

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ Г. НАЗАРОВО**

**ПРИКАЗ**

«08» ноября 2021 г.

№ 119\1-о

О внесении изменений в  
Модель обеспечения  
профессионального развития  
педагогических работников  
образовательных  
организаций города  
Назарово

С целью непрерывного развития и совершенствования муниципальной системы образования города Назарово, обеспечения развития муниципальной системы профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Назарово

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Внести в приказ управления образования администрации г. Назарово от 28.06.2021 года № 41-а «Об утверждении Модели обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Назарово» следующие изменения:
  - Модель обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Назарово изложить в редакции согласно приложению.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Селезневу Е.В. начальника отдела общего, дополнительного образования управления образования администрации г. Назарово.

Руководитель управления образования  
Гаврилова

 С.В.

## **МОДЕЛЬ обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Назарово**

### **1. Общие положения.**

Модель обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Назарово (далее Модель) является документом, определяющим цели, задачи, принципы, основные направления развития профессионального (педагогического) мастерства; представляющим и обосновывающим систему актуальных мер и механизмов для обеспечения непрерывного развития педагогических работников

**Актуальность Модели** обусловлена тем, что в условиях глобальных изменений общего контекста обучения, воспитания и развития современного ребенка под влиянием новых экономических, социально-политических, социокультурных вызовов и угроз, происходящей смены технологического уклада, в частности, быстрого развития цифровой среды жизнедеятельности, меняются запросы государства, общества и семьи к системе общего образования, к деятельности педагогических работников, меняются представления о функциях профессиональной педагогической деятельности.

**Основаниями для разработки Модели выступают:**

- Федеральный закон от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Паспорт национального проекта «Образование», в рамках реализации мероприятий федерального проекта «Современная школа» (паспорт проекта). Национальный проект «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 года. № 1.
- Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р.
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года. № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

- Методические рекомендации по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана Р-201 от 27.08.2021 г.
- Письмо «О направлении методических рекомендаций» № АЗ-872/08 от 08.11.2021 года.
- МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на 2022 год.
- Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Р-174 от 16.12.2020 года.
- Закон Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 (ред. от 31.10.2019) «Об образовании в Красноярском крае».
- Региональная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования на территории Красноярского края утверждена приказом министерства от 30.11.2020 № 590-11-05 (далее – приказ № 590-11-05, региональная целевая модель).
- Положение о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Красноярского края; Комплекс мер (дорожная карта) по формированию и функционированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Красноярского края) Приказ №397-11-05 от 22.07.2021 года.
- Об утверждении регламента составления и сопровождения ИОМ педагогических работников и управленческих кадров Красноярского края №03-02-49 от 29.03.2021 г.

### **Основные понятия, используемые в настоящей Модели.**

**Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ)** - структурированная программа действий педагога на некотором фиксированном этапе работы; это замыслы педагога относительно его собственного продвижения в образовании, оформленные и упорядоченные им, готовые к реализации в педагогических технологиях и в педагогической деятельности. Это личный, отличающийся характерными признаками путь следования, который представляет собой целенаправленно проектируемую

дифференцированную образовательную программу, обеспечивающую педагогу разработку и реализацию личной программы профессионального развития при осуществлении методического сопровождения.

**Индивидуальная образовательная траектория** - путь профессионального развития, который предусматривает наличие индивидуального образовательного маршрута (содержательный компонент), а также разработанный способ его реализации (технологии организации процесса профессионального развития).

**Механизм управления** - совокупность процедур принятия управленческих решений.

**Механизм функционирования системы** - совокупность законов, правил и процедур, регламентирующих взаимодействие участников системы образования;

**Национальная система профессионального роста педагогических работников** - система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное образование педагогических работников с учётом анализа их потребностей в развитии профессиональных компетенций.

**Непрерывное образование педагогических работников** - повышение уровня профессионального мастерства в процессе освоения программ среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования и программ краткосрочных обучающих мероприятий (семинаров, вебинаров, мастер-классов, активностей профессиональных ассоциаций, обмена опытом и лучшими практиками и т.п.), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий в течение всей жизни.

**Повышение уровня профессионального мастерства** - процесс освоения педагогическими работниками новых знаний, навыков и развития компетенций.

**Профессиональные дефициты** - отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определённых направлений педагогической деятельности.

**Профессиональное развитие** - под профессиональным развитием учителя понимается достижение более высокого уровня его готовности к успешному решению новых, относительно более сложных профессиональных задач, обусловленных комплексом нововведений в сфере общего, профессионального и дополнительного образования, а также изменениями в организации педагогической деятельности в соответствии с нормами профессионального стандарта педагога. Профессиональное

развитие — это развитие у взрослого человека необходимых профессиональных компетенций и квалификаций, а так же, формирование взрослым человеком новых профессиональных возможностей, увеличение его трудовой динамики. Главное условие профессионального развития педагога – осознание необходимости повышения собственной компетентности. Это подразумевает обновление теоретических и практических знаний, совершенствование навыков специалистов в связи с постоянно повышающимися требованиями к их компетентности.

**Профессиональный стандарт учителя** - набор характеристик квалификации, необходимой для осуществления педагогической деятельности в сфере начального, основного, среднего общего образования и выполнения соответствующих трудовых функций.

**Профессиональное сообщество** - группа педагогических работников, объединённая определёнными нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующая профессиональную среду.

### **Цели, задачи, принципы и показатели эффективности реализации Модели**

**Цели, задачи Модели поставлены на основании анализа результатов настоящего состояния профессионального развития педагогических работников города Назарово и в соответствии с целевыми ориентирами Региональной концепции управления качеством образования в Красноярском крае.**

**Цель:** Создание условий для повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников города Назарово на основе анализа результатов педагогической деятельности и оценки профессиональных дефицитов, обеспечивающего качественное изменение педагогической практики для реализации приоритетных задач системы образования.

#### **Направления достижения цели.**

1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров на основе выявленных профессиональных дефицитов.

#### **Обоснование цели:**

Необходимость данной цели обоснована, спектром профессиональных дефицитов, выявленных в результате оценки предметных и методических компетенций ФИОКО, ЦНППМП. По результатам оценки компетенций 6 учителей (математика, география, физика, история, 2 - русский язык, химия) успешно прошли отбор. В настоящее время 2 методиста, 8 заместителей директора по УВР, 69 педагогов прошли оценку профессиональных дефицитов. Из них у 45 педагогов выявлены профдефициты на основе входной диагностики программ ДПО ЦНППМ; 23 учителя математики, с целью выявления дефицитов в предметном знании по ключевым

содержательным линиям школьного курса математики, в том числе функциональной грамотности прошли оценку на базе центра математического образования КИПК. У 17 педагогов выявлены дефициты в предметной области, у 36 – в методической компетенции, в области формирования читательской грамотности – 21, математической грамотности – 2, естественнонаучной – 7, цифровой грамотности – 6. Результаты оценки учителей математики:

- Низкий – от 0 до 50% – 3 человек из 23;
- Базовый – от 51 до 80% – 17 человек из 23;
- Высокий – от 81% до 100% – 3 человека из 23.

Проблемой является недостаточный уровень сформированности предметных и методических компетенций педагогов для повышения качества образовательных результатов обучающихся.

2. Устранение кадрового дефицита в образовательных организациях города Назарово за счет своевременного выявления кадровых потребностей, развития кадрового потенциала образовательных организациях, привлечения молодых специалистов.

#### **Обоснование цели:**

Необходимость данной цели обусловлена наличием в общеобразовательных организациях города Назарово вакансий. Ежегодно в конце учебного года осуществляется запрос в образовательные организации по выявлению вакансий. По состоянию на 01.06.2021 выявлены следующие вакансии - учителя английского языка 6 вакансий, 2 вакансии учителя русского языка, физики (2), математики (4), технологии (1), истории (4), учителя начальных классов (3). В сравнении с прошлым учебным годом расширился перечень вакансий. В тоже время учителей со стажем более 30 лет около 80 человек. Следствием чего в ближайшие годы появляется большая вероятность увеличения количества вакансий.

Проблема: кадровый дефицит системы образования города Назарово.

3. Повышение квалификации педагогических работников для решения задач приоритетных федеральных программ, проектов, выполнение требований законодательства РФ.

#### **Обоснование цели:**

Необходимость данной цели обусловлена требованиями к развитию профессиональных компетенций педагогических работников, связанных с работой в цифровой среде, реализации деятельностного подхода в обучении в связи с реализацией обновленных ФГОС, реализации задач нацпроекта «Образование», направленных на входение России в десятку по качеству образования на основе международных исследований.

**Задачи:**

**По направлению 1:**

- формирование позитивного отношения (мотивация) педагогических работников к непрерывному профессиональному развитию;
- организация оценки (диагностики) профессиональных дефицитов педагогических работников;
- выстраивание индивидуальных маршрутов педагогических работников, направленных на повышение их профессионального мастерства;
- обеспечение научно-методического сопровождения, ориентированного на оказание своевременной практической помощи педагогическим работникам при реализации непрерывного профессионального образования на основе результатов оценки профессиональных дефицитов;
- обеспечение адресной поддержки педагогических работников;
- организация деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;
- работа со школами, где обучающиеся показывают низкие результаты.

### **По направлению 2.**

- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях города Назарово;
- развитие современных форм педагогического наставничества и методической поддержки молодых педагогов;
- развитие кадрового потенциала на основе включения педагогических работников в конкурсную деятельность;
- обеспечение участия образовательных организаций в реализации государственных и общественных проектов, направленных на привлечение педагогических кадров (например, «Земский учитель»).

### **По направлению 3.**

- организация обучения педагогических работников города Назарово по актуальным вопросам реализации приоритетных федеральных программ, проектов, выполнения требований законодательства РФ.
- организация посткурсового сопровождения программ повышения квалификации с целью внедрения результатов обучения в практику.

**Принципами, определяющими организацию деятельности по вопросам профессионального развития педагогических работников, являются:**

- **Принцип системности**, оптимальное сочетание централизации и рассредоточения методических ресурсов; создание устойчивых связей между компонентами системы управления непрерывным профессиональным развитием педагогических работников;
- **Принцип открытости и доступности**, предполагающий возможность использования педагогическими и руководящими работниками системы образования города Назарово совместных информационно-методических ресурсов;

- **Принцип системно-деятельностного и андрагогического подходов**, предполагающий научно обоснованное и практико-ориентированное содержание методической работы, направленное на совершенствование и получение профессиональных компетенций, необходимых для обеспечения качества образования.

**Рекомендуемые формы методического сопровождения, позволяющие преодолевать профессиональные затруднения педагогов общеобразовательных организаций**

**1. Организация консультаций** для педагогов, создание методических указаний, памяток.

**2. Выставки методических разработок, аукционы методических идей**, построенных на презентации инноваций, способствующих решению профессиональных затруднений педагогических работников. В процессе данных мероприятий педагогические работники представляют свои идеи, делятся педагогическим опытом, что вызывает интерес коллег и желание внедрить новации в практику своей деятельности. В процессе презентации инноваций педагоги выступают в новых для себя ролях автора, оппонента, интерпретатора, практика.

**3. Практикумы (семинары-практикумы, деловые игры и т.п.)** по использованию эффективных образовательных технологий, которые способствуют развитию у педагогов умений использовать в повседневной практике изученных ими современных методических приемов и средств обучения. Подобные умения формируются лишь при закреплении теории на практике.

**4. Педагогические мастерские**, в процессе работы которых работники не только подробно знакомятся с педагогическими инновациями отечественной и зарубежной школы, но и на практике тренируются применять их на учебных занятиях. Во время действия педагогических мастерских часто рождаются новые подходы и к традиционным приемам обучения. Наиболее эффективной формой работы являются малые группы, где добавочно к основным знаниям могут быть рассмотрены и образовательные кейсы.

**5. Проведение педагогических тренингов по актуальной тематике.** С английского языка слово «тренинг» переводится как тренировка. Его можно использовать как самостоятельную форму методической работы или в качестве методического приема на заседании методического объединения. Целью указанного вида методической работы является отработка специфических профессиональных педагогических приемов.

В рамках тренингов можно рассматривать педагогические ситуации, подготовить раздаточный материал, использовать технические средства

обучения. Занятия рекомендуется проводить в небольших по составу тренинговых групп (от 6 до 12 человек).

Тренинги основываются на доброжелательном взаимодействии участников, ответственности за свои высказывания и действия.

Для педагогов общеобразовательной организации немалую пользу принесут тренинги по совершенствованию коммуникативных навыков, отработке приемов эффективного взаимодействия с обучающимися, коллегами, по работе, родителями, что приведет к выбору оптимальных стилей общения с разными людьми. Полезным окажется тренинг креативности, помогающий развитию творческого воображения педагогических работников школы.

**6. Кейс-технология** – интерактивная технология обучения, с помощью которой педагоги формируют у обучающихся личностные качества, применяя анализ для решения реальной или смоделированной проблемной ситуации. Кейс, как правило, содержит описание реальной ситуации и предназначен для выработки у обучающихся навыков анализа информации, учит ее обобщать, формулировать проблемы и искать оптимальные варианты их решения, пользуясь определенными критериями. Кейсовая технология – это обучение действием. Суть кейс-метода состоит в том, что в процессе самостоятельной деятельности обучающиеся усваивают необходимые знания и приобретают недостающие умения. В конечном итоге это приводит к тому, что происходит формирование профессиональных компетенций.

**7. Метапредметная неделя.** В процессе ее проведения педагоги решают универсальные проблемы, присущие всем без исключения учебным предметам. К ним относятся:

- развитие профессиональных компетенций педагогов, включающих в себя проведение открытых уроков и внеурочных мероприятий метапредметной направленности;
- развитие у обучающихся метапредметных навыков и познавательного интереса;
- пополнение методического банка лучшими педагогическими приемами формирования метапредметных умений.

### **Мониторинг обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Назарово**

Мониторинг осуществляется в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

- Постановлением Правительства РФ от 05.08.2013 № 662 (ред. от 25.05.2019) "Об осуществлении мониторинга системы образования" (вместе с "Правилами осуществления мониторинга системы образования").

- Методикой для проведения оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации.

- Законом Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 (ред. от 31.10.2019) «Об образовании в Красноярском крае».

**Объектом мониторинга** являются содержание и результаты методической работы на региональном и муниципальном уровнях, уровне образовательной организации.

Муниципальный мониторинг (далее – мониторинг) является инструментом оценки обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Назарово.

Мониторинг включает сбор, обработку и анализ информации об эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников на муниципальном уровне и уровне образовательной организации, проведение анализа информации, подготовку адресных рекомендаций, принятие мер и управленческих решений, анализ эффективности принятых мер.

**В основу мониторинга положены следующие принципы:**

- открытость, прозрачность мониторинговых процедур;
- полнота и достоверность информации о состоянии и качестве профессионального развития педагогических работников, полученной в результате мониторинговых исследований;

минимизация количества отчетных показателей при сохранении полноты информации;

- приоритетность открытых источников информации;
- ответственность лиц, представивших информацию за ее содержание;
- последовательный переход на автоматизацию процесса сбора, обработки информации, представления аналитических итогов;

- стабильность (неизменность) в течение 3 лет базовых показателей и индикаторов с целью создания возможности для преемственности данных;

- открытость и доступность информации о результатах мониторинговых исследований для заинтересованных групп пользователей.

**Результаты мониторинга позволяют:**

- иметь целостное представление об обеспечении профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Назарово;

- обеспечить объективное отражение состояния содержания и результатов профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Назарово на муниципальном уровне и уровне образовательной организации;

- обеспечить аналитическое обобщение результатов профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Назарово;

- осуществлять прогнозирование и создавать условия для профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Назарово муниципальном уровне и уровне образовательной организации;

- обеспечить своевременное выявление кадровых потребностей в образовательных организациях города Назарово.

**Цель мониторинга:** получение объективной и достоверной информации об эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников ее влиянии на качество общего образования в Красноярском крае, и ее использование для управления данными процессами.

**Задачи мониторинга:**

- сбор, обработка и анализ информации о профессиональном развитии педагогических работников образовательных организаций города Назарово на муниципальном уровне и уровне образовательной организации;

- формирование информационной основы для принятия обоснованных управленческих решений о профессиональном развитии педагогических работников образовательных организаций города Назарово на разных уровнях компетенции;

- выявление лучших методических практик на основе оценки их качества с последующим включением в Региональный атлас образовательных практик;

- своевременное выявление проблем и тенденций в профессиональном развитии педагогических работников образовательных организаций города Назарово в муниципалитете с целью их последующего устранения, учета в дальнейшей работе, оказания адресной помощи.

**Участниками мониторинга являются**

**1. Управление образования администрации города Назарово:**

- инициирует проведение мониторинга;
- обеспечивает нормативно-правовое сопровождение мониторинга;
- назначает оператора, осуществляющего мониторинг;
- утверждает порядок и показатели мониторинга.

**2. Муниципальный совет по образованию, Методический совет:**

- согласовывает показатели мониторинга эффективности методической работы в Красноярском крае;
- рассматривает и согласовывает адресные рекомендации по результатам мониторинга.

**3. Отдел информационно-методического обеспечения МКУ КЦ УО:**

- обеспечивает организационно-техническое и методическое сопровождение мониторинга;
- сбор, обработку и обобщенный анализ показателей и индикаторов мониторинга;

- оформляет адресные рекомендации по повышению качества профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Назарово, предложения по совершенствованию практик по данному направлению.

#### **4. Образовательные организации города Назарово:**

- предоставляют информацию о методической работе в соответствии с показателями и критериями оценки;

- выполняют адресные рекомендации по результатам мониторинга.

##### **Методы сбора и обработки информации.**

Сбор информации в рамках мониторинга осуществляется не реже одного раза в год.

Сбор информации осуществляется с использованием:

- региональных баз данных министерства образования Красноярского края;
- данных, предоставляемых органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, в единую базу данных мониторинга;
- статистических данных, опубликованных на сайтах образовательных организаций и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования;
- данных электронного ресурса «Региональный атлас образовательных практик»;
- данных сайта Агентства труда и занятости населения Красноярского края, Красноярского краевого центра профориентации и развития квалификаций.

В качестве методов сбора информации выступают:

- заполнение образовательными организациями разработанных управлением образования администрации города Назарово отчетных форм в соответствии с показателями мониторинга;
- анализ результатов деятельности,
- тестирование;
- опрос, беседа, анкетирование, интервьюирование;
- электронные методы компьютерных технологий.-

Мониторинг и сбор информации осуществляется с использованием

- информационных систем для сбора информации;
- информации, размещенной на официальных сайтах образовательных организаций;
- обследований (в том числе социологических) деятельности образовательных организаций;
- реестра образовательных организаций повышения уровня профессионального развития педагогических работников.

Применяемые методы обработки информации: математические методы; текстовые, графические, табличные, статистические редакторы; облачные технологии.

#### **Описание методов сбора и обработки информации**

##### **Методы сбора информации.**

**Анализ результатов деятельности** - проведение исследования представленных продуктов/отчетов в виде данных о результатах оценочных процедур обучающихся, работ педагогов и администраций школ. Результаты анализа отражаются в отчете или фиксируются в принятой системе регистрации.

### **Метод тестирования.**

**Тест** (анг. - проба, испытание, исследование) представляет собой

- 1) совокупность заданий стандартной формы, по результатам выполнения которой оценивают психофизиологические и личностные качества, знания, умения, навыки испытуемого;
- 2) метод исследования и диагностики, заключающийся в пробном воздействии на исследуемый объект.

Тестовая методика позволяет получать более объективные и точные данные по сравнению с анкетным опросом, облегчает математическую обработку результатов.

Педагогическое тестирование - это форма измерения уровня обучения (образования), основанная на применении педагогических тестов. Включает в себя подготовку качественных тестов, собственно проведение тестирования и последующую обработку результатов, которая даёт оценку обученности тестируемых.

**Педагогический тест** - это инструмент измерения качества образования (обучения), состоящий из системы тестовых заданий, стандартизированной процедуры проведения, обработки и анализа результатов. Тестирование является одним из наиболее объективных способов оценивания качеств различных объектов. Это обусловлено тем, что, во-первых, процедура тестирования предписана заранее и однозначна; во-вторых, требуемое значение (норма) оцениваемого качества также определено однозначно и потому оценка выполнения теста не зависит от тестирующего. Как показывает анализ таксономии целей обучения, первое и второе условия в принципе выполнимы при оценивании тестированием достигнутого результата обучения. Широкое применение тестирования в учебном процессе стало возможно благодаря появлению компьютерных технологий.

### **Опрос, беседа, анкетирование, интервьюирование.**

**Беседа** - диалог проверяющего с испытуемыми по заранее разработанной программе. К общим правилам использования беседы относятся выбор компетентных респондентов, обоснование и сообщение мотивов исследования, соответствующих интересам испытуемых, формулировка вариаций вопросов, включающих вопросы "в лоб", вопросы со скрытым смыслом; вопросы, проверяющие искренность ответов и другие. Практикуются открытые и скрытые фонограммы исследовательской беседы.

**Интервьюирование**, метод близок к методу беседы. Здесь проверяющий как бы задает тему для выяснения точки зрения и оценок испытуемого по изучаемому вопросу. Правила интервьюирования включают создание условий, располагающих к искренности испытуемых. Как беседа, так и интервью, более продуктивны в обстановке неофициальных контактов,

симпатий, вызываемых проверяющим у испытуемых. Лучше, если ответы респондентов не будут стенографироваться на его глазах, а будут воспроизводиться позже по памяти проверяющего. Не допускается в педагогической науке оба опросных метода, смахивающих на допрос.

**Анкетирование** как письменный опрос более продуктивен, документален, гибок по возможностям получения и обработки информации. Существует несколько видов анкетирования. Контактное анкетирование осуществляется при раздаче, заполнении и сборе заполненных анкет проверяющим при непосредственном его общении с испытуемыми. Заочное анкетирование организуется посредством корреспондентских связей. Анкеты с инструкциями рассылаются по почте, возвращаются таким же способом в адрес проверяющей организации. Прессовое анкетирование реализуется через анкету, размещенную в газете. После заполнения таких анкет читателями редакция оперирует полученными данными в соответствии с целями научного или практического замысла опроса.

### **Электронные методы компьютерных технологий**

1. **RSS-каналы:** RSS (англ. Rich Site Summary - обогащённая сводка сайта) - предназначенных для описания лент новостей, анонсов статей, изменений в блогах. Информация из различных источников, представленная в формате RSS, может быть собрана, обработана и представлена пользователю в удобном для него виде специальными программами- агрегаторами или онлайн-сервисами, такими как: NewsAlloy, FeedBucket и другими. RSS - каналы - это простой способ оставаться в курсе на избранных веб-сайтах, например блоги и online журналов. Если сайт предлагает RSS - канал, получение уведомлений об всякий раз, когда запись переход вверх, а затем можно прочитать Сводка или всей записью.

2. **Исследование Интернет-ресурсов.** Потенциальные источники информации в Интернете можно разделить на три типа:

- Источники, связанные с профессиональной журналистикой - информационные агентства, сетевые СМИ, вебсайты традиционных СМИ.
- Справочные источники - словари, энциклопедии, базы данных.
- Социальные сети [BBCwww].

3. **Онлайн – исследования.** На сегодняшний день мониторинг качества образования, являющийся наиболее важным инструментом изучения основных характеристик всей системы образования, позволяет увидеть изменение ситуации по исследуемому вопросу и отследить положительную или отрицательную динамику по возникшим проблемам. Такого рода мониторинговые исследования целесообразнее проводить с использованием интерактивных анкет в онлайн - режиме.

- **Интерактивная анкета** – это инструмент мониторинга, позволяющий проводить онлайн - анкетирование обучающихся, педагогов и родителей. Онлайн - мониторинг позволяет сократить время как респондента при заполнении анкеты, так и исследователя при обработке данных. Интерактивная анкета позволяет перевести в электронный формат любую

стандартную анкету с использованием уникального набора инструментов, которые широко распространены в системе онлайн коммуникации.

Такой способ имеет ряд достоинств:

- число респондентов не ограничено;
- современное удобное оформление (интерфейс);
- удобные способы рассылки на участие в анкетировании;
- нет зависимости от местонахождения респондента;
- современные инструменты (возможности) создания вопросов;
- минимальные материальные затраты;
- быстрая и точная обработка результатов.

**Онлайн-опрос** (интернет-опрос, web-опрос) - это метод сбора информации, который осуществляется на основе использования интернет - технологий. Онлайн - опросы проводятся по интерактивной анкете, размещённой на сайте и заполняемой с компьютера или мобильного устройства в режиме онлайн. Онлайн - исследования предоставляют респондентам возможность выбора удобного времени и места участия и могут быть завершены в любое удобное для респондента время. Онлайн - опросы – эффективный формат контента, а также инструмент, который позволяет установить прочную связь с аудиторией и узнать её мнение по тому или иному вопросу.

**4. Облачные технологии**, - это не только среда для хранения и обработки информации, объединяющая в себе аппаратные средства, лицензионное программное обеспечение, каналы связи, а также техническую поддержку пользователей, но и метод сбора данных на принципе действия в предоставлении доступа к центрам обработки данных и ресурсам разного уровня удаленно.

**Облачные сервисы** - это рабочая площадка в интернете, а точнее на удаленном сервере, которая предоставляется, как интернет-сервисы, для реализации своих целей, задач, проектов, в частности для сбора информации на определенном ресурсе. Одна из часто используемых технологий облачного сервиса это - электронная почта. Если вы работаете с почтой на каком-то сайте-сервисе (gmail.com, yandex.ru, mail.ru), который эту почту позволяет использовать, то это и есть ничто иное как облачный сервис, являющийся частью облачных технологий.

Возможности облачных сервисов:

- Доступ к личной или корпоративной информации с любого компьютера, подключённого к Интернету.
- Можно работать с информацией с разных устройств (ПК, планшеты, телефоны и т.п.).
- Не важно в какой операционной системе вы предпочитаете работать (Windows, Mac, Linux).
- Одну и ту же информацию, разные пользователи, могут просматривать и редактировать одновременно с разных устройств.
- Если что-то случится с вашим устройством (ПК, планшетом, телефоном), то вы не потеряете важную информацию, так как она теперь не

хранится на серверах облачного сервиса.

- Вы всегда пользуетесь самой последней версией программ и при этом не надо следить за выходом обновлений.

Таким образом, при создании ЦОС в ДПО облачные технологии помогают формированию новой информационной культуры в образовании, дают уникальную возможность соединить проектную методику и информационно-коммуникационные технологии, осуществлять сбор данных.

### **Методы обработки информации**

С помощью используемых методов осуществляется сбор большого объема материалов, который требует качественной и количественной обработки.

**1. Математические методы.** Для обработки количественных данных полученных в ходе анкетирования, тестирования, интервью, беседы, наблюдений и применяются математические методы исследования с использованием статистических пакетов прикладных программ (Statistica, Stadia, SPSS, SyStat).

**2. Текстовые и графические редакторы.** Для обработки данных полученных в ходе сбора информации, повышающих качество представляемых результатов используются текстовые и графические редакторы:

- 1) Word (универсальная программа для набора текста);
- 2) Блокнот;
- 3) Notepad;
- 4) WordPad;
- 5) LibreOffice (программа характерна для Linux, хотя существует версия и для Windows);
- 6) Документы на Google и Яндекс (их могут одновременно править сотрудники, находящиеся в разных городах и даже странах)
- 7) Adobe Photoshop (растровый, графический редактор).

**3. Табличные, статистические редакторы,** - это прикладные программы для решения вычислительных задач на больших массивах данных, представляемых в табличной форме.

Для мониторинга качества образования используются возможности для статистической обработки данных табличного редактора Microsoft Excel. Данный редактор позволяет заносить данные исследования в электронные таблицы, создавать формулы, сортировать, фильтровать, группировать данные, проводить быстрые вычисления на листе таблицы. С табличными данными также можно проводить статистические операции, если подключён пакет анализа данных. Табличный редактор Microsoft Excel с помощью встроенного мастера диаграмм также даёт возможность построить на основании результатов статистической обработки данных различные графики и гистограммы, которые можно впоследствии использовать на других этапах исследования.

**4. Облачные технологии**, - это, прежде всего среда для хранения и обработки информации, объединяющая в себе аппаратные средства, лицензионное программное обеспечение, каналы связи, а также техническую поддержку пользователей. Это современные ИТ - технологии обработки данных в которой компьютерные ресурсы и мощности предоставляются пользователю, как интернет - сервис. Таким образом, имеется возможность доступа к данным с любого устройства, имеющего доступ в Интернет. Пользователи имеют возможность опубликовывать свои файлы, делиться ими, редактировать их, просматривать в браузере. Облачный сервис также хранит историю изменений файлов. Есть у них и возможность синхронизации папок между устройствами — персональным компьютером, смартфоном, планшетом и т.д. Облачные хранилища позволяют организовывать совместный доступ к файлу для его просмотра или редактирования путем установления пользователем определенного круга лиц.

**Показатели и индикаторы** мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Показатели		Методика расчета показателей регионального\муниципального уровня
регионального уровня	муниципального уровня	
<b>2.2.1 по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников</b>		
1. Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на федеральном уровне (сервисами ФИОКО, Академии Минпросвещения), в общей численности педагогических работников региона, %.	1. Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на федеральном уровне (сервисами ФИОКО, Академии Минпросвещения и др.), в общей численности педагогических работников муниципалитета, %.	число педагогических работников, прошедших диагностику на федеральном уровне $\times 100$ / общая численность педагогических работников
2. Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на региональном уровне (Цифровой профиль с IV квартала 2022 г., сервисы КК ИПК, ЦНППМ и др.), в общей численности педагогических работников региона, %.	2. Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на региональном уровне (Цифровой профиль с IV квартала 2022 г., сервисы КК ИПК, ЦНППМ и др.), в общей численности педагогических работников муниципалитета, %.	число педагогических работников, прошедших диагностику на региональном уровне $\times 100$ / общая численность педагогических работников
3. Доля педагогических работников ШНОР, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, из общего числа педагогических работников ШНОР региона.	3. Доля педагогических работников ШНОР, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, из общего числа педагогических работников ШНОР муниципалитета.	число педагогических работников из ШНОР, прошедших диагностику профессиональных дефицитов $\times 100$ / общая численность педагогических работников из ШНОР
<b>2.2.2. по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов</b>		
Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников региона, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе диагностики профессиональных компетенций и/или выявления профессиональных дефицитов	Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников муниципалитета, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе диагностики профессиональных компетенций и/или выявления профессиональных дефицитов.	число педагогических работников, для которых разработан ИОМ, $\times 100$ / общая численность педагогических работников
<b>2.2.3 по обеспечению ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами</b>		
1. Доля педагогических работников,	1. Доля педагогических работников, получивших	число педагогических работников,

получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации ИОМ (из числа педагогических работников, у которых разработан ИОМ).	адресную методическую поддержку в разработке и реализации ИОМ (из числа педагогических работников, у которых разработан ИОМ).	получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации ИОМ, $\times 100$ /общая численность педагогических работников, для которых разработан ИОМ
2. Доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации ИОМ (из числа педагогических работников, у которых разработан ИОМ).	2. Доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации ИОМ (из числа педагогических работников, у которых разработан ИОМ).	количество педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением при реализации ИОМ, $\times 100$ /общая численность педагогических работников, для которых разработан ИОМ
<b>2.2.4 по поддержке педагогов, в том числе молодых, по реализации программ наставничества педагогических работников</b>		
1. Доля педагогических работников государственных краевых и муниципальных образовательных организаций в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников государственных краевых и муниципальных образовательных организаций региона.	Доля педагогических работников муниципальных образовательных организаций в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников муниципальных образовательных организаций	количество педагогических работников муниципальных образовательных организаций в возрасте до 35 лет $\times 100$ /общая численность педагогических работников муниципальных образовательных организаций работников.
2. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в мероприятиях календаря для данной категории работников.	2. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в мероприятиях календаря для данной категории работников.	количество педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в мероприятиях календаря для данной категории работников, $\times 100$ /общая численность педагогических работников в возрасте до 35 лет
3. Доля педагогических работников, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогических работников региона (сами наставники и наставляемые).	3. Доля педагогических работников, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогических работников муниципалитета (сами наставники и наставляемые).	количество педагогических работников, участвующих в программах наставничества (наставники + наставляемые) $\times 100$ /общая численность педагогических работников
4. Доля ОО, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников, в	4. Доля ОО, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников, в общей	количество ОО, реализующих целевую модель наставничества, $\times 100$ /общее

общей численности ОО региона.	численности ОО муниципалитета.	количество ОО
5. Доля педагогических работников, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив (начиная с 2023 г.), в общей численности педагогов региона.	5. Доля педагогических работников, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив (начиная с 2023 г.), в общей численности педагогов муниципалитета.	количество педагогических работников, сопровождаемых методистами РМА, $\times 100$ /общая численность педагогических работников
<b>2.2.5 по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитетов</b>		
1. Доля МСО, имеющих вакансии педагогических работников	1. Доля ОО, имеющих вакансии педагогических работников	количество МСО, имеющих вакансии, к общему количеству МСО региона
2. Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, в общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций региона.	2. Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, в общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций муниципалитета.	количество педагогических работников общеобразовательных организаций, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, $\times 100$ /общее количество педагогических работников общеобразовательных организаций
3. Доля педагогических работников учреждений дополнительного образования, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, в общей численности педагогических работников учреждений дополнительного образования детей региона.	3. Доля педагогических работников учреждений дополнительного образования, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, в общей численности педагогических работников учреждений дополнительного образования детей муниципалитета..	количество педагогических работников учреждений ДОД, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, $\times 100$ /общее количество педагогических работников учреждений ДОД
4. Доля педагогических работников, имеющих внутреннее или внешнее совместительство, в общей численности педагогических работников региона.	4. Доля педагогических работников, имеющих внутреннее или внешнее совместительство, в общей численности педагогических работников муниципалитета.	количество педагогических работников, имеющих внутреннее или внешнее совместительство, $\times 100$ /общее количество педагогических работников
<b>2.2.6 по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности</b>		
1. Доля педагогов, имеющих базовое непрофильное образование, прошедших профессиональную переподготовку по	1. Доля педагогов, имеющих базовое непрофильное образование, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам	количество педагогов, имеющих базовое непрофильное образование, прошедших ПП по образовательным

образовательным программам педагогической направленности, в общем количестве педагогов региона, имеющих базовое непрофильное образование.	педагогической направленности, в общем количестве педагогов муниципалитета, имеющих базовое непрофильное образование.	программам педагогической направленности, x100/общая численность педагогов, имеющих непрофильное/ образование
<b>2.2.7 по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ</b>		
1. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам введения обновленного ФГОС, в общем количестве педагогических работников региона.	1. Доля педагогических работников общеобразовательных организаций муниципалитета, повысивших квалификацию по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС (в том числе, формированием и оценкой функциональной грамотности обучающихся, внедрением цифровой образовательной среды, реализацией деятельностного подхода) в общем количестве педагогических работников общеобразовательных организаций муниципалитета.	количество педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам обновленного ФГОС, x100\общее количество педагогических работников
2. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию в рамках реализации РП "Успех каждого ребенка", в общем количестве педагогических работников региона.	2. Доля педагогических работников, повысивших квалификацию в рамках реализации РП "Успех каждого ребенка", в общем количестве педагогических работников муниципалитета	количество педагогических работников, повысивших квалификацию в рамках реализации РП "Успех каждого ребенка", x100/общее количество педагогических работников
3. Доля дополнительных профессиональных программ, размещенных в федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования, в общем количестве дополнительных профессиональных программ, реализуемых в регионе.		количество ДПП, размещенных в федеральном реестр, x100/общее количество ДПП в регионе
4. Доля педагогических работников общеобразовательных организаций региона, прошедших обучение по программам из федерального реестра дополнительных	2. Доля педагогических работников общеобразовательных организаций муниципалитета, прошедших обучение по программам из федерального реестра дополнительных	количество педагогических работников общеобразовательных организаций муниципалитета, прошедших обучение по программам из федерального реестра

профессиональных программ педагогического образования, в общей численности педагогов общеобразовательных организаций региона.	профессиональных программ педагогического образования, в общей численности педагогов общеобразовательных организаций муниципалитета.	дополнительных профессиональных программ педагогического образования, x100/общую численность педагогов общеобразовательных организаций
<b>2.2.8 по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне</b>		
1. Доля педагогических работников, участвующих в работе СМО, в общей численности педагогических работников региона.	1. Доля педагогических работников, участвующих в работе СМО, в общей численности педагогов муниципалитета.	количество педагогических работников, участвующих в работе СМО, x100/общую численность педагогических работников
2.Количество СМО для реализации предметных концепций и актуальных проектов		
3 Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, участвующих в работе РМА, в общей численности педагогических работников общеобразовательных организациях региона.	2 Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, участвующих в работе РМА, в общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций муниципалитета.	количество педагогических работников общеобразовательных организаций, участвующих в работе РМА, x100/общее количество педагогических работников общеобразовательных организаций

Для каждого показателя устанавливается максимально возможное значение.

А) Отсутствие или значение ниже определенного уровня – 0 баллов.

Б) Наличие или значение равное/выше определенного уровня – 1 балл.

В отдельных случаях возможна бальная оценка в зависимости от доли показателя от 3 баллов.

При дихотомических показателях, в которых предусмотрены варианты ответа «да/нет» максимальный балл индикатору присваивается при ответе «да», 0 баллов – при ответе «нет». В случае если индикатор имеет негативную окраску, то присвоение баллов осуществляется в обратном порядке.

Значение показателя рассчитывается методом суммирования значений индикаторов.

Итоговая оценка результативности (эффективности) обеспечения профессионального развития педагогических работников из суммы баллов по всем группам показателей.

Итоговая оценка качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов	Качество повышения квалификации и профессионального роста педагогов
Более 80% баллов	Высокое качество
От 60 до 80% баллов	Качество выше среднего
От 40 до 59% баллов	Качество среднее
Меньше 40 % баллов	Низкое качество

### **Использование информационных систем для сбора информации**

Для сбора, хранения и обработки информации по муниципальным показателям управления качеством образования на основе не запрещенного к использованию на территории РФ программного обеспечения разработана система с использованием облачных технологий.

Каждая образовательная организация имеет личную (собственную) точку входа, через которую и происходит обмен информацией.

Информация, представленная образовательными организациями, в автоматическом режиме обрабатывается, производится предварительное начисление баллов по показателям и нужным образом форматируется.

Заполненные формы передаются для работы экспертам, а также в качестве обратной связи в образовательные организации в виде таблиц и диаграмм.

### **Анализ результатов мониторинга и адресные рекомендации по результатам анализа.**

Анализ результатов мониторинга включает рассчитанные актуальные значения показателей, описание тенденций, закономерностей, связей, выделение групп/кластеров оцениваемых объектов т.п.

В аналитические материалы включается анализ связей полученных результатов мониторинга и значений показателей с различными контекстными данными, описание выявленных проблем, дефицитов, оценка выявленных тенденций и закономерностей (негативные/позитивные, возможность учета в управленческой деятельности), выводы, логически вытекающие из описания выявленных проблем, дефицитов, оценки выявленных тенденций и закономерностей.

Адресные рекомендации по результатам анализа основываются на описании выявленных по результатам мониторинга проблем, дефицитов, тенденций, закономерностей, связей на представленных оценках и выводах.

Реализуемые меры, мероприятия и управленческие решения должны

соответствовать рекомендациям, разработанным на основе анализа результатов муниципального мониторинга.

Осуществление оценки эффектов, полученных в результате применения мер, реализации мероприятий и управленческих решений, осуществляется с точки зрения их влияния на значения используемых показателей.

Субъекты реализации механизмов управления качеством образования в городе Назарово с определенной периодичностью представляют выводы об эффективности проведённых мероприятий/принятых мер/управленческих решений и описание дальнейшей т