



АДМИНИСТРАЦИЯ ЕМАНЖЕЛИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
П Р И К А З

22.06.2023 № 147/1

О реализации Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций в Еманжелинском муниципальном районе

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 06.03.2023 № 01/510 «Об утверждении дорожной картой по совершенствованию и развитию механизмов управления качеством образования в Челябинской области в 2023 году», с приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 16.06.2023 № 02/1488 «О внесении изменений в Концепцию системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области, утвержденную приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 29.06.2021 № 01/1753» (далее – Концепция) с целью развития механизмов управления качеством образования в Еманжелинском муниципальном районе

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Обеспечить условия реализации Концепции в рамках муниципальных механизмов управления качеством образования Еманжелинского муниципального района.

2. Методисту Управления образования (Гладских Н.В.):

2.1 создать условия для достижения на муниципальном уровне показателей и индикаторов результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Еманжелинского муниципального района.

2.2 довести до сведения руководителей образовательных организаций приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 16.06.2023 № 02/1488 «О внесении изменений в Концепцию системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области, утвержденную приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 29.06.2021 № 01/1753» (прилагается);

3. Руководителям образовательных организаций обеспечить выполнение показателей и индикаторов результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Еманжелинского муниципального района.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник
управления образования



И.Г. Кондакова

УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства образования
и науки Челябинской области
от 15 ИЮН 2023 № 02 / 1488)

Концепция
системы обеспечения и сопровождения профессионального развития
педагогических и руководящих работников образовательных организаций
Челябинской области

1. Список сокращений Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области

2. Общие положения

3. Актуальность обновления системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области

4. Цель, задачи, подходы, принципы, структура, направления деятельности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области

5. Управление системой обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области

6. Ожидаемые результаты и эффекты, критерии и показатели результативности и эффективности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области

7. Мониторинг результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области

8. Приложения

Приложение 8.1. Модель системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области

Приложение 8.2. Дорожная карта по реализации Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области

1. Список сокращений Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области

ГБУ ДПО ЧИПКРО	– государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования»
ГБУ ДПО ЧИРО	– государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Челябинский институт развития образования»
ГБУ ДПО ЧИРПО	– государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Челябинский институт развития профессионального образования»
ДПО	– дополнительное профессиональное образование
ММІІГ	– межмуниципальная проектная группа в рамках образовательной агломерации по эффективному управлению качеством образования
ММС	– муниципальная методическая служба
Модуль «Организация ДПО»	– модуль «Организация дополнительного профессионального образования» государственной информационной системы «Образование в Челябинской области»
МОУО	– орган местного самоуправления, осуществляющий управление в сфере образования
ОГБУ ЧЦОПМКП	– областное государственное бюджетное учреждение «Челябинский центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов»
ФИП / РИП	– федеральная инновационная площадка / региональная инновационная площадка
ЦНППМ	– центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников

2. Общие положения

Концепция системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области (далее – Концепция, система) определяет цель, задачи, подходы, принципы, структуру, направления деятельности, ожидаемые результаты и эффекты, критерии, показатели и мониторинг результативности системы.

В Концепции представлены нормативные, методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности по реализации в региональной системе образования федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» и созданию единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Нормативными основами для разработки Концепции выступают на федеральном уровне:

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

Федеральный проект «Современная школа» национального проекта «Образование» (паспорт проекта утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);

Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 г. № 1642);

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.07.2015 № 514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»;

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25.12.2018 № 840н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)»;

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.09.2021 № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.01.2023 № 53н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания» (актуализированный);

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.04.2021 № 250н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)»;

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.02.2023 № 60н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации отдыха детей и их оздоровления»;

на региональном уровне:

Закон Челябинской области от 29.08.2013 № 515-ЗО «Об образовании в Челябинской области» (постановление Законодательного Собрания Челябинской области от 29 августа 2013 № 1543);

Государственная программа Челябинской области «Развитие образования в Челябинской области» на 2018-2025 годы (постановление Правительства Челябинской области от 28.12.2017 г. № 732-П);

Региональный проект «Современная школа» (Челябинская область).

Концепция опирается на *концептуальные, методологические и методические основы*

федерального уровня:

Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (распоряжение Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р);

Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 15.12.2022 № Р-303);

Методические рекомендации по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана (распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 27.08.2021 № Р-201);

регионального уровня:

Концепция (обновленная) региональной системы оценки качества образования (Челябинская область) (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 01.07.2022 № 01/1399);

Модель методической работы в системе образования Челябинской области (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 29.01.2021 № 01/249);

Положение о формировании и деятельности регионального методического актива в системе образования Челябинской области (приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 24.04.2023 № 02/1090);

Положение о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Челябинской области (приказ Министерства образования и науки Челябинской

области от 24.05.2023 № 01/1311).

В настоящей Концепции используются ключевые понятия:

индивидуальный образовательный маршрут – персональный путь профессионального развития педагогического и руководящего работника, сформированный на основе результатов оценочной процедуры, выявившей их профессиональные дефициты;

инфраструктурные элементы системы – совокупность образовательных и иных организаций в региональной системе образования, органов управления образованием и иных субъектов системы образования, действия которых направлены на обеспечение и сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций (здесь – совокупность инфраструктурных элементов системы наглядно представлена в модели системы (приложение 8.1));

модель системы – визуализированная инфраструктурная схема системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области;

обеспечение профессионального развития педагогических и руководящих работников – совокупность решений и действий в рамках единого нормативно-правового пространства и реализации полного управленческого цикла, способствующего повышению управляемости системы (управленческий аспект);

оценочные процедуры – федеральные и региональные исследования, измерения, диагностики, анкетирование, опросы, направленные на выявление профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников образовательных организаций с целью их ликвидации/устранения и последующего совершенствования профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников в рамках адресного повышения квалификации и методической поддержки через построение индивидуального образовательного маршрута на основе анализа результатов оценочных процедур;

педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников, вызывающие затруднения в осуществлении профессиональной деятельности;

профессиональные компетенции – совокупность знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешного осуществления профессиональной деятельности;

профессиональное развитие – процесс непрерывного профессионального (педагогического) образования, достижение более высокого уровня готовности к успешному решению профессиональных задач, обусловленных изменениями в организации педагогической деятельности в соответствии с нормами профессиональных стандартов;

региональная технологическая (цифровая) платформа сопровождения профессионального развития – модуль «Организация дополнительного профессионального образования» государственной информационной системы «Образование в Челябинской области» – информационный ресурс, предназначенный для управления системой обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области через: автоматизацию процедуры оценки компетенций, направленной на выявление профессиональных дефицитов и затруднений; формирование и реализацию индивидуальных образовательных маршрутов педагогических и руководящих работников; реализацию дополнительных профессиональных программ¹;

руководящий работник – физическое лицо, которое осуществляет руководство образовательной организацией и на которое официально возложены функции управления коллективом и организации деятельности (здесь – руководитель образовательной организации, заместитель руководителя образовательной организации, руководитель структурного подразделения образовательной организации);

сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников – комплекс мер для обеспечения системы, включающий научно-методическое, информационное, технологическое сопровождение (методологический аспект);

управленческие кадры – то же, что руководящий работник.

3. Актуальность обновления системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области

Актуальность обновления системы определяется наличием активных процессов совершенствования сферы непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на федеральном и на региональном уровнях в контексте формирования суверенной национальной системы образования.

Создание региональной системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области в 2020-2021 годах было обусловлено комплексом проблем (противоречий), имевшихся в системе дополнительного профессионального образования и методической работы.

К числу наиболее существенных проблем, зафиксированных на момент формирования системы, выявленных по результатам исследования профессиональных потребностей педагогов образовательных организаций Челябинской области, отнесены проблемы осуществления методического сопровождения и управленческого обеспечения педагогической деятельности в

¹ Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 23.06.2022 № 01/1351 «Об утверждении Положения о модуле «Организация дополнительного профессионального образования» государственной информационной системы «Образование в Челябинской области»

соответствии с современными требованиями развития образования.

Выявленные проблемы указывали на недостаточное методическое обеспечение профессиональной деятельности;

отсутствие единого подхода к организации деятельности методических служб на региональном, муниципальном и институциональном уровнях;

отсутствие принципа персонализации программ дополнительного профессионального образования и адресного методического сопровождения;

несогласованность инфраструктурных элементов системы по выявлению профессиональных дефицитов и их восполнению;

неразвитость механизмов формирования индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства;

низкую мотивацию к профессиональному развитию, несовершенную систему мотивации к участию в инновационной деятельности в сфере образования, в том числе недостаточное включение в сетевое взаимодействие (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов).

Анализ результатов стартового (формирующего) этапа функционирования региональной системы с 2021 года, проведенного в ходе мониторинга результативности системы², показал наличие положительной динамики.

Критерии мониторинга напрямую были связаны с ожидаемыми эффектами системы и по итогам анализа отмечены в качестве положительной динамики определенные результаты.

По критерию *интегрированность системы дополнительного профессионального образования и системы методической работы* показателем эффективности выступала динамика в осуществлении упорядоченности методов сбора и обработки результатов, баз и банков данных посредством региональной технологической (цифровой) платформы сопровождения профессионального развития.

Положительными результатами здесь были отмечены:

в части использования модуля «Организация ДПО» для выявления профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников и учёта их индивидуальных образовательных маршрутов – осуществление системного проведения региональных оценочных процедур, на основе анализа результатов которых в 2022 году были сформированы индивидуальные образовательные маршруты для 31,4% педагогов с учетом выявленных дефицитов и для 100% кадрового резерва руководителей (положительная динамика);

в части формирования экспертного, методического и тьюторского активов по результатам оценочных процедур – включение педагогов, успешно прошедших оценку компетенций, в состав претендентов на статус

² Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 20.07.2021 № 01/1970 «О проведении стартового мониторинга результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области»

региональных экспертов в сфере оценки качества образования и претендентов на вхождение в региональный методический актив;

в части поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества педагогических работников – проведение и анализ результатов исследования потребностей молодых специалистов в профессиональном развитии и оценки их профессиональных компетенций с целью выявления профессиональных дефицитов и дальнейшего сопровождения их профессионального развития;

в части организации и осуществления повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников по приоритетным и актуальным направлениям дополнительного профессионального образования – осуществление отбора программ ДПО с учетом выявленных профессиональных дефицитов в ходе оценочных процедур.

По критерию управляемости системы показателем эффективности выступала динамика в осуществлении *представленности в открытом доступе* нормативно-правовых, концептуальных, методологических, методических документов, направленных на актуализацию, функционирование и развитие системы, а также в *реализации стабильного взаимодействия* всей совокупности взаимозависимых инфраструктурных элементов системы на всех уровнях управления. Положительными результатами здесь отмечаются:

представленность вопросов для рассмотрения и принятия решений на заседаниях Координационного совета по оценке качества образования при Министерстве образования и науки Челябинской области;

осуществление результативной деятельности межинституциональных рабочих групп по направлениям научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций;

разработка нормативных и концептуальных документов, научно-методических материалов для обеспечения условий и методического сопровождения профессионального развития педагогов и руководителей, таких как Положение о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Челябинской области, Положение о формировании и деятельности регионального методического актива в системе образования Челябинской области, Положение о порядке формирования, сопровождения и мониторинга реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров системы образования Челябинской области в модуле «Организация ДПО»³, Положение о разработке инструментария для оценки профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников

³ Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 09.02.2023 № 01/312 «Об утверждении Положения о порядке формирования, сопровождения и мониторинга реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров системы образования Челябинской области в модуле «Организация дополнительного профессионального образования» государственной информационной системы «Образование в Челябинской области»

образовательных организаций Челябинской области⁴, пул методических рекомендаций.

Таким образом, в рамках формирующего и в ходе деятельностного этапов реализации Дорожной карты Концепции системы прослеживается динамика ее результативности, свидетельствующая о создании ряда условий, необходимых для дальнейшего развития системы.

Однако в ходе мониторинга результативности в 2022 году выявлены определенные проблемные зоны в функционировании системы. Анализ результатов мониторинга результативности, а также учет ориентиров единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров⁵ позволяют сформулировать комплекс актуальных вызовов в контексте развития региональной системы в перспективе до 2025 года и обосновать траекторию ее обновления.

Вызовы в области управления системой:

недостаточная сформированность необходимых механизмов эффективного управления системой с учетом региональных условий, включая механизмы устранения дефицита педагогических и управленческих кадров и механизмы развития кадрового потенциала в образовательных организациях;

недостаточная взаимосвязь процессов и результатов функционирования инфраструктурных элементов системы;

недостаточная синхронизация отдельных критериев и индикаторов эффективности функционирования различных инфраструктурных элементов системы.

Вызовы в области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в рамках системы:

несоответствие значительного количества программ ДПО, разрабатываемых на региональном уровне, сложившимся единым подходам к управлению качеством образования в системе ДПО, включая разработку и корректировку программ ДПО с учетом результатов оценочной процедуры, выявившей их профессиональные дефициты, и оперативное включение обновленных программ ДПО в индивидуальные образовательный маршрут;

недостаточный уровень информационной открытости процессов и результатов в системе ДПО, в том числе результатов оценочной процедуры для последующего совершенствования профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников и рекомендаций по использованию результатов;

недостаточная популяризация преимуществ обучения управленческих команд образовательных организаций.

⁴ Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 07.02.2023 № 01/292 «Об утверждении Положения о разработке инструментария для оценки профессиональных компетенций педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области»

⁵ Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 15.12.2022 № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174»

Вызовы в области содержательно-методического сопровождения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров:

недостаточный уровень технологизации методической деятельности;
недостаточная слаженность системы адресного сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках реализации ими индивидуального образовательного маршрута на основе результатов оценочной процедуры – диагностики профессиональных компетенций;

несистемный характер сопровождения и поддержки педагогов и руководителей до 35 лет в первые 3 года работы;

несистемный характер сетевого взаимодействия инфраструктурных элементов системы и субъектов научно-методической деятельности.

Таким образом, выявленные вызовы являются основаниями для обновления региональной системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций.

4. Цель, задачи, подходы, принципы, структура, направления деятельности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области

Система обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области, представляющая собой совокупность взаимозависимых и регулярно взаимодействующих субъектов системы, образующих и дающих целостность нормативно-правового, научно-методического, информационного и технологического пространства в сфере образования, должна обеспечивать условия для повышения эффективности и качества деятельности педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области, в том числе через направленные действия со стороны инфраструктурных элементов системы.

Анализ результатов предшествующего этапа функционирования системы, рефлексия динамики в становлении системы и учёт выявленных проблемных зон (вызовов) в функционировании; региональные особенности и опыт системы дополнительного профессионального образования педагогических работников и системы методической работы, а также федеральные и региональные тенденции и требования в системе оценки качества образования позволяют сформулировать *актуальную цель*:

функционирование и развитие региональной системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций, основанной на мотивации их профессионального развития в соответствии с нормами профессиональных стандартов, обеспечивающей решение приоритетных задач в сфере оценки качества образования, направленных на достижение современного качества

образования в рамках формирования суверенной национальной системы образования.

Для достижения поставленной цели будут решаться задачи по обеспечению и сопровождению системы

1) в части *планового повышения профессионального мастерства педагогических и руководящих работников и его содержательно-методического сопровождения*, включая подзадачи

по выявлению профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников образовательных организаций (дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций) в рамках региональных и федеральных оценочных процедур (диагностик) для их ликвидации/устранения;

по совершенствованию профессиональных (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных и управленческих) компетенций педагогических и руководящих работников;

по построению и учету индивидуальных образовательных маршрутов на основе анализа результатов оценочных процедур (диагностик);

по организации адресного повышения квалификации по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации в образовательных организациях, реализующих дополнительные профессиональные программы;

по подготовке управленческих команд образовательных организаций;

по профилактике профессионального выгорания и профессиональной деформации педагогов и руководителей;

по формированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций⁶;

по обеспечению ЦНППМ кураторами индивидуальных образовательных маршрутов и тьюторами;

по формированию регионального методического актива и привлечению региональных методистов для научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций, в том числе в рамках реализации их индивидуальных образовательных маршрутов;

по вовлечению педагогов и руководителей в экспертную деятельность в качестве экспертов по направлениям экспертной деятельности в рамках функционирования регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования⁷;

⁶ Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 24.05.2023 № 01/1311 «Об утверждении положения о формировании, функционировании и развитии региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Челябинской области»

⁷ Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 24.12.2018 № 03/3758 «Об утверждении Концепции регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования и Дорожной карты по ее реализации на 2018-2020 гг.»

по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников, включая создание и функционирование региональной технологической (цифровой) платформы сопровождения профессионального развития;

по организации сетевого взаимодействия, включающего сетевое взаимодействие педагогов/руководителей (методических объединений и/или профессиональных сообществ) на региональном уровне, изучение и анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ, сетевое взаимодействие инфраструктурных элементов системы;

по формированию программ поддержки методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов/руководителей на региональном уровне;

по проведению независимой оценки квалификаций педагогических и руководящих работников.

2) в части *устранения дефицита педагогических и управленческих кадров в образовательных организациях Челябинской области* (дошкольных образовательных организациях, общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования, профессиональных образовательных организациях), включая подзадачи

по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях;

по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях;

по формированию кадрового резерва руководителей образовательных организаций Челябинской области;

по осуществлению профессиональной переподготовки по дополнительным профессиональным программам педагогической направленности в образовательных организациях, реализующих дополнительные профессиональные программы;

по поддержке молодых педагогов и руководителей, начиная со стадии профессионального обучения до завершения первых 3 лет самостоятельной работы, в том числе посредством реализации программ наставничества педагогических и руководящих работников;

3) в части *повышения квалификации педагогических и руководящих работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ*, включая подзадачи

по организации повышения квалификации по вопросам, связанным с формированием и оценкой функциональной грамотности обучающихся, с введением обновленных ФГОС, с внедрением цифровой образовательной среды.

В основе функционирования и развития системы лежат *следующие подходы*:

нормативный, обеспечивающий управляемость системы через взаимосвязь и взаимодействие инфраструктурных элементов системы, на основе норм и полномочий органов управления образованием;

системный, обеспечивающий единство и целостность системы через

взаимосвязь и взаимодействие её инфраструктурных элементов;

деятельностный, обеспечивающий функциональность и способность к развитию системы через взаимосвязь и взаимодействие инфраструктурных элементов системы в процессе деятельности.

Система строится *на принципах*⁸:

единства подходов к обеспечению стабильного функционирования и развития системы, к её комплексному (научно-методическому, информационному, технологическому) сопровождению на всех уровнях (региональном, муниципальном и институциональном);

интеграции системы дополнительного профессионального образования педагогических работников и системы методической работы, а также интеграции обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций;

информационной открытости деятельности и результатов деятельности по профессиональному развитию педагогических и руководящих работников образовательных организаций;

объективности (достоверности) данных о профессиональных дефицитах, о динамике профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций, о результативности и эффективности системы;

технологичности (автоматизированности) деятельности посредством региональной технологической (цифровой) платформы сопровождения профессионального развития, включая проведение мониторинговых и оценочных процедур с использованием федеральных и региональных информационных систем;

управляемости системы, что предполагает принятие управленческих решений на основе анализа данных о системе, полученных в ходе мониторинга её показателей, проведенного с использованием технологичных методов сбора и обработки информации.

Структура системы представляет собой совокупность инфраструктурных элементов с определенным набором функций (ролей) в рамках обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области, как представлено в таблице 1 и в модели системы (приложение 8.1).

⁸ Авторские

Совокупность и обобщенные функции (роли) инфраструктурных элементов системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области

Уровень	Инфраструктурный элемент	Обобщенные функции (роли)
<i>Обеспечение профессионального развития педагогических и руководящих работников</i>		
Федеральный	Министерство просвещения Российской Федерации	В рамках полномочий федерального органа исполнительной власти выполняет функции учредителя в отношении ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации» – федерального координатора/оператора единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров
Региональный	Министерство образования и науки Челябинской области	В рамках полномочий регионального органа управления образованием ⁹ обеспечивает условия (материально-технические, финансовые, кадровые и иные) для достижения показателей национального проекта «Образование»; координирует взаимодействие ГБУ ДПО ЧИРО, ГБУ ДПО ЧИППКРО, ГБУ ДПО ЧИРПО, ОГБУ ЧЦОПМКП, педагогических колледжей на правах учредителя; инициирует мониторинг результативности системы, региональных оценочных процедур; экспертирует/рецензирует продукты/результаты деятельности системы
Муниципальный	Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, муниципальных образований Челябинской области (МОУО)	В рамках полномочий муниципального органа управления образованием ¹⁰ координирует взаимодействие муниципальных методических служб, муниципальных организаций дополнительного профессионального образования, общеобразовательных организаций на правах учредителя

⁹ Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 01.07.2022 № 01/1399 «Об утверждении Концепции (обновленной) региональной системы оценки качества образования (Челябинская область)»

¹⁰ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 17.02.2023) «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 9)

Институциональный	Образовательные организации Челябинской области (ОО)	В рамках полномочий руководителя образовательной организации ¹¹ и в соответствии с Уставом образовательной организации организует научно-методическую работу; создает условия и организует дополнительное профессиональное образование работников; обеспечивает функционирование внутренней системы оценки качества образования; инициирует участие педагогического работника, участвует в оценочных процедурах, направленных на выявление профессиональных дефицитов с целью их ликвидации/устранения и дальнейшего профессионального развития
<i>Сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников</i>		
Федеральный	ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации» (ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»)	В соответствии с Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров ¹² координирует формирование и функционирование единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров; сопровождает в качестве оператора единый федеральный портал дополнительного профессионального педагогического образования с ведением федерального реестра и сертификацией дополнительных профессиональных программ педагогического образования
	Вузы Челябинской области, в том числе ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» (ФГБОУ ВО ЮУрГГПУ)	В рамках основных видов деятельности по Уставу, в соответствии со свидетельством о государственной аккредитации обеспечивают повышение квалификации и профессиональную переподготовку по дополнительным профессиональным программам (программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки); ФГБОУ ВО ЮУрГГПУ участвует в независимой оценке квалификаций выпускников и молодых педагогов, окончивших ФГБОУ ВО ЮУрГГПУ

¹¹ Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 17.02.2023) «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 51)

¹² Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 15.12.2022 № Р-303 «О внесении изменений в Концепцию создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденную распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 № Р-174»

Региональный	Учебно-методическое объединение в системе общего образования Челябинской области (УМО)	<p>В соответствии с Положением об УМО организует профессионально-общественное обсуждение проектов нормативно-правовых документов федерального и регионального уровней в соответствии с функциями УМО в части федеральных государственных образовательных стандартов общего образования и примерных основных общеобразовательных программ;</p> <p>инициирует и координирует профессионально-общественное обсуждение проектов профессиональных стандартов в соответствии с функциями УМО в части профессионального совершенствования деятельности педагогических работников;</p> <p>участвует в экспертизе научно-методических материалов федерального уровня в соответствии с функциями УМО в части профессионального совершенствования деятельности педагогических работников;</p> <p>информирует педагогическую общественность о наиболее эффективных практиках разработки и реализации дополнительных профессиональных программ по вопросам перехода на профессиональные стандарты (по результатам профессионально-общественной экспертизы и анализа открытых источников)</p>
	Совет по научно-методической и инновационной деятельности в системе среднего профессионального образования (Совет по НМиИД)	<p>В соответствии с Положением о Совете по НМиИД определяет основные направления развития научно-методической деятельности в системе среднего профессионального образования Челябинской области;</p> <p>организует взаимодействие и обмен опытом педагогических коллективов по вопросам методической и инновационной деятельности профессиональных образовательных организаций Челябинской области;</p> <p>распространяет опыт лучших практик, сформировавшихся в результате методической и инновационной деятельности</p>
	Педагогические колледжи Челябинской области	<p>В рамках основных видов деятельности по Уставу, в соответствии со свидетельством о государственной аккредитации и лицензией на осуществление образовательной деятельности реализуют основные профессиональные образовательные программы педагогической направленности в соответствии с перечнем специальностей среднего профессионального образования;</p> <p>реализуют дополнительные профессиональные программы педагогической направленности;</p> <p>реализуют дополнительные общеобразовательные развивающие программы, обеспечивающие студентам дополнительные компетенции</p>

	<p>Организации дополнительного профессионального образования:</p>	<p>В соответствии с лицензией на осуществление образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам разрабатывают и реализуют дополнительные профессиональные программы (программы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки) в соответствии с запросом, сформулированным на основе выявленных у педагогических и руководящих работников дефицитов;</p> <p>обеспечивают федеральный реестр дополнительных профессиональных педагогических программ программами переподготовки и повышения квалификации педагогических и руководящих работников, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих запросам системы образования;</p> <p>организуют и проводят научно-методические и образовательные мероприятия для педагогических и руководящих работников;</p> <p>обеспечивают проведение региональных конкурсов профессионального мастерства педагогических и руководящих работников;</p> <p>взаимодействуют с федеральным координатором;</p> <p>обеспечивают формирование системы методического и содержательного сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов педагогических и руководящих работников, сформированных на основе выявленных профессиональных дефицитов, в том числе с применением сетевых форм реализации программ</p>
	<p>ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования» (ГБУ ДПО ЧИПКРО)</p>	<p>В рамках основных видов деятельности по Уставу председательствует в Учебно-методическом объединении в системе общего образования Челябинской области;</p> <p>обеспечивает руководство ЦНИПМ;</p> <p>организует и проводит повышение квалификации по программам ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» в качестве регионального координатора;</p> <p>инициирует разработку и реализацию программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников общего образования Челябинской области, в том числе по вопросам реализации ФГОС общего образования;</p> <p>научно-методически сопровождает реализацию образовательных программ образовательными организациями;</p> <p>научно-методически поддерживает школы с низкими результатами обучения;</p>

		<p>инициирует, координирует и организует проведение мероприятий научно-методического характера по вопросам обобщения, концептуализации и представления передового педагогического опыта Челябинской области;</p> <p>является ответственным за мониторинги эффективности:</p> <p>системы работы со школами с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях,</p> <p>модели методической работы в образовательной системе Челябинской области,</p> <p>системы организации воспитания обучающихся в Челябинской области,</p> <p>системы качества дошкольного образования;</p> <p>проводит анализ и интерпретацию результатов исследований качества образования и осуществляет по их результатам комплексное сопровождение непрерывного профессионального развития педагогов и руководителей образовательных организаций</p>
	<p>Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ) – структурное подразделение ГБУ ДПО ЧИППКРО</p>	<p>В соответствии с Положением о ЦНППМ</p> <p>проводит выявление, изучение, обобщение и распространение передового опыта организации непрерывного профессионального образования руководящих и педагогических работников образовательных организаций;</p> <p>организует внедрение моделей «горизонтального обучения» руководящих и педагогических работников образовательных организаций;</p> <p>организует подготовку руководящих и педагогических работников образовательных организаций к конкурсам профессионального мастерства;</p> <p>организует проектирование индивидуальных программ повышения профессионального мастерства педагогических работников образовательных организаций, прошедших добровольную процедуру независимой оценки профессиональной квалификации и обратившихся в ЦНППМПР за соответствующей поддержкой;</p> <p>организует разработку и проведение диагностики профессиональных компетенций руководящих и педагогических работников по трехступенчатой модели (формирование карты компетенций, первичная диагностика с использованием единых форм, определение целей обучения и необходимых образовательных результатов);</p> <p>организует тьюторское сопровождение индивидуальных программ повышения профессионального мастерства педагогических работников образовательных организаций, в том числе прошедших добровольную процедуру независимой</p>

		оценки профессиональной квалификации и обратившихся в ЦНППМГР за соответствующей поддержкой
	ГБУ ДПО «Челябинский институт развития образования» (ГБУ ДПО ЧИРО)	<p>В рамках основных видов деятельности по Уставу осуществляет руководство ЦНППМ;</p> <p>является представителем в Учебно-методическом объединении в системе общего образования Челябинской области;</p> <p>является оператором региональной технологической (цифровой) платформы сопровождения профессионального развития;</p> <p>координирует деятельность регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования (РСЭС);</p> <p>организует и координирует образовательные события в системе образования Челябинской области по направлениям оценки качества образования, цифровизации и цифровой трансформации, обеспечения информационной безопасности;</p> <p>организует анализ и интерпретацию результатов исследований качества образования, данных информационных систем, осуществления по их результатам комплексного сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов и руководителей образовательных организаций;</p> <p>является субъектом формирования и реализации индивидуальных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогов по результатам выявленных профессиональных дефицитов;</p> <p>координирует межмуниципальное взаимодействие по вопросам развития систем оценки качества образования (образовательная агломерация по эффективному управлению качеством образования);</p> <p>организует деятельность региональных информационных ресурсов образовательного назначения: Виртуальной информационно-методической площадки (ВИМП), «Отличная школа74.ru» и «Цифровая культура педагога»</p>
	Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов (ЦНППМ) – структурное подразделение ГБУ ДПО ЧИРО	<p>В соответствии с Положением о ЦНППМ осуществляет комплексное сопровождение непрерывного профессионального развития работников системы образования Челябинской области по направлениям оценки качества образования, экспертной деятельности в сфере оценки качества образования, цифровизации и цифровой трансформации образования, включая формирование и обеспечение научно-методических и информационных условий реализации индивидуальных траекторий непрерывного профессионального</p>

		<p>развития работников системы образования Челябинской области, содержательное и организационное сопровождение педагогов, руководителей в образовательных событиях регионального и федерального уровней, содержательное и организационное сопровождение информационного ресурса «Цифровая культура педагога»;</p> <p>осуществляет комплексное сопровождение сетевого межмуниципального взаимодействия в решении актуальных задач региональной политики в сфере оценки качества образования, включая сопровождение деятельности региональных инновационных площадок (РИП);</p> <p>осуществляет комплексное сопровождение функционирования и развития регионального экспертного сообщества в сфере оценки качества образования, включая обеспечение функционирования регионального реестра экспертов в сфере оценки качества образования, организацию и проведение профессионально-общественной экспертизы и профессионально-общественного обсуждения актуальных разработанных документов/материалов</p>
	<p>ГБУ ДПО «Челябинский институт развития профессионального образования» (ГБУ ДПО ЧИРПО)</p>	<p>В рамках основных видов деятельности по Уставу является заместителем председателя Совета по НМиИД;</p> <p>является представителем в Учебно-методическом объединении в системе общего образования Челябинской области, в Учебно-методическом объединении Уральского Федерального округа, в Совете по кадровой политике Челябинской области;</p> <p>участвует в составе экспертных групп при проведении демонстрационного экзамена для обучающихся педагогических колледжей;</p> <p>организует работу экспертов, выполняющих оценку результатов деятельности и личного вклада при аттестации педагогических работников, заявившихся на первую и высшую квалификационные категории;</p> <p>координирует научно-методическое сопровождение научно-исследовательской деятельности педагогических работников, являющихся руководителями научно-исследовательских работ студентов;</p> <p>координирует научно-методическое сопровождение деятельности педагогических работников, участвующих в инновационной деятельности;</p> <p>организует сопровождение педагогических работников, участвующих в областных и федеральных конкурсах профессионального мастерства;</p> <p>является оператором реализации проектов: «Стандарта кадрового обеспечения</p>

		<p>промышленного роста в Челябинской области»; «Внедрение бережливых технологий в системе образования»;</p> <p>организует и обеспечивает повышения квалификации педагогов по программам повышения квалификации: «Практическая подготовка обучающихся в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями» и внедрения Федерального проекта «Профессионалитет»;</p> <p>координирует деятельность по профессиональному самоопределению молодежи в Челябинской области</p>
	Негосударственные организации дополнительного профессионального (педагогического) образования	<p>В рамках основных видов деятельности по Уставу и в соответствии с лицензией на осуществление образовательной деятельности</p> <p>обеспечивают повышение квалификации и профессиональную переподготовку по дополнительным профессиональным программам (программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки)</p>
	ОГБУ «Челябинский центр оценки профессионально мастерства и квалификаций педагогов» (ОГБУ ЧЦОПМКП)	<p>В рамках основных видов деятельности по Уставу</p> <p>организует и проводит федеральные и региональные оценочные процедуры, направленные на выявление профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников образовательных организаций в качестве регионального координатора;</p> <p>организует и координирует диагностику уровня профессионального мастерства и квалификаций экспертов в сфере оценки качества образования;</p> <p>является субъектом формирования индивидуальных образовательных маршрутов педагогов и руководителей по результатам оценочных процедур, выявивших их профессиональные дефициты;</p> <p>является экспертом и площадкой проведения независимой оценки квалификаций педагогических и руководящих работников в соответствии с Правилами проведения независимой оценки квалификации¹³ с использованием имеющихся ресурсов в качестве центра оценки квалификаций (место проведения экзамена)¹⁴</p>
	Федеральные / региональные инновационные площадки (ФИП / РИП)	<p>В соответствии с Положением о ФИП/РИП</p> <p>осуществляют реализацию инновационных проектов (программ), которые имеют существенное значение для обеспечения модернизации и развития федеральной /</p>

¹³ Постановление Правительства РФ от 16.11.2016 № 1204 «Об утверждении Правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена»

¹⁴ Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года (одобрена Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (протокол от 12.03.2021 № 51)

		региональной системы образования
Региональное экспертное сообщество (РСЭС)	сетевое	<p>В соответствии с Концепцией регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования¹⁵</p> <p>объединяет в едином профессиональном информационном пространстве мотивированных и профессионально подготовленных к экспертной деятельности педагогических и руководящих работников образовательных организаций для решения экспертных задач;</p> <p>осуществляет профессионально-общественную экспертизу продуктов/результатов деятельности системы образования по всем направлениям экспертной деятельности;</p> <p>участвует в профессионально-общественном обсуждении модельных документов, научно-методических и прикладных продуктов, разработанных в системе образования</p>
Сетевые сообщества и объединения педагогов, в том числе молодых	профессиональные и профессиональные объединения педагогов, в том числе молодых	<p>В соответствии с Положением</p> <p>обеспечивают освоение актуального для образования в целом и лично значимого для каждого участника сообщества/объединения содержания профессиональной педагогической деятельности;</p> <p>формируют ключевые компетентности в процессе совместной деятельности участников сообщества/объединения, работающих в сети;</p> <p>участвуют в создании единого информационного пространства, доступного для каждого участника сообщества/объединения;</p> <p>организуют формальное и неформальное общение на профессиональные темы участников сообщества/объединения;</p> <p>осуществляют распространение успешных педагогических практик и поддержку новых образовательных инициатив участника сообщества/объединения</p>
Челябинская организация работников образования Российской Федерации	областная профсоюзов народного образования и науки	<p>В соответствии с Уставом</p> <p>содействует своевременному и качественному повышению квалификации работников образования;</p> <p>осуществляет укрепление и развитие профессиональной солидарности, взаимопомощи и сотрудничества в организациях сферы образования</p>

¹⁵ Приказ Министерства образования и науки Челябинской области от 24.12.2018 № 03/3758 «Об утверждении Концепции регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования и Дорожной карты по ее реализации на 2018-2020 гг.»

	Клуб молодых педагогов Челябинской области	В соответствии с Положением осуществляет научно-методическое сопровождение деятельности молодых педагогов, членов профсоюза, через организацию и проведение методических мероприятий, направленных на повышение уровня профессионального мастерства; содействует повышению квалификации молодых педагогов
Муниципальный	Муниципальные организации дополнительного профессионального образования (МО ДПО)	В рамках основных видов деятельности по Уставу МО ДПО, в соответствии с лицензией на осуществление образовательной деятельности осуществляют координацию методической работы и формирование методической инфраструктуры муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических и руководящих работников, образовательных организаций; организуют повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам (программам повышения квалификации); осуществляют взаимодействие с региональными инфраструктурными элементами по вопросам реализации индивидуальных образовательных маршрутов и использования компетенций в практической педагогической деятельности; изучают запросы и оказывают практическую помощь педагогическим и руководящим работникам образовательных организаций
	Муниципальные методические службы (ММС)	В соответствии с Положением о ММС осуществляют информационно-методическое сопровождение образовательных организаций в совершенствовании профессиональной квалификации педагогических и руководящих работников муниципальной системы образования; организуют эффективное взаимодействие с педагогическими и руководящими работниками муниципальной системы образования по вопросам организации непрерывного педагогического образования и повышения квалификации педагогических работников, развития муниципальной методической сети и ее организационного, информационного, научно-методического сопровождения; взаимодействуют с региональными инфраструктурными элементами по вопросам реализации индивидуальных образовательных маршрутов и использования компетенций в педагогической деятельности; изучают запросы и оказывают практическую помощь педагогическим и руководящим работникам образовательных организаций
	Межмуниципальные проектные группы в рамках	В соответствии с Положением о функционировании образовательной агломерации по эффективному управлению качеством образования, Положением о проектной

	образовательной агломерации по развитию систем оценки качества образования (ММПГ)	<p>площадке, а также Комплексной дорожной картой межмуниципального взаимодействия, используя технологию сетевого межмуниципального взаимодействия, ММПГ</p> <p>участвуют в повышении квалификации силами специалистов МОУО или образовательных организаций по актуальным направлениям развития региональной политики в системе образования;</p> <p>участвуют в разработке и формировании регионального банка: научно-методической информации, модельных документов, научно-методических и прикладных продуктов по актуальным направлениям развития региональной системы образования;</p> <p>участвуют в профессионально-общественном обсуждении и профессионально-общественной экспертизе модельных документов, научно-методических и прикладных продуктов</p>
	Методические объединения педагогов	<p>В соответствии с Положениями о методических объединениях педагогов в муниципальном образовании</p> <p>осуществляют методическую поддержку педагогических работников по наиболее актуальным вопросам обучения и воспитания в муниципальном образовании;</p> <p>осуществляют работу по повышению эффективности учебно-методической деятельности системы образования, повышению качества образования в муниципалитете;</p> <p>обеспечивают эффективное использование и развитие профессионального потенциала педагогических работников образовательных организаций муниципалитета;</p> <p>обеспечивают условия для профессионального, творческого роста педагогов, обобщения и распространения передового педагогического опыта в муниципальной образовательной системе;</p> <p>создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию</p>
Институциональный	Методические объединения педагогов	<p>В соответствии с Положением о методических объединениях педагогов в образовательной организации</p> <p>осуществляют методическую поддержку и помощь в освоении нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности педагогам, объединенным по одному учебному предмету;</p> <p>организуют экспериментальную, инновационную деятельность в рамках предмета</p>

		<p>или образовательной области; организуют изучение и анализ состояния преподавания учебного предмета или группы предметов образовательной области; обобщают и распространяют позитивный педагогический опыт, помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы; создают образовательную среду для проявления творческой активности педагогических работников, развития профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов; участвуют в организации непрерывного внутрикорпоративного обучения в процессе совместного решения актуальных задач организации и возникающих в работе проблем; организуют взаимодействие педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализация программ наставничества в педагогических группах/парах</p>
	<p>Педагогический / руководящий работник образовательной организации</p>	<p>В соответствии с утвержденными Профессиональными стандартами и должностной инструкцией выполняет основные трудовые функции; инициирует или дает согласие на участие в оценочных процедурах, направленных на выявление профессиональных дефицитов с целью их ликвидации/устранения и дальнейшего профессионального развития</p>

К основным *направлениям деятельности* системы относятся

- 1) обеспечение стабильного функционирования и развития системы;
- 2) сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области, включая научно-методическое, информационное и технологическое.

Обеспечение стабильного функционирования и развития системы на региональном уровне заключается в деятельности Министерства образования и науки Челябинской области, его конкретных действиях в едином нормативно-правовом пространстве в рамках полного управленческого цикла, закрепленных в соответствующих организационно-распорядительных и распорядительных документах, а именно:

определение и обоснование *цели и задач* деятельности по профессиональному развитию педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области;

определение перечня *критериев и показателей* для проведения мониторинга результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области;

определение *методов сбора и обработки информации*, в том числе с использованием региональной технологической (цифровой) платформы сопровождения профессионального развития;

проведение *мониторинга* результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области, включая назначение из числа подведомственных организаций ответственного за его организацию и проведение, утверждение сроков проведения мониторинга, методов сбора и обработки информации и использования результатов мониторинга;

проведение *анализа результатов мониторинга, их кластеризации и интерпретации*, в том числе утверждение информационно-аналитических материалов и их трансляция в муниципальные органы управления образованием;

разработка, утверждение и трансляция *адресных рекомендаций* для всех категорий пользователей результатов анализа;

согласование и утверждение *Дорожной карты практических мер, мероприятий*, направленных на развитие системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области;

принятие *управленческих решений*, предваряющих мероприятия или по итогам проводимых мероприятий по реализации *Дорожной карты*, учитывающих результаты анализа данных мониторинга результативности системы и результаты региональных/федеральных оценочных процедур в рамках;

проведение *анализа эффективности принятых мер* – описание принятых мер и управленческих решений, проведенных мероприятий с выводами о их

результативности и эффективности, с определением проблемы, которая ложится в основу при формировании нового управленческого цикла¹⁶.

Сопровождение на региональном уровне, понимаемое как комплекс мер для обеспечения системы, заключается

1) в научно-методическом сопровождении

разработки концептуальных документов, методологических и методических материалов для функционирования и развития системы,

проведения региональных оценочных процедур, повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников образовательных организаций, мониторинга результативности системы,

функционирования региональной технологической (цифровой) платформы сопровождения профессионального развития,

деятельности Учебно-методического объединения в системе общего образования Челябинской области и Совета по научно-методической и инновационной деятельности в системе среднего профессионального образования,

деятельности регионального методического актива в системе образования Челябинской области,

деятельности регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования и использования его потенциала для профессионально-общественной экспертизы по всем направлениям экспертной деятельности,

деятельности межмуниципальных проектных групп в рамках образовательной агломерации по эффективному управлению качеством образования,

деятельности федеральных/региональных инновационных площадок,

деятельности профессиональных объединений педагогов, в том числе сетевых,

деятельности Клуба молодых педагогов, созданного при Челябинской областной организации профсоюзов работников народного образования и науки Российской Федерации;

2) в информационном сопровождении

функционирования всех инфраструктурных элементов системы посредством представления актуальной и объективной информации о деятельности и о результатах деятельности на официальных сайтах и в социальных сетях,

проведения региональных и федеральных мероприятий, включая мониторинговые и оценочные процедуры, повышение квалификации и профессиональную переподготовку, профессиональные конкурсы, образовательные события и активности;

¹⁶ Методические рекомендации по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации (письмо Рособринадзора от 25.05.2021 № 08-99 «О проведении мониторинга эффективности механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации»)

3) в технологическом сопровождении, включающем проведение региональных оценочных процедур с использованием федеральных и региональных информационных систем, создание баз и банков данных повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников образовательных организаций, мониторинг результативности системы с использованием технологичных методов сбора и обработки информации, функционирование региональной технологической (цифровой) платформы сопровождения профессионального развития.

5. Управление системой обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области

Повышение управляемости системы образования, лежащее в основе региональной политики в сфере оценки качества образования, и обозначенное как эффект системы, а также управляемость как принцип, на котором строится система, обуславливают значимость управления системой для достижения планируемых результатов и современного качества образования.

Организационная структура системы в обобщенном виде представлена в Концепции (обновленной) региональной системы оценки качества образования (Челябинская область), что позволяет использовать её в качестве ориентира для управления системой обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области на региональном уровне (таблица 2).

Таблица 2

Управление системой обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области на региональном уровне

№ п/п	Полномочие в рамках системы / документ	Ответственный исполнитель	Соисполнитель
1.	Концептуальное обоснование системы: определение и обоснование цели и задач деятельности по профессиональному развитию педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области / концептуальный, нормативно-методический документ	Министерство образования и науки Челябинской области	ОГБУ ЧЦОПМКП/ ГБУ ДПО ЧИРО ГБУ ДПО ЧИППКРО ГБУ ДПО ЧИРПО
2.	Концептуальное обоснование системы: определение перечня критериев и показателей критериев для проведения мониторинга результативности системы	Министерство образования и науки Челябинской области	ОГБУ ЧЦОПМКП/ ГБУ ДПО ЧИРО ГБУ ДПО ЧИППКРО ГБУ ДПО ЧИРПО

	обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области / концептуальный, нормативно-методический документ	области	
3.	Концептуальное обоснование системы: определение <i>методов сбора и обработки информации</i> , в том числе с использованием региональной технологической (цифровой) платформы сопровождения профессионального развития / концептуальный, нормативно-методический документ	Министерство образования и науки Челябинской области	ОГБУ ЧЦОПМКП/ ГБУ ДПО ЧИРО ГБУ ДПО ЧИППКРО ГБУ ДПО ЧИРПО
4.	Проведение <i>мониторинга</i> результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области, включая назначение из числа подведомственных организаций ответственного за его организацию и проведение, утверждение сроков проведения мониторинга, методов сбора и обработки информации и использования результатов мониторинга / организационно-распорядительный, распорядительный документ	Министерство образования и науки Челябинской области	ОГБУ ЧЦОПМКП/ ГБУ ДПО ЧИРО ГБУ ДПО ЧИППКРО ГБУ ДПО ЧИРПО
5.	Проведение <i>анализа результатов мониторинга, их кластеризации и интерпретации</i> , в том числе утверждение информационно-аналитических материалов и их трансляция в муниципальные органы управления образованием / организационно-распорядительный, распорядительный, аналитический документ	Министерство образования и науки Челябинской области	ОГБУ ЧЦОПМКП/ ГБУ ДПО ЧИРО ГБУ ДПО ЧИППКРО ГБУ ДПО ЧИРПО
6.	Разработка, утверждение и трансляция <i>адресных рекомендаций</i> для всех категорий пользователей результатов анализа / организационно-распорядительный, распорядительный документ	Министерство образования и науки Челябинской области	ГБУ ДПО ЧИППКРО ГБУ ДПО ЧИРПО ГБУ ДПО ЧИРО ОГБУ ЧЦОПМКП
7.	Согласование и утверждение Дорожной карты <i>практических мер, мероприятий</i> , направленных на развитие системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области / организационно-распорядительный, распорядительный документ	Министерство образования и науки Челябинской области	ОГБУ ЧЦОПМКП/ ГБУ ДПО ЧИРО ГБУ ДПО ЧИППКРО ГБУ ДПО ЧИРПО
8.	Принятие <i>управленческих решений</i> , предваряющих мероприятия или по итогам	Министерство образования и	

	проводимых мероприятий по реализации Дорожной карты, учитывающих результаты анализа данных мониторинга результативности системы и результаты региональных/федеральных оценочных процедур / организационно-концептуальный, нормативно-методический, аналитический документ	науки Челябинской области	
9.	Проведение <i>анализа эффективности принятых мер</i> – описание принятых мер и управленческих решений, проведенных мероприятий с выводами о их результативности и эффективности, с определением проблемы, которая ложится в основу при формировании нового управленческого цикла / концептуальный, методологический методический документ	Министерство образования и науки Челябинской области	ОГБУ ЧДОПМКП/ ГБУ ДПО ЧИППКРО ГБУ ДПО ЧИРПО ГБУ ДПО ЧИРО

6. Ожидаемые результаты и эффекты, критерии и показатели результативности и эффективности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области

Основным ожидаемым результатом системы должна стать положительная динамика профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций (дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, профессиональных образовательных организаций) по всем критериям и показателям результативности, описанном в настоящей Концепции.

Ожидаемые результаты системы на период до 2025 года:

1) в части *планового повышения профессионального мастерства педагогических и руководящих работников и его содержательно-методического сопровождения* –

ежегодно организуются и проводятся плановые региональные и федеральные оценочные процедуры (диагностики), на основе анализа результатов которых объективно выявляются профессиональные дефициты педагогических и руководящих работников и выстраиваются индивидуальные образовательные маршруты с целью ликвидации/устранения дефицитов и последующего совершенствования профессиональных (предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных и управленческих) компетенций педагогических и руководящих работников в рамках адресного повышения квалификации/профессиональной переподготовки и методической поддержки;

в соответствии с индивидуальным образовательным маршрутом осуществляется адресное повышение квалификации и/или профессиональная переподготовка по дополнительным профессиональным программам

(программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки) педагогической направленности в образовательных организациях, реализующих дополнительные профессиональные программы;

организуется и проводится обучение управленческих команд образовательных организаций;

организуются и проводятся мероприятия, направленные на профилактику профессионального выгорания и профессиональной деформации педагогов и руководителей;

сформирована и функционирует региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций, включающая обеспеченность ЦНППМ кураторами индивидуальных образовательных маршрутов и тьюторами;

сформирован и функционирует региональный методический актив, обеспечивающий привлечение региональных методистов для научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций, в том числе в рамках реализации их индивидуальных образовательных маршрутов;

созданы условия по вовлечению педагогов и руководителей в экспертную деятельность в качестве экспертов по направлениям экспертной деятельности в рамках функционирования регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования;

в соответствии с программами поддержки методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов/руководителей на региональном уровне организовано сетевое взаимодействие

педагогов/руководителей в рамках методических объединений и/или профессиональных сообществ на региональном уровне, изучение и анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ,

инфраструктурных элементов системы – образовательных и иных организаций в региональной системе образования, а также органов управления образованием, действия которых направлены на сопровождение и обеспечение профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций;

стабильно функционирует региональная технологическая (цифровая) платформа сопровождения профессионального развития как составляющая цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников;

проводится независимая оценка квалификаций педагогических и руководящих работников в соответствии с Правилами проведения независимой оценки квалификации с использованием ресурсов ОГБУ ЧЦОИМКП (площадка проведения профессионального экзамена) и организаций профессионального образования (площадка проведения демонстрационного экзамена);

2) в части *устранения дефицита педагогических и управленческих кадров образовательных организаций* –

созданы условия для выявления кадровых потребностей в образовательных организациях;

обоснованы региональные подходы к стратегии кадровой политики образовательной организации, направленной на развитие кадрового потенциала и повышение результативности деятельности педагогических и руководящих работников;

по результатам оценочных процедур формируются предложения Министерству образования и науки Челябинской области для включения педагогических и руководящих работников в кадровый резерв руководителей образовательных организаций;

разработаны и реализуются дополнительные профессиональные программы (программы профессиональной переподготовки) педагогической направленности в образовательных организациях ДПО;

созданы условия для проведения мероприятий по поддержке молодых педагогов и руководителей, начиная со стадии профессионального обучения до завершения первых 3 лет самостоятельной работы, в том числе посредством реализации программ наставничества педагогических и руководящих работников;

3) в части *повышения квалификации педагогических и руководящих работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ* –

организуется и проводится обучение педагогических и руководящих работников по программам повышения квалификации по приоритетным направлениям, обусловленным построением суверенной национальной системы образования и включающим вопросы, связанные с формированием и оценкой функциональной грамотности обучающихся, с введением обновленных ФГОС, с внедрением цифровой образовательной среды.

Эффектом системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области является её управляемость, выраженная

в функционировании и регулярном взаимодействии всей совокупности взаимозависимых инфраструктурных элементов системы на основе целостности и единства нормативно-правового, научно-методического, информационного и технологического пространства в сфере образования Челябинской области,

в реализации полного управленческого цикла.

В соответствии с Концепцией (обновленной) региональной системы оценки качества образования показателями результативности региональной политики в сфере оценки качества образования выступают федеральные показатели эффективности механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации. Выбор показателей результативности обусловлен целью и задачами настоящей Концепции.

Показатели эффективности выступают по отношению к системе обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области критериями результативности. Соответственно для каждого из критериев, как

заимствованных на федеральном уровне, так и сформулированных на региональном уровне, определены критерии и показатели результативности деятельности системы, представленные в таблице 3.

Таблица 3

Критерии и показатели результативности деятельности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области

Критерии результативности	Показатели критерия результативности
1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников	1.1. Доля педагогических работников, прошедших процедуру оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов, от общего числа педагогических работников
	1.2. Доля руководящих работников, прошедших процедуру оценки профессиональных компетенций руководящих работников в ОГБУ ЧЦОПМКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов, от общего числа руководящих работников
2. Учёт индивидуальных образовательных маршрутов педагогических и руководящих работников, сформированных на основе анализа результатов оценочных процедур	2.1. Доля педагогических работников, для которых сформированы индивидуальные образовательные маршруты, от общего числа педагогических работников, прошедших процедуру оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов
	2.2. Доля руководящих работников, для которых сформированы индивидуальные образовательные маршруты, от общего числа руководящих работников, прошедших процедуру оценки профессиональных компетенций в ОГБУ ЧЦОПМКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов
3. Обеспечение центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ) кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами	3.1. Доля индивидуальных образовательных маршрутов с закрепленными кураторами / тьюторами / методистами от общего числа индивидуальных образовательных маршрутов
4. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона	4.1. Доля педагогических работников образовательных организаций в возрасте до 35 лет от общего числа педагогических работников образовательных организаций
	4.2. Доля закрытых вакансий по программе «Земский учитель» от общего числа вакансий по программе «Земский учитель»
	4.3. Доля фактически занятых педагогических ставок в общеобразовательных организациях от общего числа педагогических ставок в общеобразовательных

	<p>организациях</p> <p>4.4. Доля фактически занятых административных ставок в общеобразовательных организациях от общего числа административных ставок в общеобразовательных организациях</p> <p>4.5. Доля учителей, имеющих высшее педагогическое образование, от общего числа педагогических работников общеобразовательных организаций</p> <p>4.6. Доля общеобразовательных организаций, в которых на одного педагогического работника приходится более 2 ставок, от общего числа общеобразовательных организаций</p>
<p>5. Осуществление профессиональной переподготовки педагогических работников по дополнительным образовательным программам педагогической направленности в организациях ДПО</p>	<p>5.1. Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по дополнительным образовательным программам педагогической направленности, от общего числа педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку</p>
<p>6. Организация повышения квалификации педагогических работников</p>	<p>6.1. Доля педагогических работников, которые реализовали индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, сформированные по результатам выявленных в рамках процедуры оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП профессиональных дефицитов, от общего числа педагогических работников, для которых были сформированы индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации</p> <p>6.2. Доля педагогических работников, которые реализовали индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам работы школ с низкими результатами обучения и /или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, сформированные по результатам выявленных в рамках процедуры оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП профессиональных дефицитов, от общего числа педагогических работников, для которых были сформированы индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам работы школ с низкими результатами обучения и /или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях</p> <p>6.3. Доля педагогических работников, которые реализовали индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам выявления,</p>

	<p>поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, сформированные по результатам выявленных в рамках процедуры оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП профессиональных дефицитов, от общего числа педагогических работников, для которых были сформированы индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи</p> <p>6.4. Доля педагогических работников, которые реализовали индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, сформированные по результатам выявленных в рамках процедуры оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП профессиональных дефицитов, от общего числа педагогических работников, для которых были сформированы индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам определения и профессиональной ориентации обучающихся</p> <p>6.5. Доля педагогических работников, которые реализовали индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся, сформированные по результатам выявленных в рамках процедуры оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП профессиональных дефицитов, от общего числа педагогических работников, для которых были сформированы индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся</p> <p>6.6. Доля педагогических работников, которые реализовали индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования, сформированные по результатам выявленных в рамках процедуры оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП профессиональных дефицитов, от общего числа педагогических работников, для которых были сформированы индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования</p>
<p>7. Поддержка молодых педагогов / реализация программ наставничества</p>	<p>7.1. Доля образовательных организаций, в которых разработаны положение о наставничестве, дорожная карта о его реализации, приказы, от общего числа образовательных организаций</p>

	7.2. Доля муниципальных образований, работники системы образования которых вошли в региональный методический актив, от общего числа муниципальных образований
	7.3. Доля педагогических работников и управленческих кадров до 35 лет, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив, от общего числа педагогических работников и управленческих кадров до 35 лет
	7.4. Доля муниципальных образований, педагогические работники которых (до 35 лет) приняли участие в региональных этапах федеральных конкурсов, от общего числа муниципальных образований
8. Организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	8.1. Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию в рамках реализации приоритетных федеральных программ по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся, от общего числа педагогических работников, прошедших повышение квалификации
	8.2. Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию в рамках реализации приоритетных федеральных программ по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС, от общего числа педагогических работников, прошедших повышение квалификации
	8.3. Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию в рамках реализации приоритетных федеральных программ по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды, от общего числа педагогических работников, прошедших повышение квалификации
9. Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников в части использования региональной технологической (цифровой) платформы сопровождения профессионального развития	9.1. Доля образовательных организаций, использующих региональную технологическую (цифровую) платформу сопровождения профессионального развития, в общем количестве общеобразовательных организаций
10. Проведение независимой оценки квалификаций педагогических работников	10.1. Доля педагогических работников, успешно прошедших независимую оценку квалификаций в форме профессионального экзамена, от общего их числа педагогических работников прошедших независимую оценку квалификаций в форме профессионального экзамена

Критерий и показатели эффективности напрямую связаны с ожидаемым эффектом системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области и представлены в таблице 4.

Критерий и показатели эффективности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области

Критерий эффективности	Показатели критерия эффективности
Управляемость системы	Наличие, достаточность, целесообразность и представленность в открытом доступе нормативно-правовых, концептуальных, методологических, методических документов, направленных на стабильное функционирование и развитие системы
	Стабильное взаимодействие всей совокупности взаимозависимых инфраструктурных элементов системы на всех уровнях управления образованием (таблица 1 настоящей Концепции)
	Реализация полного управленческого цикла на всех уровнях управления образованием

7. Мониторинг результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области

Мониторинг результативности системы обеспечивает систематическое стандартизированное наблюдение за состоянием и динамикой изменений результатов системы, а также разработку актуального комплекса мер для обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области.

Цель мониторинга – получение объективной и достоверной информации о результатах системы, о динамике профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций для принятия управленческих решений на всех уровнях системы образования.

Мониторинг проводится по инициативе Министерства образования и науки Челябинской области, определяющего его сроки и периодичность, в соответствии с критериями, показателями критериев и их индикаторами, представленными в таблице 5.

Ответственным за мониторинг – ОГБУ ЧЦОПМКП – осуществляется деятельность по подготовке и проведению мониторинга, по обработке статистических данных.

На следующем этапе обработанные статистические данные предоставляются организациям дополнительного профессионального образования, подведомственным Министерству образования и науки Челябинской области, для их анализа результатов мониторинга, кластеризации и интерпретации, выработки адресных рекомендаций.

По итогам анализа принимаются управленческие решения, направленные на совершенствование деятельности инфраструктурных элементов

системы, обеспечивающих сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций на региональном, муниципальном и институциональном уровнях;

на устранение проблемных зон, выявленных в системе;

на распространение эффективных практик по обеспечению и сопровождению профессионального развития педагогических и руководящих работников;

на формирование/корректировку комплекса мер (Дорожной карты) для обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области с указанием сроков реализации и ответственных/участников.

**Критерии, показатели и индикаторы
результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих
работников образовательных организаций Челябинской области**

№ п/п	Показатели критерия результативности	Индикаторы показателя критерия результативности, %				Методы сбора, используемые информационные системы	Репрезентатив- ность, основание оценки	Методика расчета
		годы						
		2022 базовый расчетный	2023	2024	2025			
Критерий результативности 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников								
1.1.	Доля педагогических работников, прошедших процедуру оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов, от общего числа педагогических работников	6	7,5	9	10,5	Формирование выгрузки статистических форм ГИС «Образование в Челябинской области» Модуль «Организация дополнительного профессионального образования»	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$, где A_n – количество педагогических работников, прошедших процедуру оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов; A – общее количество педагогических работников
1.2.	Доля руководящих работников, прошедших процедуру оценки профессиональных компетенций руководящих работников в ОГБУ ЧЦОПМКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов, от общего числа	–	15	17	19	Формирование выгрузки статистических форм ГИС «Образование в Челябинской области» Модуль «Организация дополнительного	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$, где A_n – количество руководящих работников, прошедших процедуру оценки профессиональных компетенций руководящих

	руководящих работников					профессионального образования»		работников в ОГБУ ЧЦОПМКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов; А – общее количество руководящих работников
Критерий результативности 2. Учёт индивидуальных образовательных маршрутов педагогических и руководящих работников, сформированных на основе анализа результатов оценочных процедур								
2.1.	Доля педагогических работников, для которых сформированы индивидуальные образовательные маршруты, от общего числа педагогических работников, прошедших процедуру оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов	31,4	40	50	60	Формирование выгрузки статистических форм ГИС «Образование в Челябинской области» Модуль «Организация дополнительного профессионального образования», статистические данные из отчетов центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников для ЭС «Электронный бюджет»	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$, где A_n – количество педагогических работников, для которых сформированы индивидуальные образовательные маршруты по результатам процедуры оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов; А – общее количество педагогических работников, прошедших процедуру оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов
2.2.	Доля руководящих работников, для которых сформированы индивидуальные образовательные маршруты, от общего числа	0	40	50	60	Формирование выгрузки статистических форм ГИС «Образование в	Генеральная совокупность всех оцениваемых	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$, где A_n – количество руководящих работников,

	руководящих работников, прошедших процедуру оценки профессиональных компетенций в ОГБУ ЧЦОПМКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов					Челябинской области» Модуль «Организация дополнительного профессионального образования», статистические данные из отчетов центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников для ЭС «Электронный бюджет»	объектов	для которых сформированы индивидуальные образовательные маршруты по результатам процедуры оценки профессиональных компетенций руководящих работников в ОГБУ ЧЦОПМКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов; А – общее количество руководящих работников, прошедших процедуру оценки профессиональных компетенций руководящих работников в ОГБУ ЧЦОПМКП, направленную на выявление профессиональных дефицитов
Критерий результативности 3. Обеспечение центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНПМ) кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами								
3.1.	Доля индивидуальных образовательных маршрутов с закрепленными кураторами/ тьюторами/ методистами от общего числа индивидуальных образовательных маршрутов	83,3	100	100	100	Формирование выгрузки статистических форм ГИС «Образование в Челябинской области» Модуль «Организация дополнительного профессионального образования», статистические данные из отчетов центров непрерывного повышения профессионального	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$ где A_n – количество индивидуальных образовательных маршрутов с закрепленными кураторами/ тьюторами/ методистами А – общее количество индивидуальных образовательных маршрутов

						мастерства педагогических работников для ЭС «Электронный бюджет»		
Критерий результативности 4. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона								
4.1.	Доля педагогических работников образовательных организаций в возрасте до 35 лет от общего числа педагогических работников образовательных организаций	–	25	25	25	Формирование выгрузки формы ФСН № 00-1, ФСН № 85-К, ФСН № СПО-1	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$ где A_n – количество педагогических работников образовательных организаций в возрасте до 35 лет; A – общее количество педагогических работников образовательных организаций
4.2.	Доля закрытых вакансий по программе «Земский учитель» от общего числа вакансий по программе «Земский учитель»	80	90	100	100	Формирование выгрузки статистической отчетности, предоставляемой в Министерство образования и науки Челябинской области	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$ где A_n – количество закрытых вакансий по программе «Земский учитель»; A – общее количество вакансий по программе «Земский учитель»
4.3.	Доля фактически занятых педагогических ставок в общеобразовательных организациях от общего числа педагогических ставок в общеобразовательных организациях	93	94	95	96	Формирование выгрузки формы ФСН № 00-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$ где A_n – количество фактически занятых педагогических ставок в общеобразовательных организациях; A – общее количество педагогических ставок в общеобразовательных организациях

						общего образования»		
4.4.	Доля фактически занятых административных ставок в общеобразовательных организациях от общего числа административных ставок в общеобразовательных организациях	95,9	96,2	96,5	96,8	Формирование выгрузки формы ФСН № 00-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования»	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$ где A_n – количество фактически занятых административных ставок в общеобразовательных организациях; A – общее количество административных ставок в общеобразовательных организациях
4.5.	Доля учителей, имеющих высшее педагогическое образование, от общего числа педагогических работников общеобразовательных организаций	94,9	95	95,1	95,2	Формирование выгрузки формы ФСН № 00-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования»	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$ где A_n – количество педагогических работников общеобразовательных организаций, имеющих высшее педагогическое образование; A – общее количество педагогических работников общеобразовательных организаций
4.6.	Доля общеобразовательных организаций, в которых на одного педагогического работника приходится более 2 ставок, от общего числа общеобразовательных организаций	8,6	8,3	8	7,7	Формирование выгрузки формы ФСН № 00-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$ где A_n – количество общеобразовательных организаций, в которых на одного педагогического работника приходится более 2 ставок; A – общее количество общеобразовательных организаций

						общего образования»		
Критерий результативности 5. Осуществление профессиональной переподготовки педагогических работников по дополнительным образовательным программам педагогической направленности в организациях ДПО								
5.1.	Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по дополнительным образовательным программам педагогической направленности, от общего числа педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку	73	75	78	81	Формирование выгрузки статистических форм Федеральной информационной системы «Федеральный регистр сведений об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении (ФИС ФРДО)	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$ <p>где A_n – количество педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по дополнительным образовательным программам педагогической направленности; A – общее количество педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку</p>
Критерий результативности 6. Организация повышения квалификации педагогических работников								
6.1.	Доля педагогических работников, которые реализовали индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, сформированные по результатам выявленных в рамках процедуры оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП профессиональных дефицитов, от общего числа педагогических работников, для которых были сформированы индивидуальные	100	100	100	100	Формирование выгрузки статистических форм ГИС «Образование в Челябинской области» Модуль «Организация дополнительного профессионального образования»	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$ <p>где A_n – количество педагогических работников, которые реализовали индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, сформированные по результатам выявленных в рамках процедуры оценки профессиональных</p>

	образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации						компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП профессиональных дефицитов; А – общее количество педагогических работников, для которых были сформированы индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации
6.2.	Доля педагогических работников, которые реализовали индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам работы школ с низкими результатами обучения и /или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, сформированные по результатам выявленных в рамках процедуры оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП профессиональных дефицитов, от общего числа педагогических работников, для которых были сформированы индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам работы	100	100	100	100	Формирование выгрузки статистических форм ГИС «Образование в Челябинской области» Модуль «Организация дополнительного профессионального образования»	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов $k = \frac{A_d}{A} \cdot 100\%$ где A_d – количество педагогических работников, которые реализовали индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам работы школ с низкими результатами обучения и /или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, сформированные по результатам выявленных в рамках процедуры оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ

	школ с низкими результатами обучения и /или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях						ЧЦОПМКП профессиональных дефицитов; А – общее количество педагогических работников, для которых были сформированы индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам работы школ с низкими результатами обучения и /или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях
6.3.	Доля педагогических работников, которые реализовали индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, сформированные по результатам выявленных в рамках процедуры оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП профессиональных дефицитов, от общего числа педагогических работников, для которых были сформированы индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития	100	100	100	100	Формирование выгрузки статистических форм ГИС «Образование в Челябинской области» Модуль «Организация дополнительного профессионального образования»	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов $k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$ где A_n – количество педагогических работников, которые реализовали индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, сформированные по результатам выявленных в рамках процедуры оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП профессиональных

	способностей и талантов у детей и молодежи							дефицитов; А – общее количество педагогических работников, для которых были сформированы индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи
6.4.	Доля педагогических работников, которые реализовали индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, сформированные по результатам выявленных в рамках процедуры оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП профессиональных дефицитов, от общего числа педагогических работников, для которых были сформированы индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся	100	100	100	100	Формирование выгрузки статистических форм ГИС «Образование в Челябинской области» Модуль «Организация дополнительного профессионального образования»	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_p}{A} \cdot 100\%$ <p>где A_p – количество педагогических работников, которые реализовали индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, сформированные по результатам выявленных в рамках процедуры оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП профессиональных дефицитов; А – общее количество педагогических работников, для которых были сформированы</p>

								индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся
6.5.	Доля педагогических работников, которые реализовали индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся, сформированные по результатам выявленных в рамках процедуры оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП профессиональных дефицитов, от общего числа педагогических работников, для которых были сформированы индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся	100	100	100	100	Формирование выгрузки статистических форм ГИС «Образование в Челябинской области» Модуль «Организация дополнительного профессионального образования»	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$ <p>где A_n – количество педагогических работников, которые реализовали индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся, сформированные по результатам выявленных в рамках процедуры оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП профессиональных дефицитов;</p> <p>A – общее количество педагогических работников, для которых были сформированы индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся</p>

6.6.	Доля педагогических работников, которые реализовали индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования, сформированные по результатам выявленных в рамках процедуры оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП профессиональных дефицитов, от общего числа педагогических работников, для которых были сформированы индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования	100	100	100	100	Формирование выгрузки статистических форм ГИС «Образование в Челябинской области» Модуль «Организация дополнительного профессионального образования»	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$ <p>где A_n – количество педагогических работников, которые реализовали индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования, сформированные по результатам выявленных в рамках процедуры оценки профессиональных компетенций педагогических работников в ОГБУ ЧЦОПМКП профессиональных дефицитов; A – общее количество педагогических работников, для которых были сформированы индивидуальные образовательные маршруты, включающие повышение квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования</p>
Критерий результативности 7. Поддержка молодых педагогов / реализация программ наставничества педагогических работников								
7.1.	Доля образовательных организаций, в которых разработаны положение о наставничестве, дорожная карта о его реализации, приказы, от общего числа образовательных организаций	100	100	100	100	Анкета о проведении самодиагностики общеобразовательных организаций в рамках проекта «Школа Минпросвещения	Генеральная выборка всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$ <p>где A_n – количество образовательных организаций, в которых разработаны положение о</p>

						России» Формирование выгрузки статистических форм		наставничество, дорожная карта о его реализации, приказы; А – общее количество образовательных организаций
7.2.	Доля муниципальных образований, работники системы образования которых вошли в региональный методический актив, от общего числа муниципальных образований	80	85	90	95	Формирование выгрузки статистических форм	Генеральная выборка всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$ где A_n – количество муниципальных образований, работники системы образования которых вошли в региональный методический актив; А – общее количество муниципальных образований
7.3.	Доля педагогических работников и управленческих кадров до 35 лет, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив, от общего числа педагогических работников и управленческих кадров до 35 лет	80	90	100	100	Формирование выгрузки статистических форм	Генеральная выборка всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$ где A_n – количество педагогических работников и управленческих кадров до 35 лет, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив; А – общее количество педагогических работников и управленческих кадров до 35 лет
7.4.	Доля муниципальных образований, педагогические работники которых (до 35 лет) приняли участие в региональных этапах федеральных конкурсов, от общего числа муниципальных образований	95	95	95	95	Формирование выгрузки статистических форм		$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$ где A_n – количество муниципальных образований, педагогические работники которых приняли участие в региональных

								этапах федеральных конкурсов; А – общее количество муниципальных образований
Критерий результативности 8. Организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ								
8.1.	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию в рамках реализации приоритетных федеральных программ по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся, от общего числа педагогических работников, прошедших повышение квалификации	5	10	15	20	Формирование выгрузки статистических форм Федеральной информационной системы «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении (ФИС ФРДО)	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$ где A_n – количество педагогических работников, повысивших свою квалификацию в рамках реализации приоритетных федеральных программ по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся; А – общее количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации
8.2.	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию в рамках реализации приоритетных федеральных программ по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС, от общего числа педагогических работников, прошедших повышение квалификации	30	30	30	30	Формирование выгрузки статистических форм Федеральной информационной системы «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении (ФИС ФРДО)	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$ где A_n – количество педагогических работников, повысивших свою квалификацию в рамках реализации приоритетных федеральных программ по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС; А – общее количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации

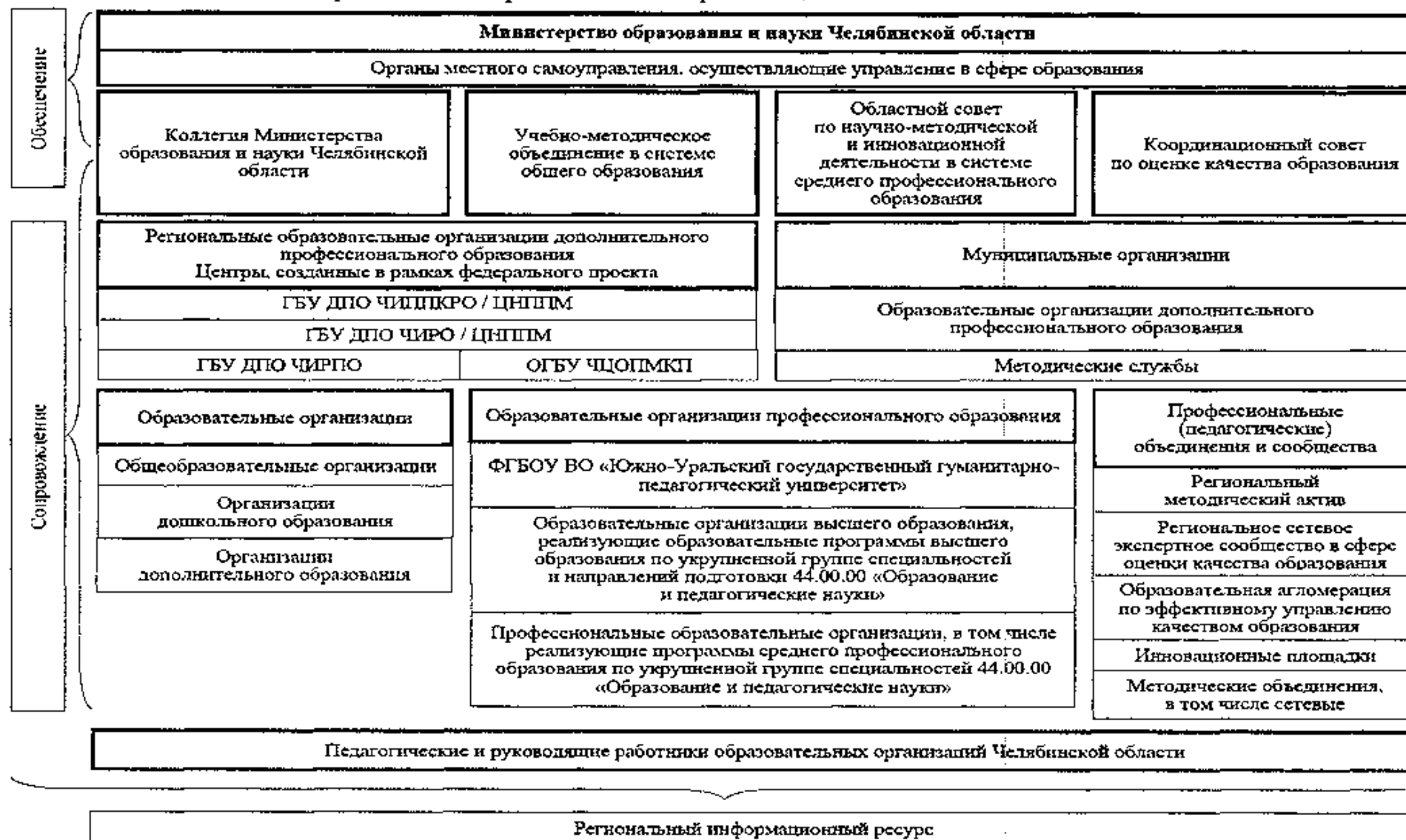
8.3.	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию в рамках реализации приоритетных федеральных программ по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды, от общего числа педагогических работников, прошедших повышение квалификации	20	20	20	20	Формирование выгрузки статистических форм Федеральной информационной системы «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении (ФИС ФРДО)	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$ где A_n – количество педагогических работников, повысивших свою квалификацию в рамках реализации приоритетных федеральных программ по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды; A – общее количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации
Критерий результативности 9. Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников в части использования региональной технологической (цифровой) платформы сопровождения профессионального развития								
9.1.	Доля образовательных организаций, использующих региональную технологическую (цифровую) платформу сопровождения профессионального развития, в общем количестве общеобразовательных организаций	100	100	100	100	Формирование выгрузки статистических форм ГИС «Образование в Челябинской области» Модуль «Организация дополнительного профессионального образования»	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$, где A_n – количество образовательных организаций, использующих региональную технологическую (цифровую) платформу сопровождения профессионального развития; A – общее количество образовательных организаций
Критерий 10. Проведение независимой оценки квалификаций педагогических работников								
10.1	Доля педагогических работников, успешно прошедших независимую оценку квалификаций в форме профессионального экзамена, от общего их числа педагогических	0	50	60	70	Формирование выгрузки статистических форм из автоматизированной информационной	Генеральная совокупность всех оцениваемых объектов	$k = \frac{A_n}{A} \cdot 100\%$, где A_n – количество педагогических работников, успешно прошедших независимую оценку

	работников прошедших независимую оценку квалификаций в форме профессионального экзамена				
--	---	--	--	--	--

8. Приложения

Приложение 8.1

Модель системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области



Дорожная карта по реализации Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области на период до 2025 года

№ п/п	Наименование этапа и направления	Срок реализации мероприятия	Ответственный исполнитель / соисполнитель	Ожидаемый результат
	Наименование мероприятия			
Деятельностный этап (2023-2024 годы)				
<i>Обеспечение функционирования и развития системы</i>				
1	Согласование и утверждение обновленной Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области	Июнь 2023 года	Министерство образования и науки Челябинской области/ ОГБУ ЧЦОПМКП	Приказ об утверждении обновленной Концепции системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области
2	Разработка (обновление) и утверждение системы региональных показателей эффективности функционирования системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области	Июнь 2023 года	Министерство образования и науки Челябинской области/ ОГБУ ЧЦОПМКП	Приказ Министерства образования и науки Челябинской области об утверждении системы региональных показателей эффективности систем управления качеством образования и методики их расчета
3	Организация и проведение мониторинга результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области	Сентябрь 2023/2024 гг. – январь 2024/2025 гг.	Министерство образования и науки Челябинской области/ ОГБУ ЧЦОПМКП	Приказ Министерства образования и науки Челябинской области о проведении мониторинга результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области
4	Анализ, кластеризация и интерпретация результатов мониторинга результативности системы обеспечения и сопровождения	Октябрь 2023/2024 гг. – январь	Министерство образования и науки Челябинской области/	Информационно-аналитические материалы об итогах мониторинга результативности системы обеспечения и

	профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области	2024/2025 гг.	ОГБУ ЧЦОПМКП, ГБУ ДПО ЧИРО, ГБУ ДПО ЧИППКРО, ГБУ ДПО ЧИРПО	сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области
5	Проведение анализа эффективности принятых мер – описание принятых мер и управленческих решений, проведенных мероприятий с выводами о их результативности и эффективности	Декабрь 2023 и 2024 гг.	Министерство образования и науки Челябинской области	Протокол совещания при Министре образования и науки Челябинской области / заседания рабочей группы по вопросу оценки механизмов управления качеством образования / заседания Координационного совета по оценке качества образования при Министерстве образования и науки Челябинской области
6	Организация деятельности Учебно-методического объединения в системе общего образования Челябинской области, Совета по научно-методической и инновационной деятельности в системе среднего профессионального образования, Координационного совета по оценке качества образования при Министерстве образования и науки Челябинской области	В течение всего периода	Министерство образования и науки Челябинской области	Повестки/протоколы заседаний с перечнем вопросов/поручений по направлению профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области
7	Осуществление взаимодействия всех инфраструктурных элементов системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области в рамках реализации проекта регионального сегмента единой федеральной системы научно-методического сопровождения	Июнь – ноябрь 2023 года	Министерство образования и науки Челябинской области ОГБУ ЧЦОПМКП, ГБУ ДПО ЧИРО, ГБУ ДПО ЧИППКРО, ГБУ ДПО ЧИРПО ФГБОУ ВО ЮУрГПУ	Материалы проекта регионального сегмента единой федеральной системы научно-методического сопровождения
Сопровождение				
профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области				
8	Разработка концептуальных, методологических и методических документов	По мере необходимости	Министерство образования и науки	Наличие разработанных и утвержденных концептуальных, методологических и

	и материалов для функционирования и развития системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области		Челябинской области/ ОГБУ ЧЦОПМКП, ГБУ ДПО ЧИРО, ГБУ ДПО ЧИППКРО, ГБУ ДПО ЧИРПО	методических документов и материалов для функционирования и развития системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области
9	Функционирование региональной технологической (цифровой) платформы сопровождения профессионального развития	В течение всего периода	Министерство образования и науки Челябинской области/ ОГБУ ЧЦОПМКП, ГБУ ДПО ЧИРО, ГБУ ДПО ЧИППКРО, ГБУ ДПО ЧИРПО, МОУО, ОО	Проведение оценочных процедур, формирование индивидуальных образовательных маршрутов, реализация повышения квалификации с использованием региональной технологической (цифровой) платформы сопровождения профессионального развития
10	Размещение документов и материалов в рамках реализации Концепции на официальных сайтах Министерства образования и науки Челябинской области, ОГБУ ЧЦОПМКП и организаций дополнительного профессионального образования, в социальных сетях	В течение всего периода	Министерство образования и науки Челябинской области/ ОГБУ ЧЦОПМКП, ГБУ ДПО ЧИРО, ГБУ ДПО ЧИППКРО, ГБУ ДПО ЧИРПО	Наличие в открытом доступе актуальной и объективной информации о деятельности и о результатах деятельности в рамках реализации Концепции
11	Организация деятельности регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования, включая проведение профессионально-общественной экспертизы по всем направлениям экспертной деятельности	В течение всего периода	Министерство образования и науки Челябинской области/ ОГБУ ЧЦОПМКП, ГБУ ДПО ЧИРО, ГБУ ДПО ЧИППКРО, ГБУ ДПО ЧИРПО, МОУО, ММС, ОО	Реализация Концепции регионального сетевого экспертного сообщества в сфере оценки качества образования
12	Координация деятельности федеральных / региональных инновационных площадок (ФИП / РИП)	В течение всего периода	Министерство образования и науки Челябинской области/ ГБУ ДПО ЧИРО, ГБУ ДПО ЧИППКРО,	Анализ, представление и трансляция позитивного опыта и результатов деятельности федеральных/региональных инновационных площадок (ФИП/РИП)

			ГБУ ДПО ЧИРПО, ФИП/РИП	
13	Организация и координация деятельности межинституциональных рабочих групп при Министерстве образования и науки Челябинской области по направлениям сопровождения непрерывного развития профессионального мастерства педагогических и руководящих работников	В течение всего периода	Министерство образования и науки Челябинской области/ ОГБУ ЧЦОПМКП, ГБУ ДПО ЧИРО, ГБУ ДПО ЧИППКРО, ГБУ ДПО ЧИРПО	Анализ, представление и трансляция позитивного опыта и результатов деятельности межинституциональных рабочих групп
14	Организация и координация деятельности регионального методического актива, сетевых профессиональных сообществ и профессиональных объединений педагогов	В течение всего периода	ГБУ ДПО ЧИРО, ГБУ ДПО ЧИППКРО	Анализ, представление и трансляция позитивного опыта и результатов деятельности регионального методического актива, сетевых профессиональных сообществ и профессиональные объединения педагогов
15	Организация и координация деятельности по реализации программ наставничества	В течение всего периода	ГБУ ДПО ЧИППКРО	Анализ, представление и трансляция позитивного опыта и результатов деятельности по реализации программ наставничества
16	Организация и проведение региональных оценочных процедур, направленных на выявление профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников образовательных организаций	По отдельному графику	Министерство образования и науки Челябинской области/ ОГБУ ЧЦОПМКП	Наличие баз и банков данных результатов оценочных процедур
17	Построение индивидуальных образовательных маршрутов педагогов / руководителей на основе анализа результатов оценочных процедур	В течение недели после проведения оценочной процедуры	ГБУ ДПО ЧИРО, ОГБУ ЧЦОПМКП	Наличие индивидуальных образовательных маршрутов педагогов / руководителей в личном кабинете технологической (цифровой) платформы сопровождения профессионального развития
18	Адресное повышение квалификации / профессиональная переподготовка педагогических и руководящих работников в	В соответствии с учебным планом	ГБУ ДПО ЧИРО, ГБУ ДПО ЧИППКРО, ГБУ ДПО ЧИРПО	Наличие баз и банков данных по дополнительным профессиональным программам (программам повышения

	организациях дополнительного профессионального образования в соответствии с индивидуальным образовательным маршрутом			квалификации и программам профессиональной переподготовки) педагогических и руководящих работников образовательных организаций
19	Организация адресной методической поддержки педагогическим и руководящим работникам образовательных организаций Челябинской области	В течение всего периода	ОГБУ ЧЦОПМКП, ГБУ ДПО ЧИРО, ГБУ ДПО ЧИППКРО, ГБУ ДПО ЧИРПО, ЦНППМ, ММС, Методические объединения педагогов	Реализация Модели методической работы в системе образования Челябинской области
20	Популяризация Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области и промежуточных результатов её реализации	В течение всего периода	ОГБУ ЧЦОПМКП	Выступления и публикации в рамках научно-методических мероприятий (образовательных событий и активностей) федерального и регионального уровней
21	Представление итогов мониторинга результативности и промежуточных результатов реализации Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области	Ноябрь 2023 и 2024 гг.	ОГБУ ЧЦОПМКП	Выступление и публикация в рамках VIII и IX межрегиональной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы развития систем оценки качества образования»
22	Размещение документов и материалов в рамках реализации Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области на официальных сайтах Министерства образования и науки Челябинской области, ОГБУ ЧЦОПМКП и организаций	В течение всего периода	Министерство образования и науки Челябинской области/ ОГБУ ЧЦОПМКП, ГБУ ДПО ЧИРО, ГБУ ДПО ЧИППКРО, ГБУ ДПО ЧИРПО	Наличие в открытом доступе актуальной и объективной информации о деятельности и о результатах деятельности в рамках реализации Концепции

	дополнительного профессионального образования и в социальных сетях			
23	Популяризация успешных практик, разработанных с учетом анализов результатов мониторинга региональных показателей и оценочных процедур	В течение года, по итогам региональных и федеральных оценочных процедур	ГБУ ДПО ЧИРО, ГБУ ДПО ЧИППКРО, ГБУ ДПО ЧИРПО ОГБУ ЧЦОПМКП	Материалы, размещенные на официальных сайтах инфраструктурных элементов системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области
Результативный этап (2025 год)				
Обеспечение функционирования и развития системы				
24	Согласование и утверждение Дорожной карты практических мер, мероприятий, направленных на развитие системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области по итогам анализа результатов мониторинга 2023 г.	Январь 2025 года	Министерство образования и науки Челябинской области/ ОГБУ ЧЦОПМКП	Приказ об утверждении Дорожной карты практических мер, мероприятий, направленных на развитие системы профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области
25	Анализ результатов функционирования региональной технологической (цифровой) платформы сопровождения профессионального развития	Сентябрь-октябрь 2025 года	Министерство образования и науки Челябинской области/ ОГБУ ЧЦОПМКП, ГБУ ДПО ЧИРО, ГБУ ДПО ЧИППКРО, ГБУ ДПО ЧИРПО	Информационно-аналитические материалы об итогах Анализ результатов функционирования региональной технологической (цифровой) платформы сопровождения профессионального развития
26	Организация и проведение итогового мониторинга результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области	Сентябрь – ноябрь 2025 года	Министерство образования и науки Челябинской области/ ОГБУ ЧЦОПМКП	Приказ Министерства образования и науки Челябинской области о проведении итогового мониторинга результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области
27	Анализ, кластеризация и интерпретация результатов итогового мониторинга	Ноябрь 2025 года	ОГБУ ЧЦОПМКП	Информационно-аналитические материалы об итогах мониторинга

	результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области			результативности системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области
28	Обновление Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области	Ноябрь-декабрь 2025 года	Министерство образования и науки Челябинской области/ ОГБУ ЧЦОПМКП	Приказ Министерства образования и науки Челябинской области об утверждении Концепции (обновленной) системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области
Сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области				
29	Представление итогов реализации Концепции системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области	Ноябрь 2025 года	ОГБУ ЧЦОПМКП	Выступление и публикации в рамках X межрегиональной научно-практической конференции «Проблемы и перспективы развития систем оценки качества образования»
30	Размещение документов и материалов в рамках реализации Концепции на официальных сайтах Министерства образования и науки Челябинской области, ОГБУ ЧЦОПМКП и организаций дополнительного профессионального образования и социальных сетях	В течение всего периода	Министерство образования и науки Челябинской области/ ОГБУ ЧЦОПМКП, ГБУ ДПО ЧИРО, ГБУ ДПО ЧИПТКРО, ГБУ ДПО ЧИРПО	Наличие в открытом доступе актуальной и объективной информации о деятельности и о результатах деятельности в рамках реализации Концепции