



**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД КРАСНОДАР**

П Р И К А З

29 МАЙ 2023

№ 873

г. Краснодар

О внесении изменений в приказ департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар от 18.03.2022 № 366 «Об утверждении Системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар»

В целях реализации механизмов управления качеством образования в городе Краснодаре, в соответствии с приказом департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар от 12.04.2021 № 393 «Об утверждении Концепции муниципальной системы оценки качества образования в городе Краснодаре» п р и к а з ы в а ю:

1. Внести в приказ департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар от 18.03.2022 № 366 «Об утверждении Системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар» следующие изменения:

1.1. Приложение № 1 изложить в редакции согласно приложению № 1.

1.2. Приложение № 2 изложить в редакции согласно приложению № 2.

2. МКУ «Краснодарский научно-методический центр» (Шевченко):

2.1. Обеспечить реализацию системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар;

2.2. Провести мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организа-

ций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар (далее – мониторинг) до 01.06.2023.

2.3. Подготовить аналитическую справку по результатам мониторинга до 20.06.2023.

3. МКУ КМЦИКТ «Старт» (Дьяченко) предоставить выгрузку показателей из автоматизированной информационной системы «Сетевой город. Образование» не позднее 29.05.2023 (по запросу).

4. Отделу кадровой и организационной работы департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар (Куликова), отделам образования по внутригородским округам города Краснодара департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар (Колесникова, Лепеха, Литвинова, Слюсарева):

4.1. Обеспечить участие общеобразовательных организаций в мониторинге.

4.2. Использовать сведения, полученные по результатам мониторинга, для принятия обоснованных адресных рекомендаций, управленческих решений по совершенствованию муниципальной системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций города Краснодара.

4.3. Направить справку по итогам мониторинга в общеобразовательные организации муниципального образования города Краснодара для использования в работе.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Е.А.Шкута, заместителя директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар.

Исполняющий обязанности
директора департамента



А.В.Звягинцев

· Приложение № 1
к приказу директора департамента
образования муниципального
образования город Краснодар
28 МАЙ 2025 № 173

СИСТЕМА
обеспечения и сопровождения профессионального
развития педагогических работников общеобразовательных
организаций, находящихся в ведении департамента образования
администрации муниципального образования
город Краснодар, до 2025 года

Раздел I
Общие положения. Актуальность

Для развития современного общества характерны принципиально новые приоритеты в образовании. Национальные проекты обозначили стратегию развития российской системы образования в новых социально-экономических условиях, связанных с необходимостью создания единого образовательного пространства. Сегодня особое значение приобретают вопросы, связанные с усилением непрерывного характера обучения и профессионального совершенствования педагога как условия его адаптации к новым моделям деятельности, повышения уровня подготовленности к решению профессиональных задач.

Система обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар (далее – Система) предназначена для осуществления комплексного анализа качества методического сопровождения педагогических работников, включая определение целей развития педагогических работников, мониторинг образовательной ситуации посредством проводимой диагностики профессиональных дефицитов педагогов, анализ её результатов, а также соотнесение целей и задач развития образования в Российской Федерации и регионе с целями и задачами системы профессионального развития педагогов в муниципальном образовании город Краснодар, с учетом социально-экономического развития города, наличия кадровых ресурсов.

В Системе представлены нормативные, методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности по обеспечению реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в условиях интеграции и развития уже сложившихся и действующих в регионе системы дополнительного профессионального образования педагогических работников и системы методической работы.

Система разработана в соответствии с нормативными документами:

Федеральный уровень:

федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

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

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

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

распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста».

Региональный уровень:

Законом Краснодарского края от 16.07.2013 № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (с изменениями на 21 февраля 2023 года);

приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 09.03.2023 № 706 «Об утверждении положения о региональной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Краснодарского края».

Муниципальный уровень:

приказом директора департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар от 12.04.2021 № 393 «Об утверждении Концепции муниципальной системы оценки качества образования в городе Краснодаре».

Для достижения высокого уровня качества образования, необходимо создать условия, при которых педагог сможет направлять усилия на реализацию принципиальных изменений в образовании, обусловленных новыми вызовами государственной образовательной политики, социально-экономического развития края и города, социального заказа общества и личности на образование. В связи с этим необходима перестройка деятельности педагога, корректировка личностных приоритетов и профессиональных позиций, чтобы профессиональное развитие не только подготавливало его к работе в изменяющихся условиях, но и опережало эти изменения. В 2021 году в муниципальном образовании город Краснодар создана муниципальная система обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций. Данная Система призвана скоординировать всю методическую и инновационную работу, осуществляемую в образовательных организациях города Краснодара. Комплекс мероприятий в рамках реализации Системы позволил достичь следующих результатов:

сформировано единое научно-методическое пространство сопровождения педагогических работников, состоящее из субъектов научно-методической деятельности всех уровней;

организовано сотрудничество с центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников;

организовано участие педагогических работников в образовательных мероприятиях по ведущим тематикам и флагманским направлениям развития государственной образовательной политики, таких как проект «Школа Минпросвещения России», внедрение обновленных ФГОС, развитие функциональной грамотности, цифровизация образования, совершенствование предметных и методических компетенций педагогических работников и т.д.;

организовано участие педагогических работников в процедуре оценки предметных и методических компетенций;

педагогические работники вовлечены в цифровую систему дополнительного профессионального образования (единую образовательную платформу Министерства просвещения Российской Федерации);

ведётся работа по повышению мотивации педагогических кадров: с 2014 года по инициативе главы муниципального образования город Краснодар все педагоги, пришедшие в образовательные организации, проработав непрерывно один год, получают социальную поддержку в виде гранта;

созданы условия для предоставления возможности целевого обучения будущих специалистов;

созданы благоприятные условия, научно-методическое и организационное сопровождение участников конкурсов всех уровней. Результатом системной работы является ежегодное увеличение количества победителей и призёров в муниципальных, краевых и всероссийских, международных конкурсах;

обобщение материала и трансляция накопленного инновационного опыта на сайте МКУ КНМЦ. На сайте ведётся дистанционный приём заявок, экспертизы и анализ конкурса инновационных проектов, продуктов и отчётов; дистанционная форма приёма материалов на Фестиваль «Новые идеи – новой школе»; трансляция опыта всех площадок МСИП;

организована работа краевого ресурсного центра общего образования на базе МКУ КНМЦ по теме «Развитие системы муниципальных инновационных площадок» утверждённого приказом ГБОУ ДПО ИРО КК.

С целью получения объективной информации о качестве образования в муниципальном образовании город Краснодар и тенденциях его изменения, необходимой для принятия обоснованных управленческих решений по совершенствованию муниципальной системы образования, прогнозирования развития муниципальной системы образования и повышения уровня информированности потребителей образовательных услуг, выстраивается муниципальная система оценки качества образования. Ежегодно проводятся мониторинги по всем направлениям муниципальных управленческих механизмов.

За последние три года произошли значительные изменения в системе обеспечения профессионального развития педагогических кадров. В общеобразовательных организациях города наблюдается рост количества педагогов: 6604 педагога в 2020 году, 7323 педагога в 2022 году; 30 педагогов имеют ученую степень кандидата наук, 2 педагога имеют ученое звание «доцент», высшую квалификационную категорию имеют 1297 человек, первую – 915 чел.

Однако темп роста числа педагогов ниже темпа увеличения количества обучающихся, в результате увеличивается показатель «число учащихся, обучающихся на одного учителя», который составляет 25,5 человек и является одним из самых высоких в стране.

С 2020 года в общеобразовательных организациях отсутствует дефицит учителей немецкого языка. В 2022 году отсутствуют вакансии учителей физической культуры (доля вакантных должностей в 2020 г. – 0,4 %, в 2021 г. – 0,1%). Рост доли вакантных должностей от общего числа ставок по штату в 2022 году по сравнению с аналогичным периодом 2020 года приходится на категории учителей: физики, биологии, математики, химии, трудового обучения.

Согласно данным формы статистического наблюдения № 00-1 (далее ФСН № 00-1) наблюдается увеличение доли педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников города: 32,2% в 2022 г. (30,4% в 2020 г.), а также уменьшение доли педагогов наиболее продуктивного возраста (35 – 60 лет) с 57,2% в 2020 г. до 55,9% в 2022 г. и доли педагогов старше 60 лет: 12,4% в 2020 г. и 11,9% в 2022 г.

На территории города Краснодара реализуется целый комплекс мероприятий, направленных на социальную поддержку молодых педагогических работников:

частичная компенсация за наём жилого помещения в размере до 15 000 рублей;

грант в размере 50 000 рублей – предоставляется однократно участникам очных туров профессиональных конкурсов, авторам инновационных проектов;

грант в размере 25 000 рублей – предоставляется однократно педагогам, впервые приступившим к педагогической деятельности и проработавшим не менее одного года;

доплата в размере 3000 рублей ежемесячно в течение двух лет со дня окончания вуза или ссуза.

Независимо от статуса молодого педагога педагогические работники города получают:

денежную выплату в размере 5000 рублей ежегодно к началу нового учебного года;

частичную компенсацию расходов на коммунальные услуги работникам, работающим и проживающим в сельской местности;

компенсационную выплату в размере 25% должностного оклада работникам сельских образовательных организаций.

Также работники педагоги города имеют возможность отдохнуть в муниципальном бюджетном учреждении «Комплексный спортивно-оздоровительный центр «Ольгинка» за счет средств бюджета города Краснодара

В муниципальном образовании город Краснодар ведётся работа по повышению мотивации педагогических кадров. В городе Краснодаре на высоком уровне функционирует система работы с молодыми педагогическими работниками. В 2016 году был учрежден Клуб «Молодой педагог» города Краснодара, в рамках деятельности которого существуют проекты и профессиональные конкурсы, направленные на поддержку, адаптацию и становление начинающих специалистов. К таким проектам можно отнести «Стажировочные площадки», «Школа молодого учителя», благотворительные и добровольческие акции, ежегодные Форумы молодых педагогов (весенний выездной и декабрьский городской), а также участие в муниципальных профессиональных конкурсах: «Педагогический дебют», «Молодые профессионалы Краснодара», «Учительские вёсны» «Новые идеи – новой школе». В сравнении с предыдущим 2020 годом активность участия молодых педагогов выросла на 8%, ввиду появления нового профессионального конкурса учительских команд «Молодые профессионалы Краснодара» и расширения деятельности Клуба «Молодой педагог» города Краснодара.

Значительной помощью в снижении кадровой потребности стала возможность целевого обучения будущих специалистов. За последние 6 лет муниципальными образовательными организациями города Краснодара было направлено на целевое обучение по педагогическим специальностям 217 человек, из них в 2022 году – 25, которые после завершения обучения пополнят ряды педагогических работников города. Все студенты-«целевики» проходят практику на базе направившей их на обучение образовательной организации. После завершения обучения за «целевиком» закрепляется наставник из числа более опытных педагогов. В настоящее время продолжают работать в образовательных организациях только 70 педагогических работников – «целевиков» (из них 40 чел., получивших дипломы в 2018-2021 годах и 30 чел. – выпускники-2022). С 2020 года появилось право принимать на работу в общеобразовательные организации на должности педагогических работников студентов, успешно окончивших третий курс учреждения высшего образования (для учреждений дополнительного образования – окончивших второй курс). Это даёт дополнительный кадровый резерв.

С 2020 года появилось право принимать на работу на педагогические должности студентов после третьего курса вуза (в учреждения дополнительного образования – после 2 курса вуза). Это даёт дополнительный кадровый резерв.

Совершенствование системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических работников невозможно без прогноза и планирования повышения квалификации и профессиональной переподготовки пе-

дагогических и руководящих работников образовательных организаций. Педагогические работники проходят как плановое обучение по образовательным программам, программам профессиональной переподготовки, так и в рамках реализации Федеральных программ. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников, реализуется в рамках мероприятий индивидуальных образовательных маршрутов, сформированных на основании результатов независимой диагностики.

Процент охвата курсовой подготовкой работников муниципальных образовательных организаций в 2022 году составил 44,5%, (2021 году – 41,0%).

Наибольшее количество педагогов предпочли дистанционную форму обучения – 3351 человек (47,4 %). Педагогические работники повышают свою квалификацию в учреждениях ДПО, находящихся как в Краснодарском крае – 5364 чел. (75,8%), так и за его пределами (24,2%). 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. Помимо обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации для педагогических работников проводятся образовательные мероприятия, способствующие вовлечению их в профессиональное сообщество, мотивированию к профессиональному развитию и созданию условий для обсуждения общих проблем, связанных с повышением качества образования в школе.

Педагогические и руководящие работники образовательных организаций города Краснодара наряду с прохождением курсов повышают свою квалификацию путем принятия участия в онлайн-семинарах, онлайн-конференциях, вебинарах как краевого уровня, так и всероссийского.

С каждым годом увеличивается количество победителей и призёров в муниципальных, краевых и всероссийских, международных конкурсах: 121 человек – в муниципальных конкурсах (в 2021 – 85 чел.), 64 человека – в краевых конкурсах (2021 - 64 чел.), во всероссийских, международных – 50 человек (2021 – 38 чел.). В 2022 году руководители и педагоги приняли участие в 84 конкурсах разного уровня (2021 г. – 68), 423 человека стали победителями, призерами и лауреатами на разных уровнях.

Комплекс мероприятий в рамках реализации Системы позволил достичь значимых результатов в инновационной деятельности. Появление инновационных практико-ориентированных программ во многом обусловлено активной инновационной деятельностью, реализуемой в рамках региональных инновационно-методических сетей, центром которых является региональный институт развития образования, где системно обобщается и транслируется опыт в процессе реализации курсовой подготовки, полученный в рамках инновационной и апробационной деятельности. Ведение инновационно-методической работы в городе Краснодаре способствовало развитию профессиональных сообществ и профессиональных сетей в рамках реализации краевых проектов, сети апроба-

ционных площадок по внедрению ФГОС, сети школ с инновационными образовательными практиками и др. Появление предметных педагогических сообществ (предметных методических объединений) позволило актуализировать новое предметное содержание образования. Система ДПО и система методической работы в регионе должны учитывать специфику (возможности, особенности) разных категорий педагогов, индивидуальные профессиональные запросы, возможности, проблемы, должны обустроиваться содержательно и технологически таким образом, чтобы мотивировать педагога и руководителя образования на непрерывный профессиональный рост. Заметна положительная динамика количества педагогов, образовательных организаций, для которых был разработан ИОМ в ЦНППМПР, что свидетельствует о развитии системы персонализированного повышения квалификации в регионе через оказание адресной методической помощи педагогам в проектировании ИОМ. Наблюдается увеличение количества педагогов, прошедших оценку и вошедших в методический актив по результатам оценки предметных и методических компетенций учителей по сравнению с 2020 годом.

Соответственно, это позволяет сделать вывод о том, что педагоги города Краснодара имеют высокий уровень методических компетенций и востребованы в качестве экспертов на федеральном и региональном уровне. Более того, необходимость формирования экспертного сообщества (методического актива) педагогов, который представляет собой объединение высококвалифицированных специалистов из числа педагогических работников, имеющих высокий уровень методической компетентности и привлекаемых к осуществлению методической помощи другим педагогическим работникам, а также организация сетевых форм взаимодействия, является важным фактором развития педагогических кадров.

На базе МКУ КНМЦ организован и третий год успешно работает краевой ресурсный центр общего образования по теме «Развитие системы муниципальных инновационных площадок», утверждённый приказом ГБОУ ДПО ИРО КК.

Сформирован состав участников сетевого сообщества краевого ресурсного центра Краснодара (КРЦ), которыми являются 11 муниципалитетов края: Абинский, Белоглинский, Выселковский, Кавказский, Кореновский, Крымский, Лабинский, Новопокровский, Северский, Темрюкский, Туапсинский. Материалы КРЦ размещены в системе МедиаВики Краснодарского края в разделе «Инновационная деятельность» (<http://wiki.iro23.info>), а также на сайтах «Движение вверх 2020-2021 Краснодар» (<http://tms1.iro23.ru/>).

На протяжении трёх лет работает сайт www.knmc.ru, собранный и обобщённый на сайте материал позволил организовать трансляцию накопленного инновационного опыта на весь край. На сайте ведётся дистанционный приём заявок, экспертиза и анализ конкурса инновационных проектов, продуктов и отчётов; дистанционная форма приёма материалов на Фестиваль «Новые идеи – новой школе»; трансляция опыта всех площадок МСИП.

Комплекс мероприятий в рамках реализации муниципальной системы позволил достичь значимых результатов, но остаются проблемы, которые должны быть решены в рамках обновленной системы:

проблема актуализации результатов обучения педагогов по дополнительным профессиональным программам для работодателей;

проблема повышения эффективности курсов с точки зрения изменения образовательного процесса в организации, его условий и результатов;

проблема трансформации традиционных представлений о содержании и способах методической деятельности;

проблема отсутствия специальных механизмов и процедур проведения анализа мониторинговых обследований, существующих в регионе и касающихся диагностики результативности образовательного процесса и сформированности педагогических компетенций, а также механизмов и процедур принятия решений и контроля управленческих решений;

проблема низкой компетентности методических работников по вопросам сопровождения методической деятельности; проблема профессионального выгорания педагогов.

Обновленная система методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогов должна учитывать:

возможность реализации собственных моделей обеспечения профессионального развития педагогов и управленцев, в т.ч. моделей организации методической деятельности на муниципальном и институциональном уровнях, но с обязательным выполнением региональных требований, обеспечивающих управление качеством образования;

особенности и возможности профессионального роста и его сопровождения для разных групп педагогов;

необходимость применения особых форм работы с педагогическим сознанием, мотивацией, примирения интенсивных, коллективно-мыслительных, тренинговых и рефлексивно-проектных форм.

Муниципальная система работы по обеспечению профессионального роста педагогических работников, основанная на научных достижениях и прогрессивном педагогическом и управленческом опыте, представляет собой целостную систему взаимосвязанных мер и нацелена на обеспечение профессионального роста учителя, развитие его творческого потенциала и педагогического мастерства.

Стратегическая цель - Совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, развитие единого научно-методического пространства в сфере повышения квалификации, профессиональной переподготовки и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

Раздел II

Целевые ориентиры

Целевыми ориентирами Системы являются:

Цель № 1 «Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников».

Обоснование цели. Профессиональные компетенции педагогического работника – совокупность профессиональных знаний и навыков, необходимых для успешной педагогической деятельности. Препятствиями к осуществлению успешной педагогической деятельности выступают профессиональные дефициты. Под профессиональными дефицитами понимаются профессиональные компетенции педагогических работников, которые отсутствуют вовсе или выражены недостаточно для эффективного осуществления образовательной деятельности. Создание эффективных механизмов выявления и ликвидации профессиональных дефицитов педагогов позволит достичь основную цель национальной системы профессионального роста педагогических работников – повышение уровня профессионализма учителей. В результате системной совместной работы с Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБОУ «Институт развития образования» Краснодарского края (далее – ЦНППМ) с каждым годом растет доля педагогических работников, участвующих в прохождении диагностики профессиональных дефицитов/предметных компетенций (3,8 % от общего количества педагогов в 2021 году, 4,6% в 2022 году). Доля педагогов, повысивших уровень профессиональной компетенции, после выполнения мероприятий в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов, 99% от общего количества, проходивших тестирование в данном потоке.

Целевой ориентир выявления профессиональных дефицитов актуален для муниципалитета. Это позволит организовать выстраивание индивидуального образовательного маршрута педагога, ориентироваться на реальные потребности образовательной системы и конкретного педагога.

Реалистичность цели.

На основании анализа результатов мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов работников образования общеобразовательных организаций разрабатывается план мероприятий по оказанию помощи молодым педагогам, оказанию методической помощи при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, созданию условий для повышения квалификации педагогов.

Цель № 2 «Повышение профессионального мастерства педагогических работников».

Обоснование цели. В современных условиях востребован творчески активный, высококвалифицированный педагог, способный реагировать на изменения и инновации в системе образования, ориентированный на непрерывное повышение профессионального уровня. Именно поэтому повышаются требования к квалификации педагогических работников – к уровню их знаний, умений,

навыков и компетенций (предметных, коммуникативных, психолого-педагогических). Актуальность системы обусловлена тем, что профессиональный рост педагога – задача федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование».

Повышение профессионального мастерства педагогических работников в муниципалитете происходит за счет курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки, профессиональных педагогических конкурсов, которые направлены на выявление талантливых педагогов, их поддержку и поощрение; стимулирование к совершенствованию преподавательской и воспитательной деятельности, развитие их творческого и профессионального потенциала.

В условиях изменения содержания образования, внедрения новых образовательных технологий, обеспечивающих выполнение требований федеральных образовательных стандартов, повышение профессионального уровня педагога приобретает особую значимость. Для эффективного обеспечения и сопровождения профессионального развития педагога необходима интеграция системы дополнительного профессионального образования и системы методической работы как самостоятельных механизмов управления качеством образования. Система организации работы в муниципалитете, направленная на повышение профессионального мастерства педагогических работников опирается на систему обеспечения профессионального развития педагогических работников Краснодарского края.

Реалистичность цели.

Достижимость целевого ориентира, связанного с повышением профессионального мастерства педагогических работников, определяется следующими ресурсами системы образования:

создание условий для непрерывного развития профессионального мастерства, компетентности и творческого потенциала каждого педагога;

включенность педагогических работников в систему непрерывного повышения профессионального мастерства – своевременное повышение квалификации, обучение в соответствии с задачами персональной программы профессионального развития;

создание и внедрение механизмов адресной поддержки педагогов, обеспечивающей совершенствование их профессионального мастерства как основного фактора повышения качества образования;

проведение опережающего мониторинга потребности в повышении квалификации и профессиональной переподготовке;

прохождение педагогами повышения квалификации и профессиональной переподготовки на основе результатов оценки профессиональных дефицитов (предметных, методических, цифровых, коммуникативных, психолого-педагогических, и др.) для реализации единой системы, ориентированной на всестороннее сопровождение педагогов, выстраивания адресной работы с ними;

участие педагогов в мероприятиях, способствующих вовлечению их в профессиональное сообщество, мотивирующих к профессиональному развитию.

Цель № 3 «Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования город Краснодар».

Обоснование цели. Кадровый дефицит - один из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях. Потребность в педагогических кадрах наблюдается по всем предметам. Другими показателями выступают такие данные, как сведения о молодых педагогах, педагогических работниках пенсионного возраста, учителях-совместителях. Так, по состоянию на октябрь 2022 года доля молодых педагогических работников общеобразовательных организаций в возрасте моложе 25 лет и до 35 лет составляет 32,2% (2365 чел.) от общего количества педагогов в МО г. Краснодар (7323 чел.); педагогов в возрасте от 35 до 60 лет – 55,9% (4087 чел.); педагогов пенсионного возраста от 55 лет и более – 20,5% (1496 чел.). Численность внешних совместителей педагогических работников составляет 1,3% (97 чел.). Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, составляет 89,2%. Из них доля педагогов от общего количества педагогических работников (7323 чел.), имеющих высшее педагогическое образование составляет 83,4%, а имеющих среднее профессиональное – 8,3%.

Несмотря на имеющиеся устойчивые высокие показатели системы образования муниципального образования город Краснодар, нужно отметить ряд проблем, которые напрямую связаны с уровнем профессионализма и компетентности педагогических работников:

- старение кадров (доля педагогов пенсионного возраста 20,5%);
- дефицит педагогических кадров в некоторых школах;
- недостаточность профессиональной компетентности педагогов.

Реалистичность цели.

В целях разрешения проблем с кадровым дефицитом в образовательных организациях в муниципалитете созданы условия для предоставления возможности целевого обучения будущих специалистов, грантовая поддержка педагогов. Муниципальные органы управления образования регулярно собирают данные о наличии вакансий в образовательных организациях. Администрации образовательных организаций ведут целенаправленную работу по повышению профессионального мастерства педагогических работников, создают условия для их профессионального развития.

Цель № 4 «Поддержка молодых педагогов/реализация системы наставничества».

Обоснование цели. Значимость для муниципальной системы образования установки целевого ориентира, связанного с осуществлением поддержки молодых педагогов и/или по реализации системы наставничества, определяется необходимостью привлечения и закрепления молодых педагогов в образова-

тельных организациях города Краснодара, формирования положительного отношения молодого специалиста к педагогическому труду, оказания всесторонней помощи и поддержки молодого специалиста с целью его скорейшего вхождения в профессию, изучения условий адаптации и профессиональных дефицитов и оказания помощи в адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности, содействия в профессиональном росте с учетом индивидуальных наклонностей молодого специалиста и закреплением его за образовательной организацией, создания условий для повышения внешней и внутренней мотивации молодого специалиста к дальнейшей педагогической деятельности, для формирования и развития его профессиональной компетентности, что соответствует региональным целям.

Анализ опроса молодых педагогов по адаптации к профессиональной деятельности делает актуальными проблемы по оплате труда молодым специалистам, большой нагрузке, отсутствием условий, работы, поддержки со стороны администрации, трудность контролирования поведения учащихся, применения теоретических знаний на практике, активизации процесса обучения на уроке/занятии, подготовки для учащихся/воспитанников заданий различной степени трудности и т.п. Наряду с этим равный процент голосов (50%) молодых педагогов указали на помощь в адаптации к работе и коллективу как наставников, так и опытных коллег. Поэтому важно создать гибкую и мобильную систему наставничества, взаимодействия молодых педагогов и наставников.

Реалистичность цели. Достижимость целевого ориентира в муниципалитете, связанного с поддержкой молодых педагогов, в том числе через реализацию программ наставничества педагогических работников, осуществляется через территориально-методическую службу, Клуб «Молодой педагог» города Краснодара при поддержке департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар и определяется следующими ресурсами системы образования:

утвержденными нормативно-правовыми актами, регулирующими поддержку молодых педагогов/реализацию программ наставничества педагогических работников на муниципальном, школьном уровнях;

осуществлением департаментом образования администрации муниципального образования город Краснодар и муниципальным казённым учреждением администрации муниципального образования город Краснодар «Краснодарский научно-методический центр» деятельности по организационному, методическому, аналитическому сопровождению и мониторингу внедрения Целевой модели наставничества в муниципальном образовании город Краснодар;

координацией программ наставничества в образовательных организациях, подведомственных департаменту образования администрации муниципального образования город Краснодар;

практикой выявления профессиональных дефицитов молодых педагогов и их восполнения путем разработки и реализации индивидуального образовательного маршрута в системе наставничества;

совершенствованием предметных компетенций молодых педагогов путем реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации для различных категорий молодых педагогов;

реализацией дополнительных профессиональных программ повышения квалификации для наставников молодых педагогов;

реализацией дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по организации наставнических программ в образовательной организации;

деятельностью территориально-методической службы и муниципальных методических объединений, интегрирующих работу школьных методических объединений, профессиональных сообществ педагогов, Клуба «Молодой педагог» города Краснодара;

продуктивным опытом вовлечения молодых педагогов в конкурсное движение путем включения профессиональных конкурсов для начинающих специалистов в систему муниципальных профессиональных конкурсов.

Цель № 5 «Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников».

Обоснование цели. Методическая работа должна быть направлена на сопровождение педагогов с целью повышения эффективности и результативности их деятельности, а также быструю их адаптацию. В своём развитии она должна опережать существующую практику, реализуя принцип: профессиональное развитие педагогов не вслед изменениям, а впереди них.

Методическая работа – это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса, система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессионального мастерства педагогов, на развитие потенциала молодых специалистов и т.п. Динамичное развитие инновационной инфраструктуры муниципальной системы образования, расширение общественно-профессионального участия в решении вопросов методического сопровождения актуализирует задачи создания эффективных механизмов координации деятельности создаваемых структур, четкого распределения полномочий и функций между ними в достижении общей цели методической поддержки педагогических работников города Краснодара в условиях изменения содержания образования, внедрения новых образовательных технологий, обеспечивающих выполнение требований федеральных государственных образовательных стандартов.

Муниципальная форма методической работы, представляет собой взаимосвязанную систему, предполагающую интеграцию всех уровней методического сопровождения учителя: школьного, муниципального, регионального.

Реалистичность достижения цели:

Достижимость целевого ориентира, связанного с научно-методическим сопровождением педагогических работников, определяется следующими ресурсами системы образования:

высококвалифицированным кадровым составом участников реализации Системы;

разработкой базового нормативного обеспечения;

созданием инфраструктуры обеспечения научно-методического сопровождения педагогических работников;

наличием методического обеспечения научно-методического сопровождения педагогических работников;

разработкой и использованием информационного обеспечения научно-методического сопровождения педагогических работников.

Цель № 6 «Поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ на муниципальном уровне».

Обоснование цели. Значимость для муниципальной системы образования установки целевого ориентира, связанного с формированием программ поддержки методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на уровне общеобразовательных организаций, определяется не только обобщением передового педагогического опыта на уровне муниципалитета, но и разработкой муниципальной стратегии профессионального роста педагогов и обеспечения качества образования, что соответствует региональной цели. Одним из инструментов которого является координация деятельности всех методических структур образовательных организаций, расширения сети ассоциаций педагогических и руководящих работников, создания профессиональных экспертных сообществ. Особое значение придаётся организации эффективной работы школьных методических объединений. Постановка данной цели предусматривает совершенствование методического и профессионального мастерства педагогов, развитие их творчества потенциала, организацию взаимопомощи для обеспечения современных требований к обучению и воспитанию обучающихся.

В муниципалитете реализуется программа развития и поддержки школьных методических объединений, созданы профессиональные сообщества педагогов. Для повышения эффективности деятельности школьных методических объединений развивается единое научно-методическое пространство через сетевое партнёрство и интеграцию деятельности разноуровневых организованных структур, работу регионального методического объединения. Создаются условия для совершенствования технологий, методики и форм организации образовательной деятельности. Развивается мотивация деятельности педагогов в профессиональных сообществах.

Постановка данной цели предусматривает использование имеющегося потенциала краевой, муниципальной, школьной системы образования.

Реалистичность достижения цели:

Достижимость целевого ориентира, связанного с поддержкой методических объединений и/или профессиональных сообществ, достигается следующими ресурсами:

научно-методическим сопровождением педагогических работников;

- стимулирование участия педагогов в сетевых сообществах;
- поощрение создания новых методических объединений, профессиональных сообществ педагогов;
- разработка программы поддержки\дорожная карта методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;
- включение представителей общественно – профессиональных сообществ в состав советов и организационных структур;
- привлечение к разработке нормативно – правовой базы в сфере образования;
- разработка технических заданий предметных олимпиад, конкурсов, мониторинговых исследований, рекомендаций и т.д.;
- экспертные обращения к общественно – профессиональным сообществам;
- механизмы согласования проектов/программ с общественно – профессиональными сообществами;
- формирование заказа на методическую поддержку образовательных организаций;

популяризация деятельности общественно – профессиональных сообществ через СМИ (печатные, электронные, телевизионные).

Цель № 7 «Организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ) на муниципальном уровне.

Обоснование цели. Значимость для муниципальной системы образования установки целевого ориентира, связанного с осуществлением сетевого взаимодействия (между образовательными организациями и/или другими учреждениями и предприятиями), определяется необходимостью привлечения заинтересованных субъектов к решению проблемы повышения методической культуры педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципального образования и совместного использования ресурсов, направленного на обеспечение доступности качественного образования, определенного государственными гарантиями реализации прав граждан.

Основной целью деятельности сетевого взаимодействия является научно-методическое сопровождение и развитие муниципальной системы образования, трансляция наработанного инновационного опыта посредством организации сетевого взаимодействия муниципальной службы с образовательными организациями, заинтересованными в решении актуальной проблемы, а также осуществление сетевого взаимодействия (между образовательными организациями и/или другими учреждениями и предприятиями) по субъектно-структурной модели сопровождения школ с низкими образовательными результатами и/или школ, функционирующих в сложных социальных условиях.

Постановка данной цели предусматривает использование имеющегося потенциала муниципальной системы образования и гармоничное встраивание в её инфраструктуру новых участников, способных дополнить и обогатить ком-

плекс взаимоотношений, развить их потенциал в направлении решения проблемы повышения качества образования.

Организация сетевого взаимодействия муниципальной методической службой является составной частью региональной системы методической работы.

Реалистичность достижения цели:

В рамках профессионального сообщества реализуются такие виды сопровождения профессионального развития педагогов, как тьюторство, наставничество, супервизия, обучение, совместные разработка и/или экспертиза нормативных, методических, дидактических материалов, реализация методических проектов.

На уровне муниципалитета также создаются структурные образования, обеспечивающие достижение целей развития образовательной системы города и осуществляющих научно-методическое сопровождение деятельности педагогических работников и управленческих кадров. К числу таких образований в Краснодаре относятся созданные и функционирующие муниципальный наставнический центр, муниципальный тьюторский консультационный пункт и муниципальную школу кадрового управленческого резерва.

Самостоятельным показателем реалистичности цели является реализация следующих шагов:

- стимулирование участия педагогов в сетевых сообществах;
- поощрение создания новых методических объединений, профессиональных сообществ педагогов;
- разработка программы поддержки\дорожная карта методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;
- включение представителей общественно – профессиональных сообществ в состав советов и организационных структур;
- привлечение к разработке нормативно – правовой базы в сфере образования;
- привлечение к мониторинговым исследованиям, социологическим опросам;
- разработка технических заданий предметных олимпиад, конкурсов, мониторинговых исследований, рекомендаций и т.д.;
- экспертные обращения к общественно – профессиональным сообществам;
- юридические консультации;
- механизмы согласования проектов/программ с общественно – профессиональными сообществами;
- поддержка через предоставление грантов;
- формирование заказа на методическую поддержку образовательных организаций;
- популяризация деятельности общественно – профессиональных сообществ через СМИ (печатные, электронные, телевизионные);
- заключение договоров о сетевом взаимодействии;

разработка планов реализации сетевого взаимодействия;
составление отчетов о выполнении планов реализации сетевого взаимодействия.

Раздел III Методы сбора и обработки информации

Методы сбора информации – аудит документационного и материально-технического обеспечения, анализ содержания информационных ресурсов, анализ результатов деятельности.

Методы обработки информации – кластеризация, обобщение, трансформация отображения аналитических данных, сопоставление, расчет доли от общего числа.

Для получения информации используются аналитико-статистические данные, отчеты, данные процедуры аттестации педагогических работников, тестирований предметных и методических компетенций педагогических работников и др. полученные путём заполнения форм по показателям в Google и Excel таблицах, анкетирования, использование информационных систем таких как: Автоматизированная информационная система «Сетевой город. Образование», Форма федерального статистического наблюдения № 00-1 (ФСН № 00-1). Результаты анализа данных мониторинга, адресные рекомендации, меры и управленческие решения формируются по образовательным организациям города Краснодара.

Мониторинг осуществляется по следующим направлениям:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников образовательных организаций;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования город Краснодар;
- поддержка молодых педагогов/реализация системы наставничества;
- осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников;
- поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;
- организация сетевых форм взаимодействия педагогов образовательных организаций.

Описание методов сбора информации.

Аудит документационного обеспечения предусматривает изучение имеющихся нормативных актов в отношении качества их исполнения и достаточности для решения имеющейся проблемы (т.е. полноты состава). Кроме того, немаловажным направлением аудита является установление непротиворечивости представленных документов, согласованность и преемственность их содер-

жания. Аудит проводится, как правило, в отношении документов, размещенных на официальных сайтах (если их содержание не имеет ограничения доступа): положения, приказы, распоряжения, отчеты, свидетельства и др. Аудит проводится в плановом режиме и включает фиксацию выявленных нарушений в протоколе. Данный метод используется в рамках всех видов мониторингов.

Опрос (интервьюирование) как метод сбора информации предусматривает непосредственное взаимодействие с респондентом. Опрос должен иметь цель и план проведения, а обсуждаемые вопросы — отвечать требованиям систематичности, логичности, понятности, соответствия теме и компетенциям респондента. Ответы, полученные в ходе опроса, фиксируются на любом удобном носителе. В рамках обеспечения профессионального развития педагогических работников, предусмотрены опросы администрации общеобразовательных организаций, руководителей школьных методических объединений, а также педагогов, тьюторов и наставников.

Анализ содержания информационных ресурсов, библиотек состоит в оценке созданного контента: актуальности и достаточности представленных медиа-материалов, их доступности и возможности дополнения, а также наличия условий для непосредственного общения и взаимодействия педагога с тьютором, наставником, представителем территориальной методической службы и др. в дистанционном режиме. Кроме того, важным компонентом анализа является удобство использования информационных ресурсов и доступа к ним.

Анкетирование является широко распространенным методом сбора первичной информации и требует разработки анкеты, соответствующей теме мониторинга (о качестве проведенного мероприятия, состоянии того или иного направления работы образовательной организации, достаточности ресурсов, сформированности профессиональных компетенций, наличии профессиональных дефицитов и др.). Традиционно высокий риск субъективности результатов анкетирования нейтрализуется за счет массовости его проведения и постановки вопросов, в искажении фактов по которым респонденты оказываются не заинтересованными. Данный метод сбора информации используется в рамках всех видов мониторингов:

Анализ результатов деятельности направлен на проведение исследования представленных продуктов в виде данных о результатах оценочных процедур обучающихся, работ педагогов и администраций школ, выполненных в рамках диагностики профессиональных компетенций, профессиональных портфолио педагогических работников, свидетельства персональных и коллективных достижений субъектов образовательной системы Краснодарского края и др. В рамках анализа учитываются параметры и характеристики данных, содержание материалов, статус представленных документов. В зависимости от модели мониторинга результаты анализа отражаются в отчете или фиксируются в принятой системе регистрации. Данный метод сбора информации используется во всех видах мониторингов.

Описание методов обработки информации.

В рамках реализации Системы применяются разнообразные методы обработки данных, которые можно разделить на нематематические и математические.

К нематематическим методам обработки информации, используемым во всех мониторингах, относятся:

группировка — это метод разделения совокупности данных на группы с целью изучения ее структуры или взаимосвязей между компонентами. Данный метод используется для фиксации определенного качества, выявленного в ходе мониторинга и установлении совокупности явлений с данным качеством, что позволяет комплексно применить к ней технологический аппарат для обеспечения повышения качества функционирования;

классификация — это метод разделения множества объектов по определенному основанию. Данный метод позволяет представлять в надёжном и удобном для обозрения и распознавания виде всю изучаемую область и заключать в себе максимально полную информацию о ее объектах;

обобщение — это метод установления общих признаков исследуемого в мониторинге явления. Данный метод позволяет сделать вывод, выразить основные результаты в общем положении, придать общее значение чему-либо. В рамках мониторинга с использованием данного метода можно формулировать прогнозы будущих изменений, учитывая схожие условия и характеристики объектов;

трансформация отображения аналитических данных — это метод изменения формы информации без изменения ее содержания. Данный метод применяется при переводе полученных данных в табличный, графический, схематичный или текстовый формат для повышения удобства использования аналитического материала в ходе его обобщения или составления аналитического отчета;

сопоставление — метод сравнения объектов (явлений, идей, результатов мониторинга и т.д.), выделение в них общего и различного, с целью классификации и типологии. Данный метод используется при определении преимуществ субъектов мониторинга, выстраивании рейтингов по тому или иному параметру, формулировке заключений.

К математическим методам обработки данных, применяемых в рамках проведения во всех мониторингах результативности обеспечения профессионального развития педагогических работников относятся:

шкалирование — метод упорядочения совокупности значений величины, которая служит основой для ее измерения. Метод используется при проведении распределения данных в соответствии с введенными шкалами;

ранжирование — метод упорядочения данных по возрастанию или убыванию значения величин. Данный метод применяется во всех мониторингах при установлении крайних и медианных значений проявления, изучаемого показателя позволяющих установить состояние систем и оценить объем мер по улуч-

шению сложившейся ситуации;

медiana — метод определения среднего значения упорядоченной совокупности переменных. Данный метод применяется во всех мониторингах при определении средних значений, несоответствие которым может интерпретироваться

как недостаток или превышение среднего показателя;

среднее арифметическое — метод усреднения данных, определяемое как сумма всех значений множества, деленная их количество;

расчет доли от общего числа — метод вычисления процентного соотношения повторений зафиксированного события в общей совокупности событий данного класса.

Использование информационных систем для сбора информации.

Информационные системы обеспечивают сбор, хранение, обработку, поиск, передачу информации, помогают анализировать состояние контролируемого явления.

Сбор и обработка информации в рамках системы обеспечения профессионального развития педагогических работников осуществляется с использованием офисного программного обеспечения, средств интернет-коммуникаций, интернет-ресурсов, систем тестирования, аналитики и мониторинга, автоматизированной системы управления сферой образования города Краснодара и иных прикладных информационных технологий (Автоматизированная информационная система «Сетевой город. Образование», Форма федерального статистического наблюдения № 00-1 (ФСН № 00-1)).

Периодичность и сроки проведения мониторинга

Мониторинг эффективности деятельности Системы проводится один раз в год. По результатам мониторинга составляется аналитический отчет о работе, разрабатываются адресные рекомендации по совершенствованию Системы работы в муниципалитете.

Мониторинг оценки системы работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников

Мониторинг оценки системы работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников направлен на:

создание единой муниципальной системы взаимодействия всех субъектов мониторинга для осуществления мониторинговых процедур на всех этапах проведения мониторинга;

формирование единых критериев оценки качества реализации показателей системы работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников.

Департамент образования администрации муниципального образования город Краснодар использует результаты мониторинга для оценки соответствия реализуемой деятельности запросам и ожиданиям участников образовательного процесса и (или) иных заинтересованных организаций, определения перечня мероприятий по улучшению результатов и качества предоставления образова-

тельных услуг на муниципальном уровне и принятия других управленческих решений.

Раздел IV

Анализ результатов мониторинга системы работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников

По итогам мониторинга оценки системы работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников составляется аналитический отчет, который должен включать следующие разделы:

1. Общая информация о системе работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников в городе Краснодаре.
2. Результаты мониторинга по отдельным показателям.
3. Обобщение результатов мониторинга.
4. Динамика развития системы работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников в округе.
5. Зоны риска в области развития системы работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников в округе.

Раздел V

Адресные рекомендации по результатам анализа системы работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников

Адресные рекомендации по результатам анализа системы работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников формируются на основе рекомендаций, включенных в аналитический отчет, которые могут быть даны отдельным образовательным организациям города Краснодара.

Заместитель директора департамента



Е.А.Шкута

Приложение № 2
к приказу департамента
образования муниципального
образования город Краснодар
от _____ № _____

Целевые показатели Системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций, находящихся в ведении департамента образования администрации муниципального образования город Краснодар

Методы обработки информации – кластеризация, обобщение, трансформация отображения аналитических данных, сопоставление, расчет доли от общего числа.

№ п/п	Направление	Показатели	Источники данных	Методика расчета показателя
1	2	3	4	5
1	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников образовательных организаций	доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций, от общего количества педагогов, процент; уровень/предметных компетенций, от общего количества педагогических работников общеобразовательных организаций, %	Информационная база ГБОУ ИРО КК ФСН № 00-1	$F_1 = B_1 / C_1 \times 100\%$, где F_1 - доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций, от общего количества педагогов, процент; B_1 - численность педагогических работников прошедших диагностику профессиональных компетенций, человек; C_1 - общая численность педагогических работников общеобразовательных организаций, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек
		доля педагогических работников, повысивших уровень профессиональной компетенции, после выполнения мероприятий в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов, от общего количества, прошедших тестирование в данном потоке, процент; численность педагогических работников повысивших уровень	Информационная база ГБОУ ИРО КК	$F_2 = B_2 / C_2 \times 100\%$, где F_2 - доля педагогических работников, повысивших уровень профессиональной компетенции, после выполнения мероприятий в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов, от общего количества, прошедших тестирование в данном потоке, процент; B_2 - численность педагогических работников повысивших уровень

1	2	3	4	5
		<p>индивидуальных образовательных маршрутов, от общего количества, прошедших тестирование в данном потоке, %</p>		<p>профессиональной компетенции, после выполнения мероприятий в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов, человек; C_2 - общая численность педагогических работников, прошедших тестирование в данном потоке, человек</p>
2	<p>Повышение профессионального мастерства педагогических работников</p>	<p>доля педагогических работников образовательных организаций, прошедших повышение квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ, от общего числа педагогов, %</p>	<p>АИС «Сетевой город. Образование» ФСН № 00-1 Анализ работы МКУ КНМЦ</p>	<p>$F_3 - B_3 / C_3 \times 100\%$, где F_3 - доля педагогических работников образовательных организаций, прошедших повышение квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ, процент; B_3 - численность педагогических работников образовательных организаций прошедших повышение квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ, человек; C_3 - общая численность педагогических работников образовательных организаций, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек</p>
		<p>доля педагогических работников образовательных организаций, прошедших повышение квалификации в текущем году, процент</p>	<p>ФСН № 00-1 Анализ работы МКУ КНМЦ</p>	<p>$F_4 - B_4 / C_4 \times 100\%$, где F_4 - доля педагогических работников образовательных организаций, прошедших повышение квалификации в текущем году, процент; B_4 - число педагогических работников образовательных организаций, прошедших повышение квалификации в текущем году, человек; C_4 - общая численность педагогических работников образовательных организаций, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек</p>
		<p>доля педагогов, имеющих высшую и I квалификационную категорию, %</p>	<p>ФСН № 00-1 Анализ работы МКУ КНМЦ</p>	<p>$F_5 - B_5 / C_5 \times 100\%$, где F_5 - доля педагогов, имеющих высшую и I квалификационную категорию, процент; B_5 - число педагогов, имеющих высшую и I квалификационную категорию, человек; C_5 - общая численность педагогических работников образовательных организаций, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек</p>
		<p>доля педагогов, участвующих в конкурсах педагогических работников в конкурсах педагогического ма-</p>	<p>ФСН № 00-1 Анализ работы</p>	<p>$F_6 - B_6 / C_6 \times 100\%$, где F_6 - доля педагогов, участвующих в конкурсах педагогического ма-</p>

1	2	3	4	5
		гического мастерства, %	МКУ КНМЦ	стерства, процент; В ₆ - число педагогов, участвующих в конкурсах педагогического мастерства, человек; С ₆ - общая численность педагогических работников общеобразовательных организаций, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек
3	Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципального образования город Краснодар	доля педагогических вакансий в ОО, %	АИС «Сетевой город. Образование» ФСН № 00-1	F ₇ = V ₇ / C ₇ x 100%, где F ₇ - доля педагогических вакансий в ОО, процент; V ₇ - число педагогических вакансий в ОО, человек; C ₇ - общая численность педагогических работников общеобразовательных организаций, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек
		доля численности педагогических работников до 35 лет, %	АИС «Сетевой город. Образование» ФСН № 00-1	F ₈ = B ₈ / C ₈ x 100%, где F ₈ - доля численности педагогических работников до 35 лет, процент; B ₈ - численность педагогических работников до 35 лет, человек; C ₈ - общая численность педагогических работников общеобразовательных организаций, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек
		доля педагогических работников пенсионного возраста, %	АИС «Сетевой город. Образование» ФСН № 00-1	F ₉ = B ₉ / C ₉ x 100%, где F ₉ - доля педагогических работников пенсионного возраста, процент; B ₉ - число педагогических работников пенсионного возраста, человек; C ₉ - общая численность педагогических работников общеобразовательных организаций, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек
		доля педагогических работников, имеющих внутреннее (внешнее) совместительство, %	АИС «Сетевой город. Образование» ФСН № 00-1	F ₁₀ = B ₁₀ / C ₁₀ x 100%, где F ₁₀ - доля педагогических работников, имеющих внутреннее (внешнее) совместительство, процент; B ₁₀ - число педагогических работников, имеющих внутреннее (внешнее) совместительство, человек; C ₁₀ - общая численность педагогических работников общеобразовательных организаций, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек
4	Поддержка мо-	доля молодых педагогов,	План работы	F ₁₁ = B ₁₁ / C ₁₁ x 100%, где

1	2	3	4	5
	2 лодых педагогов/реализация системы наставничества	3 охваченных системой наставничества, %	4 Анализ работы МКУ КНМЦ ФСН № 00-1	5 F ₁₁ - доля молодых педагогов, охваченных системой наставничества, процент; B ₁₁ - число молодых педагогов, охваченных системой наставничества, человек; C ₁₁ - общая численность молодых педагогов общеобразовательных организаций, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек
		количество проектов по поддержке молодых педагогов	План работы Анализ работы МКУ КНМЦ	единиц
		доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов, от общего числа педагогов, процент;	План работы Анализ работы МКУ КНМЦ ФСН № 00-1	F ₁₂ = B ₁₂ / C ₁₂ x 100%, где F ₁₂ - доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа педагогов, процент; B ₁₂ - число молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, человек; C ₁₂ - общая численность молодых педагогов общеобразовательных организаций, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек
5	Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников	доля педагогических работников, участвующих в методических мероприятиях, процент;	Анализ работы МКУ КНМЦ ФСН № 00-1	F ₁₃ = B ₁₃ / C ₁₃ x 100%, где F ₁₃ - доля педагогических работников, участвующих в методических мероприятиях, процент; B ₁₃ - численность педагогических работников, участвующих в методических мероприятиях, человек; C ₁₃ - общая численность педагогических работников в общеобразовательных организациях, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек

1	2	3	4	5
		доля педагогических работников, участвующих в работе тьюторских консультационных пунктов для учителей, процент;	Анализ работы МКУ КНМЦ ФСН № 00-1	F ₁₄ = B ₁₄ / C ₁₄ x 100%, где F ₁₄ - доля педагогических работников, участвующих в работе тьюторских консультационных пунктов для учителей, процент; B ₁₄ - численность педагогических работников, участвующих в работе тьюторских консультационных пунктов для учителей, человек; C ₁₄ - общая численность педагогических работников общеобразовательных организаций, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек
		доля педагогов, получающих методическую помощь при подготовке к аттестационным процедурам уровня квалификации, процент;	Анализ работы МКУ КНМЦ	F ₁₅ = B ₁₅ / C ₁₅ x 100%, где F ₁₅ - доля педагогов, получающих методическую помощь при подготовке к аттестационным процедурам уровня квалификации, процент; B ₁₅ - численность педагогов, получающих методическую помощь при подготовке к аттестационным процедурам уровня квалификации, человек; C ₁₅ - общая численность педагогических работников общеобразовательных организаций, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек
		доля педагогических работников, участвующих в методических мероприятиях по повышению профессиональных компетенций, %	Анализ работы МКУ КНМЦ ФСН № 00-1	F ₁₆ = B ₁₆ / C ₁₆ x 100%, где F ₁₆ - доля педагогических работников, участвующих в методических мероприятиях по повышению профессиональных компетенций, процент; B ₁₆ - численность педагогических работников, участвующих в методических мероприятиях по повышению профессиональных компетенций, человек; C ₁₆ - общая численность педагогических работников общеобразовательных организаций, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек
6	Поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов	количество мероприятий (образовательных событий, образовательных активностей) с различными целевыми группами педагогических работников; доля педагогических ра-	Анализ работы МКУ КНМЦ	единиц
			Анализ работы	F ₁₇ = B ₁₇ / C ₁₇ x 100%, где

1	2	3	4	5
		ботников, вовлеченных в методические объединения, сообщества, %	МКУ КНМЦ ФСН № 00-1	F ₁₇ - доля педагогических работников, вовлеченных в методические объединения, сообщества, процент; B ₁₇ - численность педагогических работников, вовлеченных в методические объединения, сообщества, человек; C ₁₇ - общая численность педагогических работников общеобразовательных организаций, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек
7	Организация сетевых форм взаимодействия педагогов образовательных организаций	наличие муниципальной модели сетевого взаимодействия педагогических работников (МИП, МСИП, КИП); доля педагогических работников, участвующих в сетевых мероприятиях по обмену опытом на муниципальном уровне, %	Анализ работы МКУ КНМЦ Анализ работы МКУ КНМЦ	Есть - 1 Нет - 0 F ₁₈ = B ₁₈ / C ₁₈ x 100%, где F ₁₈ - доля педагогических работников, участвующих в сетевых мероприятиях по обмену опытом на муниципальном уровне, процент; B ₁₈ - численность педагогических работников, участвующих в сетевых мероприятиях по обмену опытом на муниципальном уровне, человек; C ₁₈ - общая численность педагогических работников общеобразовательных организаций, в соответствии с данными формы ФСН № 00-1, человек F ₁₉ = B ₁₉ / C ₁₉ x 100%, где F ₁₉ - доля образовательных организаций, педагогические работники которых включены в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ) на муниципальном уровне, процент; B ₁₉ - численность образовательных организаций, педагогические работники которых включены в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ) на муниципальном уровне, единиц; C ₁₉ - общая численность образовательных организаций, единиц

Заместитель директора департамента



Е.А.Шкута