнем их компетентности через создание индивидуальной траектории профессионального развития, разработку и реализацию адресных программ повышения квалификации по устранению профессиональных дефицитов. Реализации поставленных задач способствует участие педагогов в профессиональных олимпиадах, конкурсах, сетевых сообществах и профессиональных ассоциациях.

**Цель.** Построение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников

**Задачи:**

- анализ выявленных профессиональных дефицитов;

- разработка реестра мероприятий федерального, регионального, муниципального уровня (курсов повышения квалификации, семинаров, вебинаров, конференций, проектов, стажировок и др.) как контента для наполнения индивидуальных образовательных маршрутов

- определение индивидуальной траектории профессионального развития педагога с опорой на «точки роста».

**Обоснование цели.** Совершенствование профессиональных компетенций должно основываться на выявленных профессиональных дефицитах, которые позволят проектировать индивидуальные образовательные маршруты (индивидуальные траектории профессионального развития). Индивидуальные образовательные маршруты должны включать в себя комплекс наиболее адекватно и адресно решающих задачи повышения квалификации и профессионального развития педагогических работников. Для эффективного восполнения дефицитов могут использоваться различные формы реализации дополнительных профессиональных программ в сочетании с другими мероприятиями: перекрестное посещение уроков, участие в семинарах/вебинарах, работа с методическими материалами, участие в профессиональных олимпиадах и

конкурсах разного уровня и др. Особое место в индивидуальном маршруте должна занять стажировка (индивидуальная или групповая) как одна из форм реализации дополнительных профессиональных программ, способствующих переносу приобретенных в процессе обучения компетенций в реальную педагогическую практику.

Индивидуальные образовательные маршруты составляются с учетом возможностей, созданных в регионе, а также федеральных, сетевых, дистанционных и иных мероприятий, которые наилучшим образом решают задачу непрерывного повышения профессионального мастерства.

Повышение квалификации педагогических работников происходит за счет разных способов образования:

- формального – через освоение программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, в том числе и из федерального реестра дополнительных профессиональных программ Академии Минпросвещения России;

- информального – обучение в рамках деятельности профессиональных ассоциаций и сообществ, активно использующих форматы постоянного обмена опытом, профессиональными мнениями и профессиональном общении;

- самообразования – индивидуальной познавательной деятельности для удовлетворения образовательных запросов в соответствии с профессиональными интересами.

**Цель.** Проведение профилактики профессионального выгорания педагогов

**Задачи:**

- выявление педагогических работников с высоким риском профессионального выгорания;

- обеспечение условий для участия в профессиональных олимпиадах, конкурсах, сетевых сообществах и профессиональных ассоциациях).

**Обоснование цели.** На качество образования серьезным образом влияет наличие у педагогов синдрома профессионального выгорания, сопровождаемого истощенностью эмоционально-личностных ресурсов, деперсонализацией и редукцией профессиональных достижений. Выявление педагогов с высоким риском профессионального выгорания, включение в программы повышения квалификации модуля по профилактике профессионального выгорания, а также разработка рекомендаций по профилактике профессионального выгорания должно стать одной из задач региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников также проведение мероприятий по профилактике профессионального выгорания (участие в профессиональных олимпиадах, конкурсах, сетевых сообществах и профессиональных ассоциациях).

**Цель.** Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников

**Задачи:**

- тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов, выявленных на базе центров непрерывного повышения профессионального мастерства (далее – ЦНППМ);

- создание единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников на основе объединения и совместного использования ресурсов;

- создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических практик;

- стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений в региональной сфере образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций.

Обоснование цели. 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 Оренбургской области в соответствии с приоритетными задачами в области образования обеспечивает создание единого научно-методического пространства региона, являющегося компонентом Единой федеральной системы сопровождения педагогических работников.

В соответствии с приказом министерства образования Оренбургской области от 14.07.2021 № 01-21/1168 «О создании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» определены основные направления деятельности на региональном уровне:

- формирование персональных траекторий профессионального развития педагогических работников на основе независимой диагностики профессиональных компетенций;

- повышение квалификации педагогических работников с учетом выявленных профессиональных дефицитов;

- обеспечение педагогов методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми);

- информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования;

- привлечение в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования;

- организация профессиональных стажировок (в том числе на базе организаций среднего профессионального (педагогического) образования);

- руководство деятельностью инновационных площадок по реализации сетевых проектов.

ЦНППМ является координатором взаимодействия субъектов регионального, муниципального и институционального (образовательных



организаций) уровней системы образования для осуществления непрерывного сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников в Оренбургской области. Как динамичный методический ресурс он ориентирован непосредственно на педагогических работников и обеспечивает условия для оказания методической поддержки, как в части внедрения новых образовательных технологий, так и в части разработки программ дополнительного профессионального образования.

В деятельности ЦНППМ уделяется внимание неформальному профессиональному образованию. Повышение квалификации неразрывно связано с деятельностью профессиональных (педагогических) ассоциаций и сообществ, активно использующих форматы постоянного обмена опытом и лучшими практиками. Методическая поддержка, оказываемая во взаимодействии с муниципальными методическими службами в таких форматах одновременно с решением обучающих задач, является еще и эффективной площадкой профессионального общения, обмена мнениями.

### 3.2.2. Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров

#### Цели:

- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона;
- развитие кадрового потенциала в образовательных организациях.

**Цель.** Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

#### Задачи:

- определение потребностей регионального рынка труда в педагогических кадрах, в том числе способных работать в новых профессиональных обстоятельствах;
- разработка дополнительных программ профессиональной переподготовки для получения компетенций и или/квалификаций, необходимых для выполнения новых видов профессиональной деятельности.

**Обоснование цели.** Требования к организации процесса обучения в образовательных учреждениях постоянно пересматривается и меняется в целях его соответствия мировым стандартам. Чтобы быть мобильным и выстраивать свою профессиональную деятельность в новых обстоятельствах необходимо получение профессиональных компетенций для выполнения нового вида профессиональной деятельности или приобретение новой квалификации. Реализация таких программ позволит решить задачу по совершенствованию кадровой политики, в том числе за счет привлечения новых педагогов с учетом потребностей регионального рынка труда.

Цель. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников

Задачи:

- профессиональная адаптация молодых педагогов на этапе вхождения в профессию;
- создание системы стимулов для привлечения в образование молодых специалистов и выпускников организаций среднего профессионального и высшего образования.

Обоснование цели. Важной задачей системы образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, поможет решить проблему кадрового обеспечения, ускорить процесс внедрения стандартов, современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в региональную систему образования. Начинающие специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе и др. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать система наставничества. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога. Конечным результатом деятельности наставника является обретение способности молодым педагогом к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост и др.

Цель. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях.

Задачи:

- изучение внутренних кадровых ресурсов образовательной организации (возрастной состав, квалификация, наличие совместителей);
- выявление обеспеченности образовательных организаций педагогическими кадрами, в том числе и педагогами, квалификация которых соответствует профилю педагогической деятельности;
- восполнение кадровых дефицитов за счет профориентационной работы, привлечения молодых специалистов выпускников педагогических ВУЗов и колледжей, направление на обучение по программам профессиональной переподготовки для получения новой квалификации и /или новой компетенции.

Обоснование цели. Кадровый дефицит – это наиболее острая проблема, сложившаяся современной ситуации. Ведь именно от обеспеченности квалифицированными педагогическими кадрами зависит достижение, поставленных перед учреждением, образовательных, организационных, экономических и других целей, а игнорирование кадровых проблем, связанных как с привлечением новых работников, так и с управлением

имеющимся персоналом, может довольно быстро ухудшить показатели деятельности учреждения в целом. Обеспечить образовательные организации квалифицированными кадрами позволит прогнозный анализ кадровых дефицитов в среднесрочной перспективе в регионе, заключение договоров на целевое обучение в профессиональные образовательные организации, реализация программ профессиональной переподготовки для получения новой квалификации или компетенции в сокращенные сроки, ранняя профессиональная ориентация и др.

Цель. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях

Задачи:

- повышение результативности деятельности педагогических работников;

- выявление и учет личностных особенностей, способностей и профессиональных интересов педагогических работников для достижения стратегических целей.

Обоснование цели. Кадровая политика образовательной организации – это целостная стратегия работы с педагогическим коллективом, объединяющая различные методы и формы кадровой работы, имеющая целью создание эффективного и высокопрофессионального, ответственного коллектива, удовлетворенного психологическим климатом в организации, сплоченного, обладающего мобильностью и способностью реагировать на изменения, как внешней, так и внутренней среды образовательной организации. Кадровая политика определяет сущность и содержание функций управления персоналом, а именно привлечение, отбор, адаптацию, обучение, мотивацию, оценку человеческих ресурсов, систему стимулов.

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

Цель:

- организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Задачи:

- повышение квалификации по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся;

- повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС;

- повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды.

Обоснование цели: помимо планового повышения профессионального мастерства педагогических работников, которое строится на основе профессиональных дефицитов педагогов по результатам диагностики, необходимо вести работу по реализации приоритетных направлений повышения квалификации, обусловленных достижением национальных целей и задач, связанные с изменениями федерального законодательства, международными тенденциями и пр.

#### IV. Принципы реализации Концепции

4.1. В основе реализации Концепции положены следующие принципы:

- принцип открытости, характеризующийся своевременным информированием профессионального сообщества о возможностях повышения квалификации на федеральном и региональном уровне;
- принцип непрерывности постдипломного педагогического образования;
- принцип персонификации, предусматривающий определение индивидуальных задач повышения квалификации, выбор индивидуальных траекторий профессионального развития через построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе диагностики профессиональных компетенций;
- принцип вариативности, связанный с возможностью выбора педагогами способов и форм повышения квалификации;
- принцип мобильности и адресности – оперативное реагирование как на приоритетные направления российского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических работников;
- принцип непрерывности и преемственности, предусматривающий непрерывное повышение квалификации и профессиональное развитие педагогов, учет уровня их профессиональной готовности к обеспечению повышения качества результатов обучения;
- принцип сочетания индивидуальной и групповой форм методической работы – каждый педагог может объединиться или включиться в работу образования. Принцип предусматривает внедрение целевой модели наставничества, предоставление педагогу выбора форм и способов повышения квалификации, добровольное участие в различных формах методической работы и наставничества;
- принцип координации и интеграции деятельности методических служб разного уровня.

#### V. Механизмы реализации Концепции

5.1. Эффективность системы обеспечения профессионального развития педагогических работников определяется рядом компонентов управленческого цикла, который представляет собой завершённую последовательность действий, направленных на достижение целей по совершенствованию региональных систем управления качеством образования, а также на их результативность.

5.2. В соответствии с поставленными целями управленческий цикл предполагает реализацию следующих этапов:

1 этап. Определяются региональные показатели – количественные или качественные оценки состояния системы профессионального развития педагогических работников.

2 этап. Определяются методы сбора информации — источники получения информации.

3 этап. Проводится мониторинг по установленным показателям для получения данных о состоянии системы профессионального развития педагогических работников. Мониторинг включает в себя сбор информации, обработку, систематизацию и хранение полученной информации.

4 этап. По результатам мониторинга осуществляется анализ полученной информации (возможно использование статистических методов анализа результатов). Анализ результатов позволяет выявить и охарактеризовать особенности той или иной системы управления качеством образования с учетом специфики региона.

5 этап. На основе результатов проведенного анализа разрабатываются адресные рекомендации. Анализ и рекомендации размещаются на официальном сайте министерства образования Оренбургской области и подведомственных ему организаций, направляются письмами участникам образовательных отношений (в муниципальные органы, осуществляющие управление в сфере образования, в образовательные организации и др.).

6 этап. На основе результатов анализа данных, полученных в ходе проведения мониторинга, министерством образования Оренбургской области принимаются меры и управленческие решения, то есть осуществляются конкретные действия, направленные на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей.

7 этап. По итогам принятия мер и управленческих решений проводится анализ эффективности принятых мер, в результате чего формируются новые региональные цели, в соответствии с ними определяются показатели и методы сбора информации, проводится мониторинг показателей, их анализ, разрабатываются адресные рекомендации и принимаются меры и управленческие решения, то есть выстраивается новый управленческий цикл.

#### 1 этап. Определение региональных показателей

Таблица № 1

#### Региональные показатели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Цель	Направление	Показатели
Трек 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников		
№ 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	Выявление профессиональных дефицитов	Доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов)

		Доля педагогов по каждому из видов дефицитов (предметные, методические, психолого-педагогические, дефициты в области ИКТ, организационно-управленческие)
№ 2. Построение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников	Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	Доля педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан индивидуальный образовательный маршрут совершенствования профессионального мастерства
№ 3. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников	Обеспечение ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами	Доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов
		Доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов
<b>Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров</b>		
№ 4. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Доля специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки
№ 5. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях	Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона	Обеспеченность образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами
№ 6. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях		Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета

		Доля ОО, в которых более 30% учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием
№ 7. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников	Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников	Доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества, в общей численности образовательных организаций  Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов
Трек Э. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ		
№ 8. Организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	Организация и проведение адресного повышения квалификации педагогов по вопросам	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ

Показатели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников выступают основой для проведения мониторинга, по результатам которого принимаются меры для совершенствования системы, а также необходимые управленческие решения.

## 2 этап. Методы сбора и обработки информации

Для сбора информации используются аналитико-статистические данные, отчеты, результаты оценочных процедур и тестирования предметных и методических компетенций.

Для проведения опроса разрабатываются и утверждаются локальным актом опросные листы и способы обработки информации. Опрос муниципальных органов, осуществляющих управления в сфере образования проводится посредством электронных ресурсов.

Методы обработки информации: количественный и качественный анализ полученной информации.

Количественный анализ позволяет определить численное значение показателя и динамику его изменений.

Качественный анализ полученной информации позволяет определить проблемные зоны и затруднения в реализации системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников, а также выделить эффективные практики научно-методического

сопровождения педагогических работников на региональном и муниципальном уровнях.

Для проведения мониторинга используются следующие источники получения информации:

- статистические и аналитические материалы (справки, отчеты) о результатах оценочных процедур;
- данные по результатам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников;
- аналитические справки, отчеты о результатах повышения квалификации;
- данные о системе дополнительного профессионального образования в организациях, реализующих программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- аналитические справки о деятельности муниципальных методических объединений, методических служб.

Таблица № 2

Методы сбора и обработки информации по каждому показателю

Цель	Показатель	Метод сбора информации
Трех 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников		
№ 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	Доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов)	Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм; информационно-аналитическая справка
	Доля педагогов по каждому из видов дефицитов (предметные, методические, психолого-педагогические, дефициты в области ИКТ, организационно-управленческие)	
№ 2. Построение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан индивидуальный образовательный маршрут совершенствования профессионального мастерства	Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм; информационно-аналитическая справка



<p>№ 3. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников</p>	<p>Доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов</p>	<p>Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм; информационно-аналитическая справка</p>
	<p>Доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов</p>	
<p>Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров</p>		
<p>№ 4. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности</p>	<p>Доля специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки</p>	<p>Формализованный сбор статистических данных в ФИС ФРДО; информационно-аналитическая справка</p>
<p>№ 5. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях</p>	<p>Обеспеченность образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами</p>	<p>Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм</p>
<p>№ 6. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях</p>	<p>Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета</p>	
	<p>Доля ОО, в которых более 30% учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием</p>	
<p>№ 7. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников</p>	<p>Доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества, в общей численности образовательных организаций</p>	<p>Отчет о реализации региональной программы профессиональной адаптации и развития молодых учителей</p>
	<p>Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов</p>	
<p>Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ</p>		

№ 8. Организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ	Формализованный сбор статистических данных в ФИС ФРДО; информационно-аналитическая справка
---	---	--

### 3 этап. Мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

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. Сведения о проведении мониторинга включают сроки проведения мониторинга и информацию об использовании результатов мониторинга.

Мониторинг проводится в сроки, указанные в таблице 3, и предполагает проведение следующих мероприятий:

- мониторинг показателей эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, включающий разработку инструментария, сбор, обработку, хранение и распространение информации.
- комплексный анализ качества системы обеспечения непрерывного профессионального развития на муниципальном уровне;
- информирование всех заинтересованных сторон о результатах мониторинга эффективности реализации системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

Таблица № 3

### Мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственный исполнитель	Использование результатов мониторинга
<b>Трек 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников</b>			
Мониторинг показателей по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников	Ежегодно (декабрь)	ЦНППМ, ММС	Проектирование индивидуальных образовательных маршрутов
Мониторинг показателей по учету индивидуальных образовательных	Ежегодно (декабрь)	ЦНППМ	Разработка реестра программ повышения квалификации, в том числе и федерального уровня;

маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов			проектирование мероприятий регионального и муниципального уровня
Мониторинг показателей по обеспечению ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами	Ежегодно (январь)	ЦНППМ	Заключение договоров ГПХ; планирование деятельности региональных методистов по методической поддержке и сопровождению педагогических работников
Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров			
Мониторинг показателей по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Ежегодно (декабрь)	ГБУ РЦРО, ЦНППМ, ОГПУ, ОГУ	Обеспечение образовательных организаций педагогическими кадрами, способными осуществлять деятельность в новых профессиональных обстоятельствах
Мониторинг показателей по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	Один раз в год (август)	ГБУ РЦРО, муниципальные органы, осуществляющие управление в сфере образования	Актуализация региональной программы профессиональной адаптации и развития молодых учителей
Мониторинг показателей по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона	Ежегодно (сентябрь)	Министерство образования Оренбургской области	Стратегическое планирование кадровой политики региона
Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ			
Мониторинг показателей по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках	В течении года	ГБУ РЦРО, ЦНППМ, муниципальные органы, осуществляющие управление в сфере	Стратегическое планирование по приоритетным направлениям повышения квалификации, обусловленных достижением национальных

реализации приоритетных федеральных программ		образования	целей и задач, связанных с изменениями федерального законодательства, международными тенденциями и пр.
--	--	-------------	--

После осуществления мониторинга проводится анализ собранной информации по каждому из разработанных показателей, который включает не только описательную статистику, он предполагает выявление дефицитов и факторов, влияющих на результаты анализа, а также успешных практик.

#### 4 этап. Анализ результатов мониторинга

Комплексный анализ результатов мониторинга осуществляется ежегодно на основании данных, полученных в результате проведения мероприятий по мониторингу показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, и используется для разработки адресных рекомендаций, реализации мероприятий и принятия управленческих решений.

Аналитические справки по результатам мониторинга муниципальный оператор представляет на заседании рабочей группы для координации работы по оценке механизмов управления качеством образования.

В аналитических справках должны быть конкретизированы выводы, разработанные с учетом проведенного анализа, а также обозначены факторы, влияющие на результаты выполнения показателей.

Анализ результатов мониторинга осуществляется на основе следующих критериев:

- информационный – обеспечивает полноту документальных данных о публикациях по мониторингам обеспечения профессионального развития педагогических работников, а также данных о результатах исследований в этой области на муниципальном уровне;

- лингвистический – обеспечивает однозначность толкования всеми участниками системы критериев, показателей и значений в области мониторинговых исследований и адекватность этих толкований на уровне российского педагогического сообщества;

- аналитический – обеспечивает автоматизацию процессов обработки информации на основе параметризации заложенных в систему данных, т.е. возможность обработки по различным наборам признаков.

#### 5 этап. Адресные рекомендации по результатам анализа

По результатам проведенного комплексного анализа показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников разрабатываются рекомендации, которые адресованы:

- методическим объединениям и профессиональным сообществам педагогических работников;

- руководителям образовательных организаций Оренбургской области.

Адресные рекомендации направлены на предоставление информации о лучших практиках, разработанных с учетом анализа результатов мониторинга показателей.

Также предоставляются методические и иные материалы, разработанные с учетом анализа результатов мониторинга показателей региональной системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

#### 6 этап. Реализация мер, направленных на обеспечение профессионального развития педагогических работников

Результаты мониторинга показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников являются основой для принятия мер, направленных на:

- информирование педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;
- обновление дополнительных профессиональных программ;
- привлечение в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования;
- организация профессиональных стажировок на базе общеобразовательных организаций, организаций профессионального и дополнительного образования, а также с использованием инфраструктуры центров образования «Точка роста», цифрового образования «IT-куб», технопарков «Кванториум» и центра выявления и поддержки одаренных детей «Гагарин»;
- развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников;
- формирование механизма по привлечению высококвалифицированных специалистов в методический актив;
- помощь молодым педагогам, в том числе средствами развития системы наставничества;
- организацию методической помощи методическим объединениям и профессиональным сообществам педагогов, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне районов области;
- организацию методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся; устранение кадрового дефицита в образовательных организациях.

Представленные меры реализуются в рамках реализации муниципальных программ и проектов. Разрабатывается перспективный план реализации мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников.

Всю систему мероприятий можно разделить на три наиболее важных направления, представленных в таблице 4.

Таблица № 4

Система мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников Оренбургской области

Перечень мероприятий	Сроки реализации	Ответственный исполнитель
<b>Трек 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников</b>		
Реализация деятельности ЦНППМ	ежегодно (декабрь, сентябрь)	ЦНППМ
Разработка диагностических материалов, позволяющих выявить профессиональные дефициты в деятельности педагогических работников по предметным, методическим, психолого-педагогическим и ИКТ-компетенциям	ежегодно (сентябрь)	ЦНППМ, ГБУ РЦРО, ОГПУ, ОГУ
Оценка уровня владения профессиональными компетенциями педагогическими работниками посредством процедуры уровневой аттестации (тестирования)	2 раза в год (февраль, ноябрь)	ЦНППМ, ГБУ РЦРО
Разработка индивидуальных образовательных маршрутов как пространства для профессионального развития педагогических работников по результатам процедуры оценки уровня владения профессиональными компетенциями	в течение года	ЦНППМ
Разработка/обновление дополнительных профессиональных программ повышения квалификации (далее - ДПП ПК), содержание которых направлено на устранение профессиональных дефицитов по каждому блоку компетенций (предметные, методические, психолого-педагогические и ИКТ)	в течение года	ЦНППМ, ОГПУ, ОГУ
Разработка и реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации полностью или частично в форме стажировок (в том числе и на базе организаций среднего профессионального образования)	в течение года	ОГПУ, ОГУ, ЦНППМ, педагогические коллективы
Внедрение гибких образовательных траекторий для педагогических работников, разработка и реализация персонализированных ДПП ПК посредством вариативного выбора, в том числе и за счет цифровых решений (электронное обучение, дистанционные образовательные технологии)	в течение года	ЦНППМ, ОГПУ, ОГУ, педагогические коллективы

Развитие практики повышения квалификации педагогических работников в рамках деятельности профессиональных педагогических сообществ, в том числе и сетевых форм	в соответствии с планом мероприятий	ЦНППМ, ГБУ РЦРО
Формирование и расширение методического актива региональных методистов	на постоянной основе	ГБУ РЦРО, ЦНППМ
Вовлечение педагогических работников региона в научно-методическую деятельность посредством участия в конференциях, форумах, семинарах, круглых столах, конкурсах профессионального мастерства, инновационной педагогической деятельности (региональные инновационные площадки), образовательных проектах и программах	в течение года	ГБУ РЦРО, ЦНППМ, ОГПУ
Привлечение педагогических работников региона к участию в экспертной деятельности (в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации))	в течение года	ГБУ РЦРО,
Координация деятельности профессиональных педагогических ассоциаций, разработка и поддержка совместных проектов и образовательных инициатив, в том числе через сетевое взаимодействие на уровне региона	на постоянной основе	ГБУ РЦРО, ЦНППМ, Профессиональные ассоциации
Разработка программ (планов) научно-методического сопровождения инновационных проектов, базовых и инновационных площадок, ресурсных центров, профессиональных педагогических сообществ	ежегодно (декабрь)	ГБУ РЦРО, ОГПУ, ОГУ, РРЦ дополнительного образования детей
Проведение мероприятий по повышению методической компетентности педагогических работников на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся	в течение года	ГБУ РЦРО, ЦНППМ, ММС
Разработка рекомендаций, программ/модулей для профилактики профессионального выгорания педагогов	ежегодно	ОГПУ, ГБУ РЦРО, ЦНППМ
Разработка плана мероприятий (дорожная карта) по оказанию методической помощи образовательным организациям, показывающим низкие образовательные результаты	ежегодно (январь)	Министерство образования, ОГПУ, ГБУ РЦРО, ЦНППМ
Совершенствование механизмов взаимосвязи между системой дополнительного профессионального образования и системой развития профессиональных конкурсов педагогических работников	на постоянной основе	ГБУ РЦРО, ОГПУ, ЦНППМ
Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров		

<p>Разработка и реализация дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки для осуществления педагогической деятельности в новых профессиональных обстоятельствах по направлению образовательных организаций, органов управления образованием, а также для восполнения кадрового дефицита по направлению служб занятости населения</p>	<p>в течение года</p>	<p>ОГПУ, ОГУ, ЦНППМ, педагогические колледжи</p>
<p>Разработка/обновление региональной программы профессиональной помощи и поддержки развития молодых педагогов, организации системы наставничества для развития научно-методической преемственности, создания продуктивного баланса опыта</p>	<p>на постоянной основе</p>	<p>ГБУ РЦРО, ОГПУ, ОГУ, ЦНППМ</p>
<p>Повышение квалификации педагогических работников в рамках обновлений концепций преподавания предметов и предметных областей</p>	<p>в течение года</p>	<p>ГБУ РЦРО, ЦНППМ, ОГПУ</p>
<p>Проведение образовательных мероприятий (конференции, семинары, тренинги и т.д.) для педагогических работников с учетом выявленных профессиональных затруднений и запросов региональной системы образования совместно с профессиональными объединениями педагогов, межмуниципальными методическими центрами, муниципальными центрами повышения квалификации и региональными стажировочными площадками</p>	<p>в течение года</p>	<p>ГБУ РЦРО, ЦНППМ, ОГПУ, ММС</p>
<p>Анализ актуального состояния обеспеченности квалифицированными кадрами общеобразовательных организаций региона</p>	<p>ежегодно (май)</p>	<p>Министерство образования Оренбургской области</p>
<p>Проведение мероприятий по привлечению в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций высшего образования (ярмарка вакансий, конкурсы профессионального мастерства, в том числе WSR и др.)</p>	<p>в соответствии с планом</p>	<p>Министерство образования Оренбургской области, ГБУ РЦРО, ОГПУ</p>
<p>Стимулирование педагогических кадров, в том числе молодых педагогов, к непрерывному профессиональному развитию через введение системы независимой оценки профессиональной компетентности (новая модель аттестации педагогов, независимая оценка (сертификация) квалификации педагогических кадров, дистанционная самооценка профессиональных компетенций педагога) и др.</p>	<p>на постоянной основе</p>	<p>Министерство образования Оренбургской области</p>



Реализация государственных и общественных проектов, направленных на привлечение педагогических кадров	на постоянной основе	Министерство образования Оренбургской области
<b>Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ</b>		
Информирование педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников	в течение года	ГБУ РЦРО, ЦНППМ
Организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ		
Разработка учебных пособий, учебно-методических комплексов, методических рекомендаций для внедрения обновлений в системе образования	в течение года	ГБУ РЦРО, ОГПУ, ОГУ, ЦНППМ

#### 7 этап. Анализ эффективности принятых мер

Результаты анализа проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений отражаются в отчетном документе. Количественный анализ данных содержит сведения о динамике показателей системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников в Оренбургской области и составляется на основе экспертной карты (таблица № 5).

Таблица №5

#### Экспертная карта состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Оренбургской области

	Региональные показатели	Источники данных	Значение показателя/ кол-во баллов (в год)
<b>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</b>			
1.	Доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов)	Информационный ресурс ЦНППМ	10 % и более – 1 балл менее 10 % - 0 баллов
2.	Доля педагогов по каждому из видов дефицитов (предметные, методические, психолого-педагогические, дефициты в области ИКТ, организационно-управленческие)	Информационный ресурс ЦНППМ	10 % и более – 1 балл менее 10 % - 0 баллов

Итого максимально по направлению - (максимально - 2 балла)			
Оценка эффективности деятельности ( всего ) -			
Цель № 2. Построение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников			
3.	Доля педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан индивидуальный образовательный маршрут совершенствования профессионального мастерства	Информационный ресурс ЦНППМ	10 % и более – 1 балл менее 10 % - 0 баллов
Итого максимально по направлению - (максимально - 1 балл)			
Оценка эффективности деятельности ( всего ) -			
Цель № 3. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников			
4.	Доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов	Информационный ресурс ЦНППМ	10 % и более – 1 балл менее 10 % - 0 баллов
5.	Доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов	Информационный ресурс ЦНППМ	80% и более – 1 балл менее 80% - 0 баллов
Итого максимально по направлению - (максимально - 2 балла)			
Оценка эффективности деятельности ( всего ) -			
Цель № 4. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности			
6.	Доля специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки	Информационный ресурс региональной базы	не менее 20 % – 1 балл менее 20 % - 0 баллов

<b>Итого максимально по направлению - (максимально - 1 балл)</b>			
<b>Оценка эффективности деятельности (всего) -</b>			
<b>Цель № 5: выявление кадровых потребностей в образовательных организациях</b>			
7.	Обеспеченность образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами	Информационный ресурс региональной базы информационных карты МО	70 % и более – 3 балла 50 % и более – 2 балла 20 % и более – 1 балл менее 20 % - 0 баллов
<b>Итого максимально по направлению - (максимально – 3 балла)</b>			
<b>Оценка эффективности деятельности (всего) -</b>			
<b>Цель № 6: развитие кадрового потенциала в образовательных организациях</b>			
8.	Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	Информационный ресурс региональной базы информационных карты МО	70 % и более – 3 балла 50 % и более – 2 балла 20 % и более – 1 балл менее 20 % - 0 баллов
9.	Доля ОО, в которых учителя преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием	Информационный ресурс региональной базы информационных карты МО	менее 30% - 1 балл более 30% - 0 баллов
<b>Итого максимально по направлению - (максимально – 4 балла)</b>			
<b>Оценка эффективности деятельности (всего) -</b>			
<b>Цель № 7. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников</b>			
10.	Доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества, в общей численности образовательных организаций	Информационный ресурс региональной базы	100 % – 2 балла 80 % и более – 1 балл менее 80 % - 0 баллов
11.	Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов	Информационный ресурс региональной базы	100 % – 2 балла 80 % и более – 1 балл менее 80 % - 0 баллов
<b>Итого максимально по направлению - (максимально – 4 балла)</b>			
<b>Оценка эффективности деятельности (всего) -</b>			
<b>Цель № 8. Организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ</b>			
12.	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ	Информационный ресурс федеральной базы. Информационный ресурс ЦНППМ	не менее 70% - 1 балл менее 70% - 0 баллов

Итого максимально по направлению - (максимально – 1 балл)
Оценка эффективности деятельности (всего) -

Оценка эффективности создания и функционирования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Оренбургской области оценивается по коэффициенту качества (Кк):

$K_k = \text{всего баллов} / \text{макс. кол-во баллов}$

высокий уровень =  $0,85 \leq K_k \leq 1$

средний уровень =  $0,7 \leq K_k < 0,85$

низкий уровень =  $K_k < 0,7$

Отчетный документ представляется на заседании рабочей группы для координации работы по оценке муниципальных механизмов управления качеством образования. Рабочая группа определяет наличие или отсутствие проблемных зон по результатам мониторинга системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников.

На основе проведенного анализа эффективности принятых мер в рамках функционирования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, делается вывод о достижении целей и задач, о достаточности принятых мер и эффективности управленческих решений, принимается коллегиальное решение о сущностных характеристиках следующего управленческого цикла по дальнейшему развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Оренбургской области. Решение оформляется протоколом заседания.