



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АБИНСКИЙ РАЙОН**

П Р И К А З

от 14.03.2023 года

№ 214

г.Абинск

**Об утверждении Концепции
муниципальной системы обеспечения профессионального развития
педагогических работников муниципального образования Абинский район**

В соответствии с приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 9 марта 2023 года № 706 «Об утверждении положения о региональной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников в Краснодарском крае», в целях развития муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников управление образования администрации муниципального образования Абинский район **п р и к а з ы в а е т**:

1. Утвердить Концепцию муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Абинский район (далее-Концепция) согласно приложению к настоящему приказу.

2. МКУ «ИМЦ ДПО» (Ефименко М.Е.) организовать работу по внедрению Концепции муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Абинский район.

3. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя начальника управления образования администрации муниципального образования Абинский район Н.И.Уривского.

Исполняющий обязанности
начальника управления

Е.Г.Марукян

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

приказом управления образования
администрации муниципального
образования Абинский район
от 14.05.2023 2023 года № 214

**Концепция
муниципальной системы обеспечения профессионального развития
педагогических работников муниципального образования
Абинский район**

1. Общие положения

1.1. Актуальные направления совершенствования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее-МС) определены основными принципами национальной системы учительского роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р (в редакции распоряжения Правительства Российской Федерации от 20 августа 2021 года № 2283-р), федеральным проектом «Современная школа» национального проекта «Образование», утвержденным Президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протоколом от 24 декабря 2018 года № 16, и направлены на формирование и функционирование единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее- ЕФС).

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

В муниципальном образовании Абинский район будет действовать муниципальная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее- МС НМС).

Основой создания МС НМС выступают следующие методологические подходы: системный, личностно-ориентированный и ресурсный. Данные подходы отражают связи между субъектами научно-методической деятельности и их функциональными связями, ориентированными на личность педагогического работника, а также управленческих кадров как субъектов непрерывного профессионального развития, и обосновывают связи между ресурсами субъектов научно-методической деятельности и индивидуальными образовательными маршрутами непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Принципами создания МС НМС явились:

-соответствие деятельности МС НМС приоритетным задачам в сфере образования;

-активное сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности, обеспечивающими синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров для разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

-совместное планирование и принятие решений на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, то есть постановка задач и их выполнение на основе составления единого плана работы, согласованного и эффективного использования имеющихся кадровых, инфраструктурных и финансовых ресурсов;

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

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

-координация и интеграция деятельности методических объединений различных уровней.

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

-формирование механизмов управления инфраструктурами, научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

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

-развитие кадрового потенциала системы дополнительного профессионального образования;

-создание цифровой экосистемы дополнительного профессионального образования.

Совершенствование муниципальной системы определено следующими траекториями развития:

-плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников;

-устранение дефицита педагогических кадров;

-повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров в рамках реализации федеральных, региональных и муниципальных программ.

Анализ результатов функционирования МС НМС позволил сформулировать следующие актуальные направления в контексте своего развития:

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

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

-развитие кадрового потенциала системы дополнительного профессионального образования;

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

Также одним из направлений развития МС НМС, определенным до 2024 года и направленным на повышение эффективности системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, является непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, которое тесно взаимосвязано с целями и задачами совершенствования муниципальной системы.

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

Вышеназванные направления развития актуальны для системы образования Краснодарского края и Абинского района и обусловлены рядом следующих выявленных муниципальных проблем, оказывающих влияние на уровень качества образования, как напрямую, так и косвенно.

Очевидно, что педагогические работники должны непрерывно повышать уровень профессионального мастерства, используя при этом различные виды и формы обучения. В муниципальном образовании Абинский район обеспечены оптимальные условия для профессионального развития педагогических работников и дополнительного педагогического образования с учетом современных достижений в области общественных и гуманитарных наук, а также педагогического, экономического и производственного опытов в целях повышения качества образования.

Высокий уровень требований к результатам освоения обучающимися образовательных программ приводит к возникновению у педагогов различных затруднений (дефицитов), которые чаще всего являются следствием недостаточной сформированности базовых профессиональных компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, цифровых, оценочных, коммуникативных и др.), а также низким уровнем владения современными педагогическими технологиями.

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

В целях адресного сопровождения педагогических работников Абинского района сформировано тьюторское сообщество, основными направлениями деятельности которого являются:

- совершенствование предметных, методических компетенций педагогических работников, в том числе в области функциональной грамотности;
- оказание методической помощи учителям с низкими результатами обучения;
- сопровождение в разработке и реализации индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- участие в экспертной деятельности;
- оказание поддержки молодым педагогами и реализация программы наставничества педагогических работников.

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

Среди приоритетных направлений можно выделить:

- повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;

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

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

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

-повышение квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся;

-повышение квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования.

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

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

-готовность к применению управленческих знаний;

-деловые качества;

-профессионально-ценностные ориентации;

-общие и специальные способности;

-управленческие умения.

С целью восполнения профессиональных дефицитов педагогических работников ШНОР/ШССУ, ежегодно ГБОУ ИРО Краснодарского края организует и проводит обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации для данной категории слушателей.

В рамках освоения дополнительных профессиональных программ повышения квалификации у педагогических работников появляются возможности адресного восполнения профессиональных (предметных и методических) дефицитов, получения объективных данных об уровне сформированности профессиональных компетенций и выстраивания индивидуальных образовательных маршрутов по устранению

выявленных недостатков в условиях неформального и информального образования.

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

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

Одаренные дети являются мощным ресурсом общественного развития, способным раскрыть перед страной перспективы социально-экономического, культурного и духовно-нравственного развития. Создание условий и формирование единой образовательной среды, обеспечивающей выявление и развитие одаренных детей и молодежи, реализацию их потенциальных возможностей, является одной из приоритетных задач современного общества.

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

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

Муниципальная система дополнительного профессионального образования обеспечивает вариативность дополнительных профессиональных программ повышения квалификации педагогических работников района, методы и содержание которых соответствуют образовательным потребностям, индивидуальным возможностям детей и

молодежи, интересам семьи и общества, что в свою очередь обеспечивает развитие системы образования муниципального образования Абинский район.

Подготовка и повышение квалификации педагогических работников по вопросам организации обучения одаренных детей, создание региональных открытых образовательных пространств, обеспечивающих реализацию современных принципов, подходов, методов и технологий психолого-педагогического сопровождения деятельности по выявлению и развитию одаренных детей.

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

С учетом перечисленных требований система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся в Абинском районе предполагает обеспечение образовательных организаций высококвалифицированными технологиями, позволяющими удовлетворять потребности обучающихся в развитии способностей к самоопределению и профессиональной ориентации.

Муниципальная система организации воспитания обучающихся ориентирована на реализацию Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года и строится на основе государственных требований с учетом социально-экономических, национальных, культурно-исторических и других условий район.

Во всех общеобразовательных организациях Абинского района разработаны и реализуются рабочие программы воспитания и календарные планы воспитательной работы. В районе приняты меры по обновлению содержания воспитания, внедрению форм и методов, основанных на лучшем педагогическом опыте в сфере воспитания и способствующих совершенствованию и эффективной реализации воспитательного потенциала федеральных государственных образовательных стандартов, формированию системы ценностных ориентаций и профилактике деструктивного поведения обучающихся.

Целевые установки воспитательной работы обязательно связаны с предупреждением деструктивного поведения детей и молодежи, а именно: проведением воспитательных мероприятий духовно-нравственного, эстетического, интеллектуального и физического воспитания, направленных на снижение психологического напряжения, профилактику агрессивности, обеспечения возможностей

конструктивной самореализации детей и молодежи, психолого-педагогической поддержки в трудных жизненных ситуациях.

В связи с этим особенно актуально обеспечение образовательных организаций высококвалифицированными специалистами в области воспитания, владеющими современными воспитательными и психолого-педагогическими технологиями, и ГБОУ ИРО Краснодарского края в рамках проведения курсовой подготовки организует и проводит обучение по дополнительным программам повышения квалификации для педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся.

С целью развития профессиональных компетентности педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования ГБОУ ИРО Краснодарского края ежегодно организует и проводит обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации для педагогических работников дошкольных образовательных организаций с учетом региональной специфики характеристик ДОО: местоположение, наполняемость, организационно-правовая форма, а также с учетом видового разнообразия направленности групп (сельских, городских, малокомплектных, условно малокомплектных, автономных, бюджетных, казенных, имеющих группы комбинированной, компенсирующей, оздоровительной и общеразвивающей направленностей).

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

Такой подход позволяет совершенствовать систему повышения квалификации работников дошкольного образования путем перспективного планирования повышения квалификации педагогических работников по выявленным дефицитам и обновления модулей дополнительных профессиональных программ повышения квалификации ГБОУ ИРО Краснодарского края, направленных на повышение качества дошкольного образования с учетом конкретных показателей.

Перед муниципальной системой образования стоят следующие цели и задачи:

-организация и проведение процедур оценки уровня профессиональной компетентности педагогических работников системы образования района с последующей разработкой индивидуальных

маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников на основе результатов оценочных процедур;

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

-организация и проведение мероприятий в рамках функционирования муниципальной системы НМС;

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

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

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

-оказание адресного сопровождения педагогическим работникам и управленческим кадрам в процессе повышения профессионального мастерства в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

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

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

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

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

-доля фактически занятых ставок педагогическими работниками и управленческими кадрами, от общего количества ставок педагогических работников и управленческих кадров по штату;

-доля педагогических работников, прошедших программу профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общей численности педагогических

работников, замещающих должности в образовательных организациях и не имеющих педагогического образования;

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

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

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

-доля педагогических работников ШНОР/ШССУ, повысивших свою квалификацию, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций;

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

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

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

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

2. Мониторинг показателей муниципальной системы

2.1. Общие положения о данных, используемых для проведения мониторинга показателей

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

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

- нормативные документы федерального, регионального и муниципального уровней;
- официальные сайты (Министерства просвещения РФ, Министерства науки и высшего образования РФ, Единый портал дополнительного профессионального образования «Цифровая экосистема ДПО», ГБОУ ДПО «Институт развития образования» Краснодарского края, управления образования администрации муниципального образования Абинский район, образовательных организаций Абинского района);
- формы федерального статистического наблюдения;
- базы данных, собранные на основании предоставленной информации от органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
- результаты диагностических процедур профессиональных компетенций.

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

- общая численность педагогических работников;
- общая численность педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций;
- общая численность педагогических работников, реализующих индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития;
- общее количество ставок педагогических работников и управленческих кадров по штату;
- общая численность педагогических работников, замещающих должности в образовательных организациях и не имеющих педагогического образования;
- общая численность педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы в образовательной организации до 3 лет;
- общая численность педагогических работников в возрасте до 35 лет;
- общая численность педагогических работников и управленческих кадров;
- общая численность педагогических работников дошкольного образования.

2.2. Методика расчета показателей муниципальной системы

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

№ п/п	Наименование показателя	Методика расчета показателя
1	2	3
1	Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников муниципалитета	$F1 = B1/C1 \times 100 \%$, где F1 — доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников муниципалитета, процент; B1 — численность педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций, человек; C1 — общая численность педагогических работников муниципалитета, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек
2	Доля педагогических работников, для которых разработан индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций	$F2 = B2/C2 \times 100 \%$, где F2 — доля педагогических работников, для которых разработан индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций, процент; B2 — численность педагогических работников, для которых разработан индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, человек; C2 — общая численность педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций, в соответствии с паспортом федерального/регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части установленных показателей

		центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, человек
3	Доля педагогических работников, сопровождаемых методистами, вошедшими в муниципальный методический актив, при разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута непрерывного профессионального развития, от общей численности педагогических работников, реализующих индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития	<p>$F3 = V3/C3 \times 100 \%$, где</p> <p>F3 — доля педагогических работников, сопровождаемых методистами, вошедшими в муниципальный методический актив, при разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута непрерывного профессионального развития, от общей численности педагогических работников, реализующих индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития, процент;</p> <p>V3 — численность педагогических работников, сопровождаемых методистами, вошедшими в муниципальный методический актив, при разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута непрерывного профессионального развития, человек;</p> <p>C3 — общая численность педагогических работников, реализующих индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития, в соответствии с паспортом федерального/регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в части установленных показателей эффективности функционирования центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, человек</p>

4	Доля фактически занятых ставок педагогическими работниками и управленческими кадрами, от общего количества ставок педагогических работников и управленческих кадров по штату	$F4 = B4/C4 \times 100\%$, где $F4$ — доля фактически занятых ставок педагогическими работниками и управленческими кадрами, от общего количества ставок педагогических работников и управленческих кадров по штату, процент; $B4$ — количество занятых ставок педагогическими работниками и управленческими кадрами, единиц; $C4$ — общее количество ставок педагогических работников и управленческих кадров по штату, согласно данным формы ФСН № 00-1, единиц
5	Доля педагогических работников, прошедших программу профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общей численности педагогических работников, не имеющих педагогического образования	$F5 = B5/C5 \times 100 \%$, где $F5$ — доля педагогических работников, прошедших программу профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общей численности педагогических работников, не имеющих педагогического образования, процент; $B5$ — численность педагогических работников, прошедших программу профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, согласно данным ФСН № 1-ПК, человек; $C5$ — общая численность педагогических работников, не имеющих педагогического образования, согласно данным формы ФСН № 00-1, человек

6	<p>Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы, от общей численности педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы в образовательной организации до 3 лет</p>	<p>$F6 = B6/C6 \times 100\%$, где</p> <p>F6 — доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы, от общей численности педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы в образовательной организации до 3 лет, процент;</p> <p>B6 — численность педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы, согласно статистическим данным, предоставленным органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, человек;</p> <p>C6 — общая численность педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы в образовательной организации до 3 лет, согласно статистическим данным, предоставленным органами местного самоуправления, осуществляющими управление образованием, человек</p>
7	<p>Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в программах наставничества, от общей численности педагогических работников до 35 лет</p>	<p>$F7 = B7/C7 \times 100\%$, где</p> <p>F7 — доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в программах наставничества, от общей численности педагогических работников до 35 лет, процент;</p> <p>B7 — численность педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в программах наставничества, человек;</p> <p>C7 — общая численности педагогических работников до 35 лет, согласно данным формы ФСН № 00-1 человек</p>

8	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций	$F8 = B8/C8 \times 100\%$, где $F8$ — доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций, процент; $B8$ — численность педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, человек; $C8$ — общая численность педагогических работников муниципалитета, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек
9	Доля педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, повысивших свою квалификацию, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций	$F9 = B9/C9 \times 100\%$, где $F9$ — доля педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, повысивших свою квалификацию, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций, процент; $B9$ — численность педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, повысивших свою квалификацию, человек; $C9$ — общая численность педагогических работников муниципалитета, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек

10	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций	$F10 = B10/C10 \times 100 \%$, где F10 — доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций, процент; B10 — численность педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, человек; C10 — общая численность педагогических работников муниципалитета, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек
11	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций	$F11 = B11/C11 \times 100 \%$, где F11 — доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций, процент; B11 — численность педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, человек; C11 — общая численность педагогических работников муниципалитета, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек

12	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций	$F12 = B12/C12 \times 100\%$, где $F12$ — доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций, процент; $B12$ — численность педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, человек; $C12$ — общая численность педагогических работников муниципалитета, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек
13	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования с учетом профессиональных дефицитов и запросов педагогических работников, от общей численности педагогических работников дошкольного образования	$F13 = B13/C13 \times 100\%$, где $F13$ — доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования с учетом профессиональных дефицитов и запросов педагогических работников, от общей численности педагогических работников дошкольного образования, процент; $B13$ — численность педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования с учетом профессиональных дефицитов и запросов педагогических работников, человек; $C13$ — общая численность педагогических работников дошкольного образования муниципалитета, в соответствии с данными формы ФСН № 85-k, человек

3. Заключительные положения об управленческом цикле

На основании результатов расчета актуальных значений показателей МС и проводится комплексный анализ, включающий обобщение

полученной информации, интерпретацию результатов и выводов в разрезе показателей с использованием контекстных данных.

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

Завершающим этапом управленческого цикла является проведение повторного измерения показателей, на основании которого проводится анализ эффективности с точки зрения влияния примененных мер, реализованных мероприятий и управленческих решений на значения используемых показателей, основанный на сопоставлении значения показателей до принятых мер и после их принятия.

В заключении анализа приводятся обоснованные выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений и описание дальнейшей траектории развития (сохранение/усиление/ослабление принимаемых мер, пересмотр перечня мер, целей, показателей и т.п.), которая станет основой для дальнейшего совершенствования муниципальной системы.

Исполняющий обязанности
начальника управления



Е.Г.Марукян