



Государственное автономное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Институт развития образования Пермского края»  
Центр непрерывного повышения  
профессионального мастерства педагогических работников

**ЦНППМ**  
ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ  
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

## Вебинар

для руководителей муниципальных органов управления образованием Пермского края

# О результатах МУМ 2022 года:

**«Система обеспечения профессионального развития педагогических работников»**

*Коновалова Оксана Владимировна,  
методист  
организационно-методического отдела  
ЦНППМПР ГАУ ДПО «ИРО ПК»*

18 апреля, 2023 год

# **Оценка проводится по 2 показателям (механизмам), представленным в виде 8 направлений**

## **1. «Механизмы управления качеством образовательных результатов»:**

1.1. «Система оценки качества подготовки обучающихся»;

1.2. «Система работы со школами с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях»;

1.3. «Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи»;

1.4. «Система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся».

## **2. «Механизмы управления качеством образовательной деятельности»:**

2.1. «Система мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций»;

**2.2. «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников»;**

2.3. «Система организации воспитания обучающихся»;

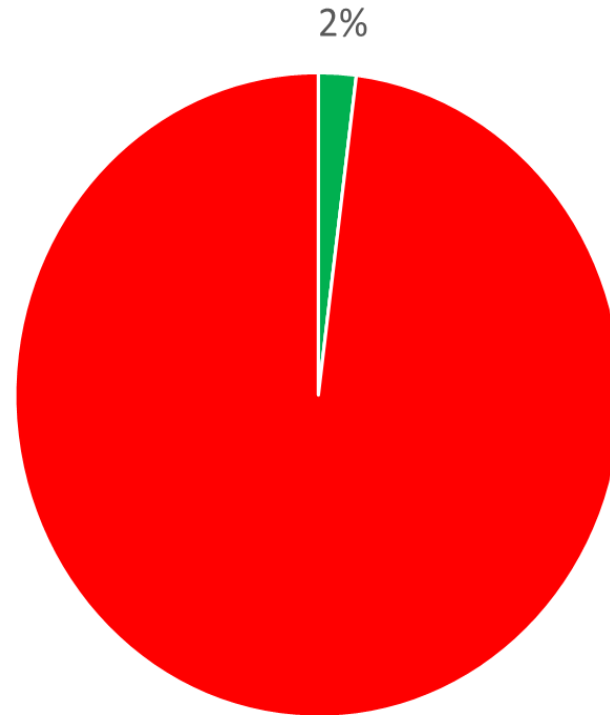
2.4. «Система мониторинга качества дошкольного образования».

# Максимальное количество баллов по направлениям

Направления	Итого по направлению	
<b>1. Механизмы управления качеством образовательных результатов</b>	<b>244</b>	
1.1. Система оценки качества подготовки обучающихся	25	1.1 Система оценки качества подготовки обучающихся»;
1.2. Система работы со школами с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях	15	1.2 «Система работы со школами с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях»;
1.3. Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи	49	1.3 «Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи»;
1.4. Система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся	155	1.4 «Система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся»;
<b>2. Механизмы управления качеством образовательной деятельности</b>	<b>198</b>	
2.1. Система мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций	20	2.1 «Система мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций»;
2.2. Система обеспечения профессионального развития педагогических работников	86	2.2 «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников»;
2.3. Система организации воспитания обучающихся	72	2.3 «Система организации воспитания обучающихся»;
2.4. Система мониторинга качества дошкольного образования	20	2.4 «Система мониторинга качества дошкольного образования»
<b>Механизмы управления качеством образования</b>	<b>442</b>	

# Грустная статистика – реальность-2022

## 2.2. «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников»



На уровне муниципальных образований Пермского края результаты оценки за 2022 год по направлению 2.2 составляют от 64 до 0%  
Средний % по краю – 30,77%

1 из 43 муниципалитетов – Добрянский ГО (55 из 86 баллов/64%)

**Мы не в школе – главное не оценки, а результат**

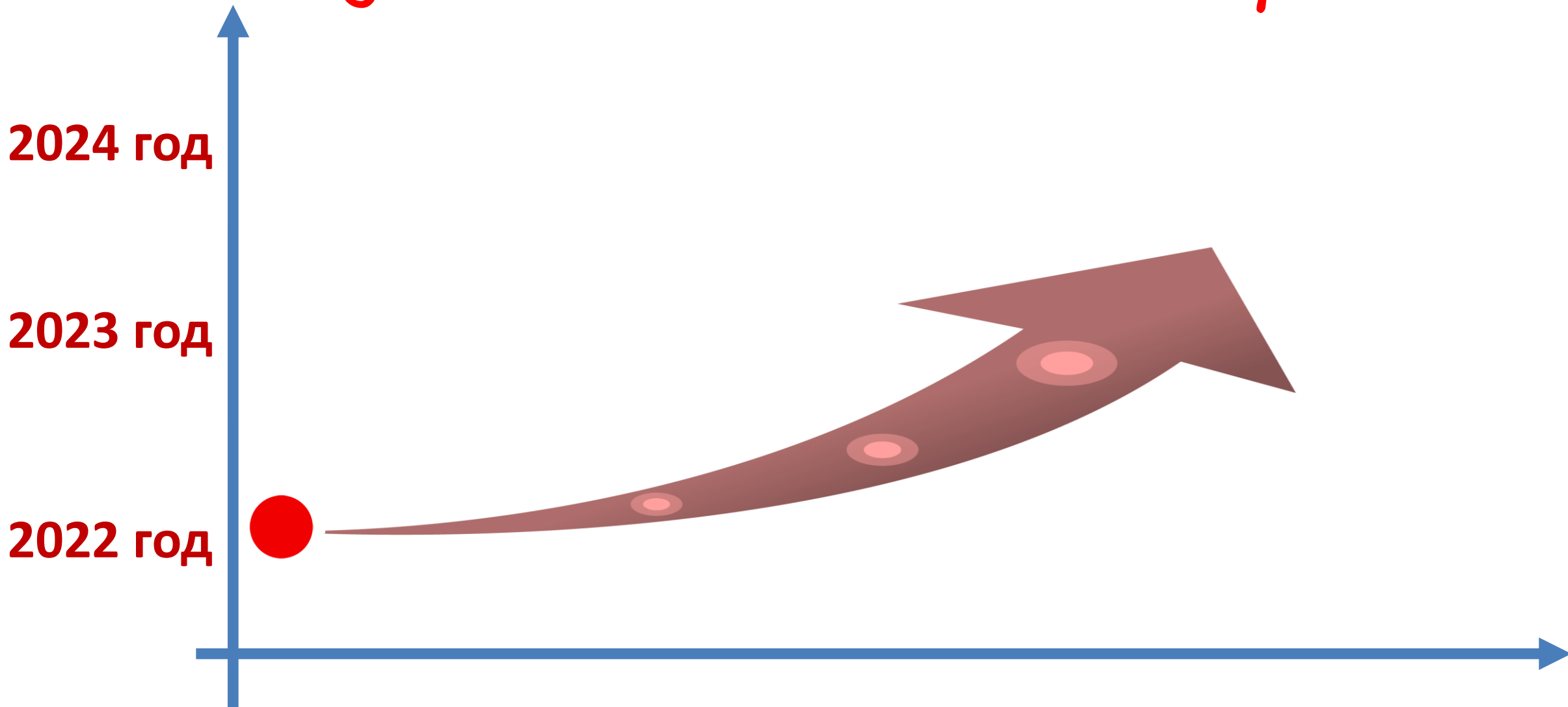
**Важно ценить  
не только эти  
победы...**



**... но и эти!**



# Результат-2022 – точка роста



**«Бессмысленно продолжать делать то же самое и ждать других результатов»**  
Альберт Эйнштейн

# Структура управленческого цикла



*Каждое направление представлено в виде совокупности (7) позиций оценивания (2021 год – 9 позиций), определяющих реализацию полного управленческого цикла*

*(Методы сбора информации представлены по каждому показателю; мероприятия, меры и управленческие решения объединены в ОДИН компонент)*

## 3 ТРЕКА:

1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников
2. Устранение дефицита педагогических кадров
3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ





# Трек 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников

## 1 компонент управленческого цикла – «Принятие муниципальных мер»

Принятие муниципальных мер в рамках реализации регионального управленческого цикла	20	Наличие описания конкретных мер/мероприятий/ управленческих решений	Учет специфики муниципалитета при реализации мер/мероприятий	Наличие сроков проведения мероприятий, реализации мер и управленческих решений	Соответствие мероприятий региональному комплексу мер	Деятельность вне решения задач конкретного управленческого цикла
Содействие региону в реализации мер, направленных на создание и функционирование центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	4	1	1	1	1	-1
Содействие региону в реализации мер по развитию «горизонтального обучения», наставничества и менторства	4	1	1	1	1	-1
Содействие региону в реализации мер по вовлечению педагогов в экспертную деятельность	4	1	1	1	1	-1
Содействие региону в проведении мероприятий, направленных на обновление дополнительных профессиональных программ	4	1	1	1	1	-1
Содействие региону в реализации мер по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников	4	1	1	1	1	-1

# **ВНИМАНИЕ!**



## **Как должно быть!**

- ✓ Оценке подлежат **нормативные правовые акты**, утвержденные после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», остальные материалы (**проведенные мероприятия**, мониторинги, анализ, разработанные адресные рекомендации и т. п.) – **за последние 3 года (2021, 2022, 2023 годы включительно)**
- ✓ **Оценке не подлежат ссылки на новостную ленту** официальных сайтов
- ✓ Оценке не подлежат ссылки на мероприятия без документов, подтверждающих проведение мероприятия
- ✓ Оценке подлежат только документы и материалы по указанным направлениям, никакая другая информация в виде текста или таблиц при проведении Оценки не учитывается
- ✓ Необходимо **представлять скан-копию документов** (Приказов, Планов, ДК, Положений...) **с пронумерованными приложениями**, а **не информацию в формате Word**
- ✓ Обратить **внимание на № и даты издания приказов и приложения к ним**, а также **какая дата и № указаны в комментариях**
- ✓ Представлять **не только приложения к документу, но и непосредственно документ** (с подписью и печатью) **в формате скан-копии**

# **ВНИМАНИЕ!**

**Как должно быть!**



- ✓ **Ссылки** должны быть **прямые** (непосредственно на документ, а не на сайт!) и **активные**
- ✓ **Графа «Комментарий к ссылке» обязательна** для заполнения! Даже если одна ссылка повторяется в нескольких ячейках!!!
- ✓ **В графе «Комментарий к ссылке» указывается наименование документа**, который предоставляется для оценивания. В случае если документ, предоставляемый для Оценки, превышает 10 страниц, в графе «Комментарий к ссылке» указываются **номера страниц**, на которых содержится информация, подлежащая Оценке
- ✓ В случае **если несколько документов размещены по одной ссылке, ссылка дублируется** для каждого документа в ячейки для ссылок, а **в графе «Комментарий к ссылке» указывается наименование необходимого документа**

# Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров

## Полный управленческий цикл

Цели и задачи	12	Наличие целей и задач	Обоснование целей и задач	Реалистичность целей и задач				
Наличие муниципальных целей и задач:	–	–	–	–				
по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета	3	1	1	1				
по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях	3	1	1	1				
по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	3	1	1	1				
по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	3	1	1	1				

- **Цель должна быть обоснована** (описана ее необходимость на основе ранее выявленной проблемы, с учетом особенностей региона, муниципалитета и федеральных трендов)
- **Важно определить сроки достижения поставленных целей и задач**
- **Задачи должны раскрывать пути достижения поставленных целей**

**Цели и задачи не должны быть полной копией формулировок позиций оценивания из формы ФИОКО,  
НО  
должны быть в контексте ТРЕКА**

**Цели и задачи должны быть выделены из проблемы в контексте федеральных трендов и региональной аналитики**

## Позиции оценивания:

### Цели и задачи:

– по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета

## Пример:

**Цель:** устранение кадрового дефицита в образовательных организациях муниципалитета за счет своевременного выявления кадровых потребностей в ОО; развития кадрового потенциала в образовательных организациях; осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; привлечения молодых специалистов.

**Задача:** выявление причин кадрового дефицита в муниципалитете.

**Задача:** выявление кадровых потребностей и развитие кадрового потенциала в муниципальных образовательных организациях.

**Цель:** создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых педагогов (до 35 лет), в том числе за счет развития педагогического наставничества.

Пример

# Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров

## Полный управленческий цикл

Показатели	18	Наличие показателя/ перечня показателей	Соответствие показателей обоснованной цели	Наличие неэффективных показателей и/или показателей с негативными последствиями	Наличие описания методов сбора информации	Репрезентативность выборки	Наличие методики расчета показателей	Использование информационных систем для сбора информации
Наличие муниципальных показателей:	–	–	–	–	–	–	–	–
по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета	6	1	1	-1	1	1	1	1
по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	6	1	1	-1	1	1	1	1
по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	6	1	1	-1	1	1	1	1

- **Формулировки показателей должны быть конкретны**
- **Формулировки показателей должны соответствовать цели и задачам**
- **Применение показателей не должно вызывать негативных последствий для муниципальной системы образования**
- **Указать источники и способы получения данных для расчета всех установленных показателей**
- **Указать способы расчета каждого из установленных показателей (алгоритмы, формулы...)**
- **Указать конкретные информационные системы сбора данных по конкретным показателям**

**ВАЖНО!**

- **Показатели должны не только перечисляться, но и быть описаны.**
- **Хорошо, если для сбора информации используются федеральные или региональные информационные системы.**

## Позиции оценивания:

## Пример:

### Показатели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета

по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета

- обеспеченность образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами;
- доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета;
- доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов;
- доля ОО, в которых более 30% (или другое значение) учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием.

Пример

## **Позиции оценивания:**

## **Пример:**

### **Показатели по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности**

по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

доля специалистов, освоивших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки

## **Позиции оценивания:**

## **Пример:**

### **Показатели по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности**

по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников

доля специалистов, освоивших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки

Пример



# КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ ДОКУМЕНТ,

описывающий основную стратегию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

- ✓ Программа
- ✓ Концепция
- ✓ Положение

утвержденные приказом/распоряжением на уровне муниципалитета

Например, муниципальная программа «Развитие системы образования ... муниципального/городского округа»

Общие положения, обоснование с указанием специфики муниципалитета!!!  
+ цель, показатели, методы сбора и обработки информации

## Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров

Мониторинг показателей	6	Наличие мониторинга показателей	Наличие сведений о сроках проведения мониторинга показателей	
Наличие мониторинга показателей (мониторинг по неэффективным показателям и/или показателям с негативными последствиями не учитывается):	–	–	–	
по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета	2	1	1	
по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	2	1	1	
по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	2	1	1	

- **Может быть представлен Приказ о проведении мониторинга муниципальных показателей по устранению дефицита педагогических кадров; информационное письмо о предоставлении сведений по муниципальным показателям**
- **По всем процедурам сбора данных необходимо представить собранную статистическую информацию с аналитикой**
- **Указать временной период сбора и обработки данных**

## Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров

Анализ результатов мониторинга	9	Обобщение полученных данных	Использование контекстных данных	Интерпретация результатов и выводы в разрезе показателей
Наличие анализа результатов мониторинга показателей:	–	–	–	–
по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета	3	1	1	1
по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	3	1	1	1
по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	3	1	1	1

- **Может быть представлено информационное письмо для участников образовательных отношений с аналитической справкой**
- **Анализ результатов должен содержать не только количественные, но и качественные характеристики (тенденции, закономерности, выделение групп...)**
- **Анализ с описанием выявленных проблем, дефицитов, должен содержать оценку тенденций и закономерностей, логические выводы**

**ВАЖНО!**

- **Анализ должен соответствовать показателям!**
- **За методический анализ – 0 баллов!**
- **Описание только статистики, без интерпретации - баллов!**

**Документы должны быть рассмотрены на заседании ...  
и направлены участникам образовательных отношений**

## Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров

Адресные рекомендации по результатам анализа	3	Адресность рекомендаций относительно выявленной проблемы		
Наличие адресных рекомендаций, разработанных с учетом анализа результатов мониторинга показателей	1	1		
Наличие рекомендаций по использованию успешных практик, разработанных с учетом анализа результатов мониторинга показателей	1	1		
Наличие методических и иных материалов, разработанных с учетом анализа результатов мониторинга показателей	1	1		

- Могут быть представлены адресные рекомендации, рекомендации по использованию успешных практик, методические материалы, направленные участникам образовательных отношений или размещенные в открытом доступе
- Рекомендации должны основываться на выявленных проблемах, дефицитах, выводах
- Необходимо указать конкретные меры/мероприятия/управленческие решения, способные снизить дефициты, решить проблемы

**Документы должны быть рассмотрены на заседании ...**

**и направлены участникам образовательных отношений** (например, информационное письмо с реквизитами)

## Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров

Мероприятия, меры, управленческие решения	4	Описание специфики мер/мероприятий/ управленческих решений	Соответствие мероприятий, мер, управленческих решений актуальной проблематике	Деятельность вне решения задач конкретного управленческого цикла
Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества	2	1	1	-1
Принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях	2	1	1	-1

- **Помимо Комплекса мер/Дорожной карты/Плана мероприятий/Программы, важно представить приказ, распоряжение об утверждении Положения или Протокол проведения мероприятия**
- **В документе должны быть представлены сведения о сроках реализации мер/мероприятий, ответственных и участниках**
- **Реализуемые меры/мероприятия должны соответствовать рекомендациям, разработанным на основе результатов мониторинга**

**ВАЖНО!**

- **Принятые меры должны быть датированы после сроков проведения анализа!**
- **Дорожная карта – не является подтверждением принятых мер!**

## Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров

Анализ эффективности принятых мер	6	Выявление динамики	Заключение об эффективности принятых мер	
Проведение анализа эффективности принятых мер на основе повторного измерения показателей:	–	–	–	
по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета	2	1	1	
по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	2	1	1	
по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	2	1	1	

- **Может быть представлен аналитический отчет**
- **Оценку эффектов от мер важно осуществлять с точки зрения их влияния на показатели** (сопоставление значений показателей до и после принятия мер)
- **Сделать выводы об эффективности мер**
- **Указать дальнейшую траекторию работы** (сохранение/усиление/ослабление мер, пересмотр показателей...)

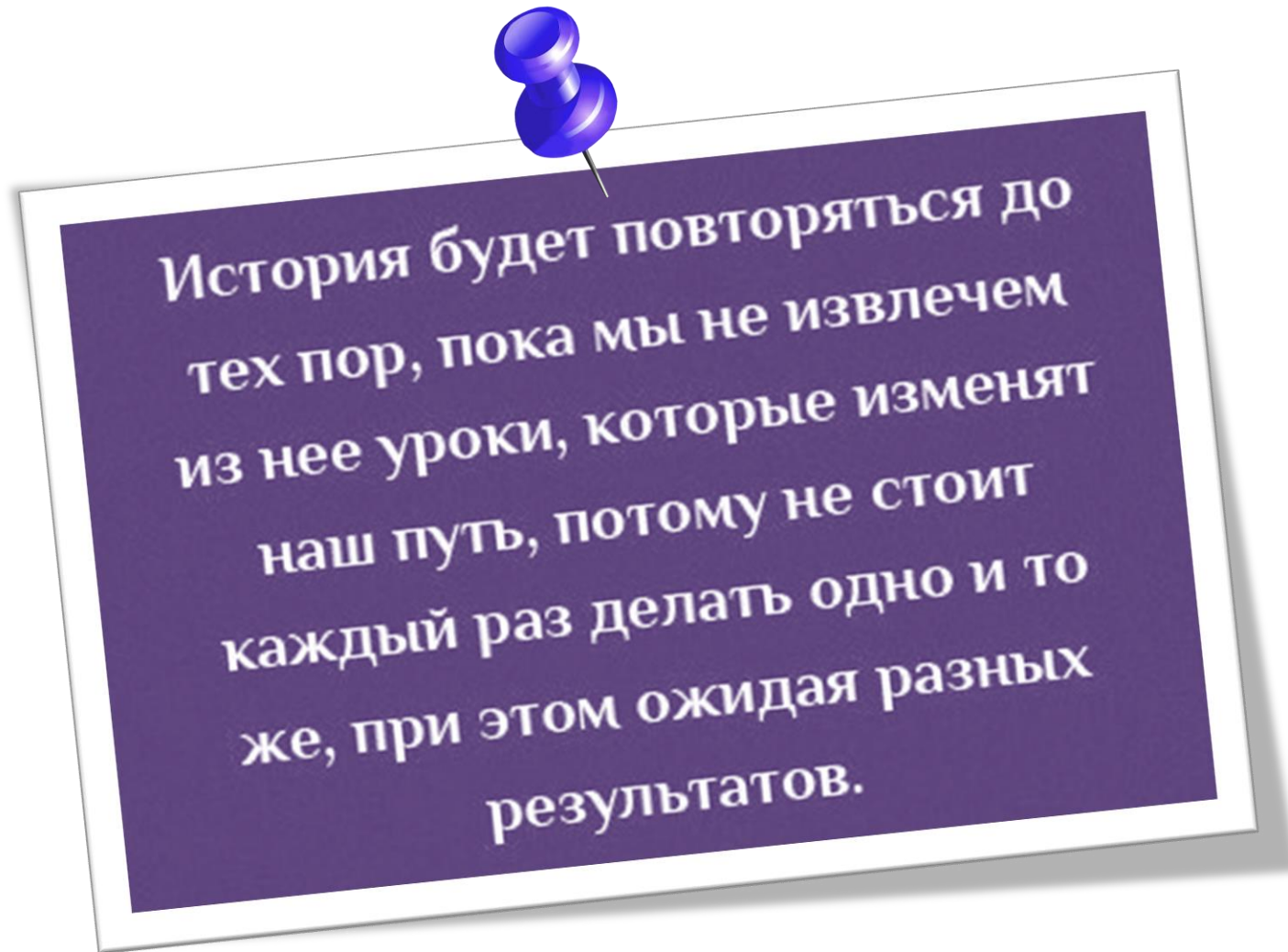
# Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ

## 1 компонент управленческого цикла – «Принятие муниципальных мер»

Принятие муниципальных мер в рамках реализации регионального управленческого цикла	8	Наличие описания конкретных мер/мероприятий / управленческих решений	Учет специфики муниципалитета при реализации мер/мероприятий	Наличие сроков проведения мероприятий, реализации мер и управленческих решений	Соответствие мероприятий региональному комплексу мер	Деятельность вне решения задач конкретного управленческого цикла
Содействие региону в проведении мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников	4	1	1	1	1	-1
Содействие региону в повышении квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	4	1	1	1	1	-1

*«Помните, что нет ошибок, а есть только уроки»*

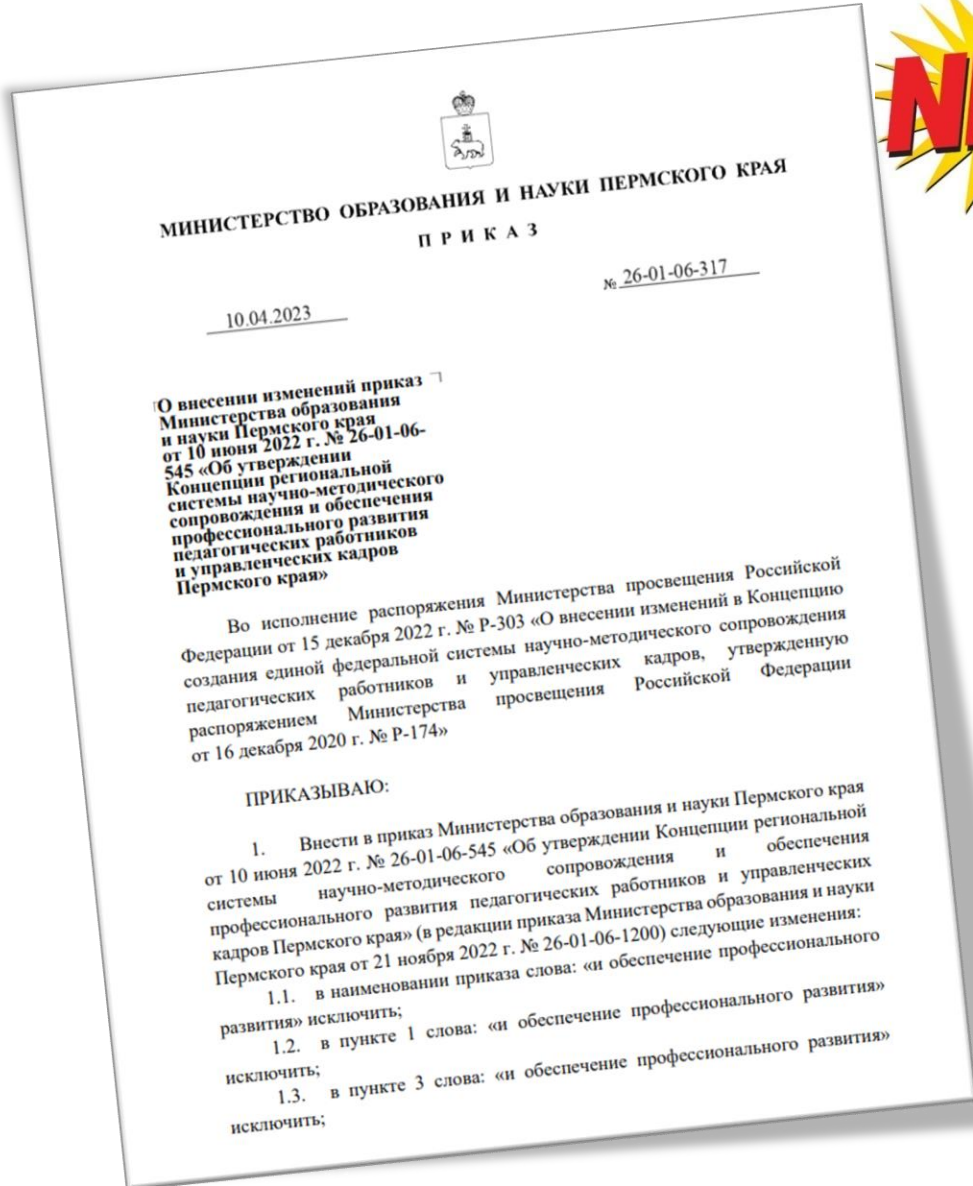
*Джек Кэнфилд*





# ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ

**NEW!**



Приказ Министерства образования и науки Пермского края  
от 10.04.2023 № 26-01-06-317  
«О внесении изменений приказ  
Министерства образования и науки Пермского края  
от 10 июня 2022 г. № 26-01-06-545  
«Об утверждении Концепции  
региональной системы научно-методического сопровождения  
и обеспечения профессионального развития  
педагогических работников и управленческих кадров  
Пермского края»

**+ Дорожная карта!!!**



(8-342) 223-33-92



8-982-245-20-01



ovk2811@mail.ru

*Коновалова Оксана Владимировна,*

методист

организационно-методического отдела  
ЦНППМПР ГАУ ДПО «ИРО ПК»



<http://cub.iro.perm.ru/>