



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
Администрация Ленинградской области  
КОМИТЕТ  
ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

*В. И. Ивлев* 2022 года № 1482-б

**Об утверждении концепции развития системы непрерывного  
повышения профессионального мастерства педагогических  
работников и управленческих кадров системы образования  
Ленинградской области**

В целях совершенствования системы дополнительного профессионального образования и профессионального роста педагогических работников Ленинградской области, а также формирования единых подходов к оцениванию качества реализации дополнительного профессионального образования педагогических работников Ленинградской области:

1. Утвердить Концепцию развития системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров системы образования Ленинградской области (далее - Концепция) согласно приложению 1 к настоящему распоряжению.

2. Утвердить план мероприятий по выполнению основных принципов системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров системы образования Ленинградской области (далее - План) согласно приложению 2 к настоящему распоряжению.

3. Утвердить показатели и методы сбора информации мониторинга профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров системы образования Ленинградской области согласно приложению 3 к настоящему распоряжению.

4. Оператором реализации Концепции и Плана определить государственное автономное образовательное учреждение

дополнительного профессионального образования «Ленинградский областной институт развития образования» (далее - ГАОУ ДПО «ЛОИРО»).

5. Начальнику сектора по работе с кадрами системы образования департамента управления в сфере общего образования и защиты прав детей комитета общего и профессионального образования Ленинградской области осуществлять координацию работы по реализации Концепции и Плана.

6. Сектору по работе с кадрами системы образования департамента управления в сфере общего образования и защиты прав детей комитета довести настоящее распоряжение до ГАОУ ДПО «ЛОИРО», руководителей органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования Ленинградской области, руководителей государственных организаций, подведомственных комитету.

7. Признать утратившим силу распоряжение комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 01 июня 2021 года № 1557-р «Об организации работы по совершенствованию системы дополнительного профессионального образования и профессионального роста педагогов Ленинградской области».

Заместитель  
председателя комитета



Е.В. Бойцова

**Концепция  
развития системы непрерывного повышения профессионального  
мастерства педагогических работников и управленческих кадров  
системы образования Ленинградской области**

**I. Общие положения**

Концепция развития системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров системы образования Ленинградской области (далее – Концепция) является стратегическим документом по реализации основных положений регионального проекта «Современная школа».

Концепция определяет:

методологические и содержательные основы деятельности региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее - РСНМС) как составляющей федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

направления модернизации существующих в системе образования структур и форм научного и методического сопровождения повышения квалификации, а также переподготовки педагогических работников и управленческих кадров в целях развития кадрового потенциала системы образования Ленинградской области

В основу Концепции заложена интеграция учительского роста и профессионального развития педагогических кадров как направлений личностного развития педагога в соответствии с требованиями профессионального стандарта и модернизации педагогического образования, в том числе дополнительного профессионального образования педагогических кадров.

РСНМС включает структурные компоненты регионального уровня, муниципального уровня и уровня образовательной организации, обеспечивая преемственность научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в региональной системе образования на всех уровнях.

Структурный компонент РСНМС регионального уровня представляют:

- комитет общего и профессионального образования Ленинградской области;

- Центр непрерывного повышения профессионального мастерства, являющийся структурным подразделением ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования».

Структурный компонент РСНМС муниципального уровня представляют:

- муниципальная методическая служба;
- муниципальные методические объединения.

Структурный компонент РСНМС уровня образовательной организации представляют:

- методический (научно-методический) совет образовательной организации;
- методические объединения, профессиональные объединения педагогических работников образовательной организации.

Разработка Концепции вызвана необходимостью обеспечения непрерывного характера профессионального развития педагогических кадров в условиях системных изменений в образовании Российской Федерации.

Основаниями для разработки концепции являются:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;
- Федеральный проект «Современная школа» национального проекта «Образование»;
- постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;
- распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста»;
- распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- распоряжение Правительства Ленинградской области от 15 октября 2020 года № 748-р «Об утверждении комплекса мер («дорожной карты») и описания создания в Ленинградской области Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников»;
- приказ комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 20 апреля 2022 года № 20 «Об утверждении

положения о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Ленинградской области».

Система профессионального и учительского роста предполагает обеспечение сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в повышении квалификации и непрерывном развитии их профессионального мастерства в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

**Методологической основой разработки и реализации Концепции являются следующие подходы:**

- системный подход, отражающий связи между структурными элементами и функциональными компонентами системы;
- лично ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника, а также управленческих кадров как субъектов непрерывного образования;
- ресурсный подход, обосновывающий связи между ресурсами участников системы и персональной траекторией профессионального развития педагогов и управленческих кадров.

**Принципы, лежащие в основе реализации Концепции:**

- соответствие деятельности системы приоритетным задачам в сфере развития образования;
- активное сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности, обеспечивающее синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров для разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников в условиях быстрого развития общества и системы образования;
- координация и интеграция деятельности методических служб разного уровня.

## **II. Целевые ориентиры**

В рамках Концепции обеспечивается реализация следующих основных целей:

1. Персонифицированное повышение компетенций педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов:

- обеспечение эффективного повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников (в том числе в рамках реализации приоритетных федеральных программ) в соответствии с выявленными запросами педагогических коллективов и отдельных педагогов;

- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников;
- осуществление внешней оценки качества программ дополнительного профессионального образования;
- построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- совершенствование предметных компетенций педагогических работников;
- профессиональное развитие педагогов с учетом потребностей региона;
- развитие конкурентной среды в повышении квалификации педагогических работников;
- совершенствование процедуры аттестации педагогических работников, направленной на повышение эффективности и качества педагогической деятельности.

2. Проведение мониторинговых исследований динамики профессионального развития педагогических работников Ленинградской области:

- оценка и развитие кадрового потенциала педагогических работников образовательных организаций;
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях;
- выявление профессиональных дефицитов, запросов педагогических коллективов и отдельных педагогических работников.

3. Стимулирование профессионального роста педагогических работников:

- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- развитие профессиональных педагогических сообществ;
- осуществление профилактики профессионального выгорания педагогов;
- поддержка молодых педагогов, реализация программ наставничества педагогических работников.

4. Выстраивание системы научно-методического сопровождения педагогических работников:

- формирование программ поддержки методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на региональном уровне;
- изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;
- организация сетевых форм взаимодействия педагогов на региональном уровне.

### **III. Реализация концепции**

Реализация Концепции предусматривается в 2 этапа:

- I-й этап (2020-2022 годы) – проектирование и апробация устойчивых моделей системы профессионального и личностного совершенствования педагогических работников Ленинградской области в условиях непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических кадров, введения новых моделей аттестации, независимой оценки квалификаций, сопровождения и поддержки молодых педагогов.

- II-й этап (2023-2025 годы) – диссеминация эффективных моделей системы профессионального и личностного совершенствования педагогических работников Ленинградской области в условиях непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических кадров, введения новых моделей аттестации, независимой оценки квалификаций, сопровождения и поддержки молодых педагогов.

Для реализации настоящей Концепции формируется соответствующий План мероприятий.

#### **IV. Персонифицированное повышение компетенций педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов**

Персонифицированное повышение компетенций педагогов реализуется в системе дополнительного профессионального педагогического образования (далее - ДППО).

Развитие ДППО в регионе осуществляется с учетом актуального уровня качества образования педагогических работников, учитывающего анализ диагностики профессиональных дефицитов, структуру сети образовательных учреждений.

Основными направлениями развития региональной системы ДППО являются:

- стимулирование педагогических кадров к непрерывному профессиональному развитию через введение системы независимой оценки профессиональной компетентности (новая модель аттестации педагогов, независимая оценка (сертификация) квалификации педагогических кадров, дистанционная самооценка профессиональных компетенций педагога и др.);

- организационно-правовое, кадровое и научно-методическое обеспечение персонифицированного повышения квалификации учителей с возможностью устранения профессиональных дефицитов четырех групп профессиональных компетенций учителя (предметные, методические, психолого-педагогические и коммуникативные) как ядра содержания программ повышения квалификации;

- обеспечение непрерывного характера развития профессионального мастерства педагогов в рамках профессиональных сообществ: ассоциации и клубы молодых педагогов, инновационная и проектная деятельность, наставничество самообразование, внутришкольные практики профессионального становления педагога;

- построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- осуществление внешней оценки качества программ дополнительного профессионального образования.

Ключевой задачей ДППО является обеспечение непрерывного характера профессионального развития педагога.

Персонифицированная модель повышения компетенций педагогов реализуется в рамках основного мероприятия «Реализация программ дополнительного профессионального образования» подпрограммы «Развитие кадрового потенциала социальной сферы» государственной программы Ленинградской области «Современное образование Ленинградской области», утвержденной постановлением Правительства Ленинградской области от 14 ноября 2013 года № 398.

Региональным координатором реализации персонифицированной модели повышения компетенций педагогов выступает государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Ленинградский областной институт развития образования» (далее - ГАОУ ДПО «ЛОИРО»).

Ежегодно региональным координатором осуществляется мониторинг потребностей педагогов и выявляются приоритетные направления профессионального развития педагогических работников (май).

На основании результатов мониторинга ежегодно формируется перечень основных направлений и перспективных мероприятий развития системы повышения профессиональных компетенций педагогов Ленинградской области (июнь).

В целях отбора программ ДППО для реализации в Ленинградской области региональный координатор ежегодно осуществляет приём заявок образовательных организаций на участие в экспертизе для включения в сводный реестр программ ДППО.

Реализация в Ленинградской области персонифицированной модели повышения компетенций педагогов осуществляется на базе следующих образовательных организаций:

- ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования»;
- ГАОУ ВО ЛО «Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина»;
- ФГБОУ ВО «Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена»;
- ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики»;
- ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В.И. Ульянова (Ленина);



- Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Президентской академии);

- ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет».

Кроме того, с 2020 года повышение компетенций педагогических работников осуществляется на базе открытых в регионе «Кванториумов», что позволяет обеспечить конкурентную среду в данном направлении профессионального педагогического роста.

Эффективность профессиональной деятельности педагога зависит от уровня сформированности его профессиональных компетенций и личностных качеств.

Оценка уровня владения профессиональными компетенциями педагога осуществляется посредством аттестационных процедур. По результатам аттестации формируется индивидуальная карта «профессиональных дефицитов» как пространство профессионального развития педагога.

Содержание данных карт учитывается при разработке и реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации на основе принципа дифференциации, в том числе проектирования в их структуре дифференцированных образовательных маршрутов педагогов.

Проблемное поле реализации программ ДППО составляют:

- отсутствие целостных современных научных концепций развития ДППО;

- несформированное единое правовое и единое терминологическое поле ДППО;

- разрыв между потребностями работодателей, рынка труда и содержанием программ и технологий;

- слабая преемственность программ ДППО и профессионального образования.

Основные направления трансформирования ДППО:

1. Изменение методологии организации образовательного процесса на основе принципов деятельностного подхода, внедрение инновационных методов и технологий обучения, ориентированных на интерактивный, имитационно-игровой образовательный процесс, существенное увеличение роли самостоятельной работы слушателей и изменение структуры учебной нагрузки преподавателей в сторону увеличения внеаудиторной нагрузки, обеспечивающей индивидуализацию образовательных траекторий, получение слушателями практических компетенций, оцениваемых при выполнении деятельности в реальных условиях или максимально приближенных к ним.

2. Корректировка целей и результатов дополнительного профессионального педагогического образования под влиянием социокультурных изменений и рынков труда. Цели и результаты образования формулируются в терминах профессиональных компетенций и направлены

на развитие опыта обучающегося и реализацию Национальной системы профессионального и учительского роста.

3. Корректировка статуса преподавателя. Статус преподавателя определяется изменением его функций и ролей от транслятора знаний к организатору-координатору учебно-познавательной и самообразовательной деятельности обучающегося по развитию профессиональных компетенций и разработчику методического обеспечения развития педагога на основе учебно-методических ресурсов нового поколения.

4. Корректировка статуса обучающегося взрослого, который берет на себя полную ответственность за собственное обучение и реализацию образовательного маршрута. Статус обучающегося определяется его субъектностью, самостоятельностью и активностью, что предполагает широкий выбор программ и модулей обучения и направленность на продуктивность.

5. Изменение статуса знаний и содержания образования, отраженного в образовательных программах деятельностного и поведенческого типов. В этом смысле образовательные программы выступают в качестве целостных «единиц» содержания образования. Каждая такая «единица» является законченным циклом деятельности, нацеленной на конкретные изменения умений, навыков и компетенций педагогов.

6. Изменение педагогических и образовательных технологий под влиянием процесса информатизации. Современные педагогические и образовательные технологии обеспечивают обучающемуся активную позицию.

7. Изменение системы оценивания, оценочной деятельности преподавателя и оценочной деятельности обучающегося. Оценочная деятельность преподавателя строится на основе компетентностного подхода с учетом субъектности обучающегося взрослого, предполагает учебное проектирование и выбор обучающимся форм оценивания. Оценочная деятельность обучающегося предполагает само- и взаимооценивание, определение показателей и критериев оценивания, широкий выбор форм, темпа, средств оценивания как формируемых компетенций, так и образовательных достижений в целом.

8. Создание расширенной информационно-образовательной среды, обеспечивающей открытость, взаимодополняемость ресурсной базы и возможность работы в учебных обучающих сообществах.

## **V. Проведение мониторинговых исследований динамики профессионального развития педагогических работников Ленинградской области**

Целью мониторинговых исследований в системе ДППО является диагностика динамики профессионального развития педагогических работников, социальная оценка качества ДППО и соответствия деятельности учреждения ДППО запросам и ожиданиям обучаемых. Вместе с тем ДППО -

часть непрерывного образования личности, его содержание непосредственно связано с проблемами качества образования в целом.

Комплексный подход к измерению качества ДППО заключается в оценке степени соответствия федеральным государственным требованиям (образовательным стандартам) и потребностям заказчика.

Мониторинг качества ДППО обеспечивает не только оценку успешности обучения, но и получение регулярной информации о соответствии социально-педагогической ситуации, которая складывается в учреждении ДППО, социальным запросам, личностным потребностям обучающихся.

На основании мониторинга вырабатываются управленческие решения, направленные на наиболее полное удовлетворение требований социального заказа и социального запроса.

Основные цели мониторинга:

диагностика, выявление проблем (по отношению к стандартам, социальному заказу и представлению об идеале);

исследование закономерностей, выявление новых тенденций; прогнозирование, построение сценариев развития;

рекомендации, управленческие решения (меры для выполнения стандартов или основания для их изменения).

Особенности мониторинга в системе ДППО следуют из специфики данной образовательной системы, а именно: из краткосрочности (по сравнению со школьным и высшим образованием) курсовой подготовки, образовательных мероприятий, качество которых предполагается оценить; из отсутствия единых стандартов содержания образовательных программ, постоянного изменения этих программ; из особенностей взрослых обучающихся, имеющих значительный социальный и профессиональный опыт, который и становится основным источником оценок в мониторинговых исследованиях.

В мониторинг могут включаться показатели следующих компонентов образовательной системы, оцениваемые различными субъектами (обучающимися, преподавателями, администрацией): интересы, запросы, цели; результаты, непосредственные и отсроченные эффекты; процессы, протекающие в системе; содержание образовательных программ; применяемые методы, технологии; условия (материальные, кадровые и др.); затраты (в том числе нематериальные - время, нагрузка, здоровье).

Можно рассматривать мониторинг в двух «измерениях»: временном и пространственном. В первом случае проводится сравнение одного и того же объекта в динамике, во втором - сравнение различных сопоставимых объектов между собой (например, сравнение качества обучения, предоставляемого различными подразделениями, кафедрами).

### **Инструментарий мониторинговых исследований**

В основе образовательного социологического мониторинга ДППО Ленинградской области лежит метод массового анкетного опроса

обучающихся, заканчивающих курсовое обучение, как наиболее адекватному для получения информации социологического характера.

Однако для получения полной и достоверной информации данный метод дополняется индивидуальными и фокус-групповыми интервью; анализом эссе педагогов; анализом выполнения проектных заданий (итоговых работ) слушателей; анализом листов и дневников прохождения стажировок; и т.д.

Система мониторинга качества встраивается в функционирующую образовательную систему ДППО и влияет на принятие управленческих решений:

- корректировка содержания, методов, технологий и условий деятельности учреждения ДППО;
- корректировка системы ДППО путем кооперации учреждений ДППО для реализации программ ДППО;
- внедрения индивидуализации и персонификации обучения; корректировка самой системы оценки качества ДППО.

Таким образом, мониторинг качества образования становится важнейшим фактором развития образовательной системы.

Проектирование системы мониторинга качества ДППО основывается на следующих положениях:

- на концепции непрерывного образования и общих для современного образования критериях качества;
- специфике педагогического образования (высшего и постдипломного) и критериях, обусловленных представлениями о современном качестве общего образования и педагогических условиях его достижения;
- андрагогическом подходе и критериях, общих для любого постдипломного образования;
- принципе паритета контрольной и исследовательской функций мониторинга.

Главная специфическая особенность ДППО связана с краткосрочностью отдельных образовательных мероприятий, большой вариативностью образовательных программ и неоднородностью контингента слушателей.

В данном случае велика роль начального уровня подготовки специалиста, пришедшего на обучение. Относительная краткость ДППО затрудняет выявление объективного приращения в таком сложном показателе, как личностно-профессиональное развитие педагога.

Этот интегральный критерий целесообразно оценивать качественно, на базе самоанализа, а также дополнять другими формами оценки, в частности:

- оценка и развитие кадрового потенциала в образовательных организациях;
- выявление профессиональных дефицитов, запросов педагогических коллективов и отдельных педагогических работников.

При реализации мониторинговых исследований необходимо руководствоваться критериями, которые соответствуют принципам качества процесса и условий обучения. К ним относятся, в частности:

- партнерские отношения преподавателей и слушателей; выбор форм обучения и контроля;
- учет запросов слушателей, работодателей, а также государственного заказа при формировании образовательной программы курса;
- реализация индивидуальных образовательных потребностей обучающихся.

Таким образом, базовым методом сбора первичной социологической информации для мониторинга качества ДППО служит анкетирование слушателей-выпускников курсов, дополненное опросами преподавателей, администрации и контент-анализом документов (образовательных программ, выпускных работ и др.).

Для разработки анкетного инструментария мониторинга осуществляется декомпозиция основных выбранных критериев качества или объектов ситуативной рефлексии в индикаторы, и для каждого индикатора определяется:

- тип вопроса анкеты для данного индикатора - открытый (свободное словесное выражение мнения респондента) или закрытый (с заданным перечнем значений для выбора);
- тип измерительной шкалы для закрытых вопросов (номинальная, порядковая или интервальная шкала);
- собственно перечень вариантов для выбора для закрытого вопроса.

В анкетных опросах могут использоваться вопросы с множественным выбором (поливариантные), предполагающие, что можно отметить сколько угодно из перечисленных вариантов, либо - не более какого-то указанного количества (это должно быть указано в пояснении к вопросу). Часто в таких вопросах дается возможность самостоятельного дополнения респондентом предложенного списка вариантов, для чего предоставляется позиция «Другое».

При проектировании анкеты учитывается, что она должна быть достаточно технологичной и компактной. Объем - значимый ограничитель для содержания анкеты, предполагающий отбор самых важных для исследования вопросов.

В анкету могут быть включены следующие блоки: оценка слушателем себя, своего прогресса, усвоенных знаний и технологий; оценка содержания, тематики курса; оценка уровня и методов преподавания; оценка системы отношений.

При заполнении анкеты на выходе курса не просто фиксируется оценка слушателями себя и курса, но проявляется и рефлексия, позволяющая направить респондента к дальнейшему самообразованию.

Одним из критериев успешности курсов можно считать сформированное у слушателей желание продолжить обучение, сохранив контакты с подразделением, кафедрой, преподавателями.

### **Организация мониторинга: сбор и обработка данных.**

Мониторинговое исследование, предполагающее оценку качества ДППО на региональном уровне целесообразно проводить один раз в год.

Основные цели мониторинга:

выявление и описание актуального состояния ДППО, его соответствие нормативным требованиям и запросам; диагностика «слабых мест»;

выявление динамики ситуации в ДППО по основным показателям; прогнозирование;

выявление зависимости показателей результатов от различных «параметров управления образовательной системой»;

определение перспектив развития ДППО и предложений по принятию управленческих решений.

Для проведения мониторинга проектируется выборочная совокупность респондентов. Обычно к опросам привлекаются до 30% педагогов, получивших дополнительное профессиональное образование по программам, перечень которых согласуется на этапе разработки программы ежегодного мониторингового исследования.

Подобная выборка не является статистически строго репрезентативной в отношении всей системы ДППО, однако качественно сообразна с целями мониторинга и вполне представительна для обоснованного анализа результатов исследования.

Алгоритм мониторинга качества ДППО включает в себя:

- анкетирование слушателей 1-2 раза в год
- статистическую обработку и таблично-графическую интерпретацию данных;

- анализ и обобщение результатов, выработку рекомендаций, подготовку аналитического отчета;

- организацию внутреннего и сравнительного анализа результатов мониторинга;

- представление результатов мониторинга и аналитического отчета заказчику (Комитету общего и профессионального образования Ленинградской области);

- публикацию результатов и выводов научного характера для последующего обсуждения педагогической общественностью.

Статистическая обработка данных предусматривает: контроль данных, выявление и исправление ошибок ввода информации; расчет и анализ линейных распределений ответов респондентов; контент-анализ открытых вопросов; выявление статистических закономерностей и зависимостей, которые позволяют сделать обобщения и выводы; корреляционный анализ для установления связи оценок качества с показателями управления и выявления факторов влияния на приоритетные показатели качества; индексно-рейтинговый и ситуативный анализ рефлексивных оценок; анализ динамики показателей для формирования представления о региональной норме для относительно стабильных во времени показателей и показателей, имеющих выраженную тенденцию роста или убывания.

Итогом мониторингового исследования является синтез всех проанализированных численных значений показателей, их динамики, взаимосвязей в текстовый документ, представляющий качественные выводы исследования и их иллюстрацию.

Мониторинги поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества направлены на систематический сбор, обработку и анализ информации, позволяющий получить объективные данные, актуальные на текущий момент времени и принять управленческие решения, опирающиеся на достоверные данные. Постоянное получение данных позволяют видеть динамику измеряемых процессов, оперативно производить корректирующие действия, направленные на повышение качества деятельности.

Результаты региональных мониторингов эффективности деятельности муниципальных методических служб по поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества, в том числе по оценке качества проводимой работы по региональным показателям, размещаются на сайте ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования».

*Региональные показатели по поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества.*

Миссия методической работы с молодыми педагогами - создание условий в муниципальной системе образования (кадровых, научно-методических условий, в том числе наставничества) для непрерывного развития профессионального роста молодых педагогических и управленческих работников с целью обеспечения качества образования и достижений обучающихся.

В соответствии с миссией муниципальная методическая служба основывает работу с молодыми педагогами на следующих принципах:

- принцип научности – выстраивание системы методической службы в соответствии с рекомендациями психолого-педагогической науки и с опорой на лучшие педагогические практики,
- принцип субъектности – активное участие молодых педагогов и руководителей в инновационной образовательной деятельности на уровне образовательного учреждения, муниципалитета, региона,
- принцип дифференцированного подхода – учет индивидуальных особенностей каждой личности молодого педагога и руководителя, его профессиональных дефицитов при планировании и организации методической работы в курсовой и межкурсовой периоды,
- принцип открытости – способность молодого педагога к распространению и обобщению собственной профессиональной педагогической и управленческой практик на разных образовательных уровнях; умение проводить саморефлексию и позитивно относиться к коллективной рефлексии,
- принцип коллективности – мотивированное участие молодого педагога в профессиональном педагогическом сообществе (в том числе в сетевых сообществах),

- принцип школьной команды – участие всех педагогов каждого образовательного учреждения как единого целого в решении задач обеспечения качества образования, создании новых сущностей в образовании,

- принцип преемственности, обеспечивающий механизм непрерывного развития муниципальной методической работы с молодыми педагогами, эффективность всех ее компонентов: целеполагания, ресурсов и условий обеспечения методического процесса, его содержания, организационных форм, контроля и диагностичности процесса и результатов, регулирования и коррекции.

Оценка методической работы складывается из трех слагаемых: работа предметных и метапредметных МО, работа с молодыми педагогами в районах и состояние методической работы в муниципальной образовательной системе.

Региональные показатели эффективности деятельности муниципальных методических служб по поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества в Ленинградской области представлены в приложении 1 к Концепции

Региональные критерии и показатели эффективности методической работы в Ленинградской области представлены в приложении 2 к Концепции

Экспертиза деятельности образовательного учреждения, ММС по разработанным критериям и показателям позволяет оценить содержание, качество работы, а также увидеть ее результат и помочь сформулировать задачи дальнейшей работы на данном направлении, например (*формулировки задач взяты из планов методической работы конкретных школ Ленинградской области в 2021 году*):

- провести обновление и корректировку содержания учебно-информационных и методических мероприятий по повышению профессиональной компетентности молодых педагогов;

- апробировать и внедрить новую модель методической поддержки молодых педагогов через наставничество;

- провести апробацию новой модели системы диагностики профессиональных дефицитов молодого педагога и разработки плана его самообразования с участием наставников;

- создать индивидуальную модель сопровождения и стимулирования инновационной деятельности молодого педагога с участием наставников.

Примеры задач, рекомендованных муниципальной методической службой муниципальным методическим объединениям для включения в работу с молодыми педагогами (*формулировки задач взяты из планов работы с молодыми специалистами в конкретных муниципальных методических службах Ленинградской области в 2020 году*):

- овладение молодыми педагогами навыками рефлексии собственной деятельности через использование опыта наставников;



- оптимизация системы информационного обеспечения деятельности молодого педагога на муниципальном уровне;
- создание мотивационных условий участия молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства разного уровня.

Для проведения мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов в Ленинградской области используется система критериев, показателей и методов сбора информации, сформированная в соответствии с утвержденной структурой мониторинга.

### Проведение мониторинга.

Основанием для проведения мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов являются распорядительные документы Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области (КОиПО ЛО), а также образовательных организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы.

Для сбора данных в регионе используются разнообразные методы педагогической диагностики. Приведём некоторые примеры.

*Направление мониторинга:* профессиональные дефициты (затруднения) педагогических работников.

Методологическим посылом проведения мониторинга по данному направлению является понимание взаимообусловленности состояния и перспектив развития региональной системы образования и профессиональных дефицитов педагогов. Это позволило рассматривать последние в единстве общепрофессиональных и индивидуально-профессиональных дефицитов (см. схему 1).

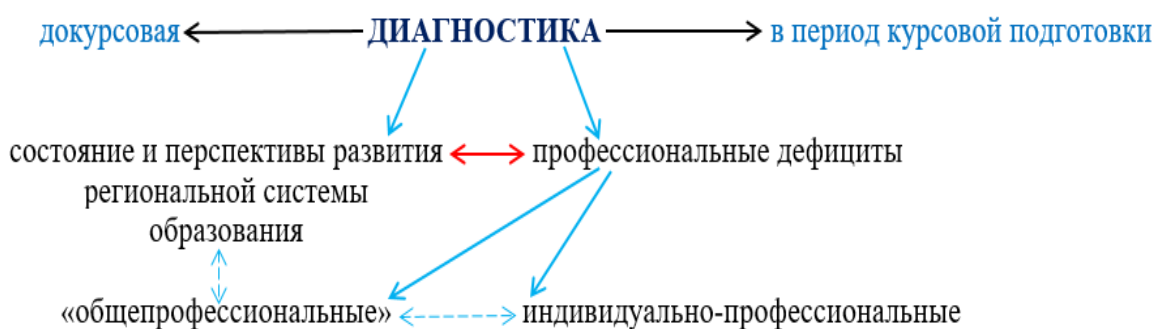


Схема 1. Профессиональные дефициты педагогов.

В соответствии со схемой 1, для выявления общепрофессиональных дефицитов в Ленинградской области используется анализ объективных данных о состоянии и качестве регионального образования.

Источники информации:

- результаты проверок образовательных организаций в рамках контрольно-надзорной деятельности (сайт КОиПО ЛО);
- результаты региональных мониторинговых исследований текущего года;
- результаты ГИА (ОГЭ / ЕГЭ) текущего года;

- результаты ВПР текущего года;
- видеоматериалы профессиональных конкурсов и другие.

Результаты анализа, к примеру, позволяют актуализировать содержание дополнительных профессиональных программ повышения квалификации.

Незаменимым источником информации об индивидуально-профессиональных дефицитах педагогов является их анкетирование.

*Фрагмент анкеты для специалистов по комплексной безопасности образовательной организации:*

- *Интересует ли Вас система самооценки состояния комплексной безопасности в образовательной организации? (да/нет)*
- *Какие направления обучения сотрудников образовательной организации вызывают у Вас затруднения? (гражданская оборона / охрана труда / антитеррористическая защищённость / пожарная безопасность / другое)*
- *С какими структурами у Вас не получается выстроить взаимодействие? (МЧС / МВД / Росгвардия / Муниципальные органы / другое)*
- *Интересуют ли Вас вопросы, связанные с выявлением и профилактикой употребления ПАВ в образовательной организации? (да/нет)*
- *Какие аспекты оказания первой помощи Вы хотели бы изучить более детально?*
- *Какие вопросы организации информационной безопасности в образовательной организации Вас интересуют?*

*Направление мониторинга:* качество разработки и реализации дополнительных профессиональных программ.

В качестве важнейшего метода оценки качества дополнительных профессиональных программ используется их внутренняя экспертиза в соответствии с представленными выше критериями и показателями. Внешним представлением результатов такой экспертизы служат бланки экспертизы (приложения 3 и 4 к Концепции).

Для мониторинга качества реализации дополнительных профессиональных программ широко используются анкетирования педагогов, в частности по итогам учебного занятия или после окончания обучения по программе профессиональной переподготовки или повышения квалификации (приложение 5 к Концепции).

*Направление мониторинга:* конкурентная среда в сфере дополнительного профессионального образования.

Изучение уровня конкурентности в сфере дополнительного профессионального образования осуществляется в рамках регионального мониторинга профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

## VI. Стимулирование профессионального роста педагогов

Основными направлениями стимулирования профессионального роста педагогов являются:

- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- развитие профессиональных педагогических сообществ;
- осуществление профилактики профессионального выгорания педагогов;
- поддержка молодых педагогов, реализация программ наставничества педагогических работников;
- модернизация конкурсов профессионального мастерства для педагогов;
- формирование индивидуальных траекторий карьерного роста для педагогических работников.

В рамках реализации указанных направлений в регионе реализуются следующие мероприятия:

1. Создание «мобильного кадрового резерва» руководителей образовательных организаций. Работа в данном направлении открывает возможности эффективного выстраивания вертикального карьерного роста перспективных педагогов. А также позволяет обеспечивать преемственность в управлении образованием.

2. 10 января 2020 года в регионе стартовала федеральная программа «Земский учитель», которая предусматривает выплату 1 миллиона рублей учителю, прибывшему на работу в сельские населенные пункты, рабочие поселки, поселки городского типа либо города с населением до 50 тысяч человек.

3. В регионе формируется единый реестр педагогических вакансий, обеспеченных служебными жилыми помещениями.

4. Повышение престижа педагогической профессии осуществляется через поддержку и развитие конкурсного движения. Ежегодно совершенствуется содержание конкурсных процедур с учетом современных подходов и требований времени. Кроме этого, начиная с 2019 года, в два раза увеличено материальное поощрение победителям и лауреатам педагогических конкурсов.

В 2020 году в Ленинградской области стартовал единый конкурс профессионального педагогического мастерства «Учитель будущего», который объединяет в себе 6 номинаций, в том числе для молодых педагогов.

5. Поддержка профессиональных сообществ педагогов.

Цель развивающегося сетевого сообщества - организация активной деятельности в каждом муниципальном районе по повышению престижа педагогической профессии и привлечения молодых специалистов; разработка критериев отбора для формирования перспективного кадрового резерва молодых руководителей из числа молодых учителей.

Активно развивается Ассоциация молодых педагогов, клуб «Учитель года», Совет руководителей общеобразовательных организаций Ленинградской области.

В регионе реализуется проект «Сводный хор молодых учителей Ленинградской области», который во второй раз принял участие в областном празднике, посвященном Международному дню учителя в Мариинском театре.

В процессе творческого развития находится система тьюторского сопровождения профессионального роста молодых педагогов, управленцев, которые на практике учатся работать во временных творческих группах, помогающих в подготовке педсоветов, конкурсов, конференций в конкретной школе. Это может быть и работа в проектных группах учителей, занимающихся коллективным поиском перспективных инновационных решений и др.

Ленинградский областной институт развития образования, муниципальные методические службы инициируют развитие наставничества, организуя панорамы открытых уроков «Опытные-молодым», «Молодые-молодым», работу районных Школ молодого учителя по проведению открытых уроков наставников, творческих профессиональных объединений молодых специалистов «Ступени мастерства».

Цель методического сопровождения деятельности начинающих педагогов - профессиональная адаптация, повышение их профессионального мастерства, раскрытие индивидуальных педагогических способностей, формирование потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании, выявление педагогических дефицитов и их преодоление. Проведение такой объемной работы обеспечило достижение целого ряда показателей. Эти показатели количественные, но они в конечном итоге, в совокупности дают качественный прирост в работе системы образования нашего региона. 1224 молодых педагога удалось привлечь за последние три года в систему образования Ленинградской области. Увеличилась доля педагогов в возрасте до 35 лет до 24,5%, доля педагогов со стажем работы до 10 лет – до 32%. Одним из красноречивых доказательств повышения привлекательности профессии учителя стало увеличение количества выпускников, поступающих по целевому приему в вузы на педагогические специальности, – до 525 человек в год.

Разработаны методические рекомендации «Об организации наставничества в образовательных организациях Ленинградской области», цель которых - помочь руководителям образовательных, руководителям районных и школьных методических объединений, методистам муниципальной методической службы организовать работу с молодыми педагогами, а также педагогами, имеющими профессиональные дефициты, по повышению их профессионального уровня. Активными субъектами деятельности являются ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования», региональный Совет молодых учителей,

Учительский клуб «Под крылом пеликана», 18 муниципальных методических служб.

Примером совместной работы Совета молодых учителей и муниципальных методических служб стал фестиваль педагогических клубов молодых учителей «Под крылом Пеликана», который регулярно проводится в Ленинградской области. В программе фестиваля открытые уроки молодых педагогов нашего региона, победителей профессиональных конкурсов из разных городов России, а также мастер-классы абсолютных победителей Всероссийского конкурса «Учитель года», круглый стол на тему «Учитель будущего».

Результатом совместной работы Совета, ММС, общественной организации «Всероссийское педагогическое собрание» стало проведение в 2019 году Форума молодых учителей России «Педагог: профессия, призвание, искусство», в нем приняли участие более 500 участников. Среди участников педагоги, представители органов власти, общественных организаций и экспертного сообщества из всех регионов Российской Федерации, а также из Белоруссии и Казахстана. Форум стал местом обмена педагогическим опытом, пространством для развития творческого и интеллектуального потенциала. Участие в таких мероприятиях стимулирует молодых педагогов к поиску новых форм обучения и профессиональной реализации.

Точками роста и профессионального становления молодых педагогов стали федеральные, региональные, муниципальные инновационные площадки. Организаторами и проводниками работы с молодыми педагогами, развития наставничества являются школьные методические службы (методические советы школ, школьные и межшкольные методические объединения, рабочие и проблемные группы), а также муниципальные методические службы (муниципальные методические советы, советы развития образования, муниципальные методические объединения).

На региональном уровне проводятся Летние и Зимние школы мастерства для молодых педагогов, руководителей образовательных организаций (директоров, заместителей директоров). Участники школ работают в сопровождении наставников, которые проводят консультации, мастер-классы, участвуют в неформальном общении. На муниципальном уровне доказали свою эффективность «Умные каникулы», проводимые в ряде муниципальных районов с привлечением молодых педагогов и руководителей. В каждом муниципальном образовании работают Школы молодого учителя.

6. Привлечение в образовательные организации и поддержка молодых педагогов, развитие системы морального и материального стимулирования педагогических работников.

Для молодых специалистов предусмотрены меры социальной поддержки, как на региональном, так и на муниципальном уровнях (денежные выплаты в течение 3 первых лет работы (по 56 500 рублей), обеспечение служебным жильем, льготная ипотека).

Развивается взаимная система наставничества, сопровождения опытными педагогами молодых специалистов, и наоборот. В настоящее время формируется комплексная программа поддержки молодых педагогов «Наставничество».

Одним из важных направлений является осуществление профилактики профессионального выгорания педагогов.

## **VII. Выстраивание системы методического сопровождения педагогических работников**

Национальный проект «Образование» ставит задачу формирования новой педагогической и управленческой культуры в образовании, развития инновационного, творческого, профессионального потенциала молодых педагогов и руководителей образовательных учреждений, современного уровня профессиональных и педагогических знаний педагогов России.

Во многом качество реализации поставленных задач зависит от качества методической работы.

### **Обоснование региональной системы методической работы в Ленинградской области.**

Региональная система методической работы имеет уровневую структуру и включает региональный, муниципальный и институциональный уровни.

Значимые цели национального проекта «Образование» определяют вектор стратегического развития региональной методической работы - создание условий для развития коммуникации и кооперации в целях обеспечения качества образования и вхождения российского образования в десятку лучших образовательных систем мира:

- оказание реальной, действенной методической помощи педагогу, с учетом результатов статистических данных и содержательных мониторингов, выявленных в курсовой и межкурсовой периоды и характеризующие его профессиональные дефициты,

- создание в образовательной среде точек роста для профессионального и карьерного лифта педагогов, в том числе через аттестацию педагогов и руководителей образовательных учреждений,

- проектирование эффективной системы непрерывного профессионального развития педагогов, основанной на принципиально новых организационных и содержательных подходах к системе повышения квалификации педагогических работников и оценке уровня их компетенции, обеспечивающей качество образовательного процесса.

Региональная нормативно-правовая база обеспечивает системное регулирование вопросов повышения квалификации и методического сопровождения педагогических кадров:

- концепция «О совершенствовании деятельности региональной и муниципальных служб в Ленинградской области» (Распоряжение Комитета общего и профессионального образования от 01.02.2019 года № 213-р);

- рамочное положение о муниципальной методической службе;
- методические рекомендации «Об организации наставничества в ОО Ленинградской области»;
- рекомендации органам муниципального самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования и другие региональные нормативно-правовые акты.

Концепция развития региональной методической службы в Ленинградской области определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности системы региональной методической службы.

Развитие региональных инструментов управления качеством методической работы осуществляется в рамках государственной программы «Современное образование Ленинградской области» (утверждена постановлением Правительства Ленинградской области от 14 ноября 2013 г. № 398 «О государственной программе Современное образование Ленинградской области») и включает комплексные меры по повышению эффективности инновационной методической деятельности в региональной системе образования.

В целях стимулирования деятельности педагогических работников и общеобразовательных организаций на создание и внедрение инновационных продуктов, обеспечивающих современное качество образовательных результатов, в регионе действует Координационный совет по качеству образования при комитете общего и профессионального образования.

В процессе реализации федерального проекта «Учитель будущего» создан региональный (расширенный) методический совет, основная цель которого – создание регионального сетевого информационного пространства в цифровом формате для профессионального общения руководителей образовательных учреждений, методистов школьного и муниципального уровней, педагогов; совершенствование деятельности муниципальной методической службы Ленинградской области.

Задачи проекта:

- создание условий для непрерывного профессионального образования педагогов, управленцев по актуальным и востребованным направлениям образовательной деятельности, качественной реализации задач национального проекта «Образование»;
- разработка механизмов совершенствования профессиональных компетенций педагогов, соответствующих целям и задачам национального проекта «Образование»;
- формирование эффективной системы практикоориентированного обучения с использованием ресурсов виртуальных площадок, современной цифровой образовательной среды, востребованных форматов обучающего взаимодействия (проектировочные сессии, форсайты, круглые столы и др.);

- совершенствование механизмов моделирования информационного образовательного пространства в цифровом формате для тематического и содержательного общения участников.

Целевая аудитория: педагогические работники образовательных организаций, управленцы, руководители муниципальной методической службы (далее ММС), социальные партнеры Ленинградской области и других субъектов РФ. Деятельность регионального методического совета органично вписалась в региональный проект «Вместе к профессиональному успеху».

Организация деятельности методического совета в цифровом формате строится с учетом предложений всех субъектов деятельности: комитета общего и профессионального образования, Ленинградского областного института развития образования, МОУО, ММС и индивидуальных заявок педагогов.

Таким образом, система методического сопровождения педагогических работников предполагает:

- формирование программ поддержки методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на региональном уровне;
- изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;
- организацию сетевых форм взаимодействия педагогов на региональном уровне
- развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников.

### **VIII. Региональные показатели оценки реализации системы профессионального развития педагогических работников Ленинградской области**

В результате реализации Концепции будут обеспечены:

- Развитие профессиональных компетенций и квалификаций педагогами, приобретение ими новых профессиональных возможностей, повышение трудовой мобильности за счет компенсации профессиональных дефицитов.
- Удовлетворенность педагогов качеством реализованных адресных программ ДППО, организации стажировок и программ «горизонтального обучения».
- Повышение мобильности, гибкости и открытости системы ДППО в конкурентной среде.
- Конструирование нового, актуального и востребованного содержания дополнительных профессиональных программ, прошедших внешнюю экспертизу и сертификацию.



- Технологические, организационные и образовательные инновации в реализации новой модели аттестации педагогов, независимой оценки квалификации, сопровождении и поддержки молодых педагогов.

- Обеспечение согласованности форм, подходов, моделей, реализуемых в системе подготовки, переподготовки, повышения квалификации и отбора и аттестации педагогических кадров.

- Обеспечение мониторинговой деятельности в системе ДППО, и ее анализ с принятием адресных рекомендаций и управленческих решений.

- Широкое внедрение сетевых форм повышения квалификации.

- Повышение качества общего образования и инновационного потенциала общества.

**Показателями обеспечения профессионального развития педагогических работников являются** (каждый критерий оценивается на региональном уровне в целом, а также в разрезе каждого муниципального района (городского округа)):

1. Доля педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области, вовлеченных в мероприятия по выявлению профессиональных дефицитов.

2. Доля педагогических работников, для которых были разработаны индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства на основе диагностики профессиональных дефицитов.

3. Доля слушателей, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности.

4. Доля педагогических работников, для которых программы дополнительного профессионального образования реализуются с использованием цифровой образовательной среды.

5. Доля педагогических работников, вовлеченных в экспертную деятельность на муниципальном или региональном уровне.

6. Доля педагогических работников, вовлеченных в мероприятия по формированию методического актива.

7. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, которым была оказана социальная поддержка на региональном или муниципальном уровне.

8. Доля педагогических работников, вовлеченных в реализацию программ наставничества.

9. Доля педагогических работников, вовлеченных на региональном уровне в сетевое взаимодействие (в рамках работы методических объединений, профессиональных сообществ педагогов).

10. Доля вакантных должностей в образовательных организациях, которые не были замещены по истечении одного года с момента их образования.

Приложение 1  
к Концепции развития системы непрерывного  
повышения профессионального мастерства  
педагогических работников и управленческих  
кадров системы образования Ленинградской области

**Региональные показатели эффективности деятельности муниципальных  
методических служб по поддержке молодых педагогов и реализации  
программ наставничества в Ленинградской области**

№№	Региональные показатели	Соответствует обоснованной системе – 2 балла	Соответствует частично – 1 балл	Не соответствует обоснованной системе – 0 балл
1	Наличие муниципальных нормативных правовых документов, обеспечивающих поддержку и профессиональный рост молодых педагогов в первые три года практической деятельности, в том числе, в форме «горизонтального» повышения квалификации			
2	Наличие муниципальных методических рекомендаций по оказанию помощи и поддержке работы молодых педагогов			
3	Участие в разработке муниципальных нормативных правовых документов по оказанию практической помощи молодым педагогам экспертов из числа ведущих специалистов и экспертов образовательных организаций ОО, высшего и дополнительного образования, деятелей науки, культуры, спорта			
4	Наличие информационного ресурса (сервиса), обеспечивающего реализацию механизма помощи и поддержки молодых педагогов			
5	Система поддержки педагогических работников в первые три года практической деятельности, в том числе, в форме «горизонтального» повышения квалификации и в форме наставничества, а также проведение обучающих активностей с привлечением действующих наставников			
6	Создание сообществ молодых педагогов, их поддержки, в том числе через организацию наставничества, направленного на адаптацию специалистов на основе передачи опыта, обеспечения оптимального использования времени и ресурсов для приобретения ими необходимых профессиональных качеств			
7	Трансляция лучших практик наставничества молодых и малоопытных педагогов в			

	муниципальной образовательной системе			
8	Организация и проведение мероприятий, направленных на формирование и поддержку сообщества молодых педагогов, развитие форм наставничества в муниципальной образовательной системе с привлечением руководителей и заместителей руководителей ОО и педагогических работников			
9	Создание интернет-ресурса развития муниципального профессионального обучающегося сообщества для обмена практиками развития системы наставничества (в том числе, социальных сетей)			
10	Осуществление взаимодействия с ведущими ОО высшего и дополнительного профессионального образования, научными центрами по вопросам психолого-педагогического и научно-методического сопровождения профессионального развития (становления) молодого педагога			
11	Проведение не менее одного обучающего выездного мероприятия в учебном году с участием наставников, имеющих в данной сфере положительный практический опыт, и молодых специалистов муниципальной системы общего образования в возрасте не старше 35 лет			
	<b>Итого*:</b>			

*\* 17-22 балла – высокая эффективность деятельности муниципальных методических служб;  
12-15 баллов – средняя эффективность деятельности муниципальных методических служб;  
менее 12 баллов - низкая эффективность деятельности муниципальных методических служб*

Приложение 2  
к Концепции развития системы непрерывного  
повышения профессионального мастерства  
педагогических работников и управленческих  
кадров системы образования Ленинградской области

**Региональные критерии и показатели эффективности методической  
работы в Ленинградской области**

№	Критерии	Показатели	Соответствует обоснованной системе – 2 балла	Соответствует частично – 1 балл	Не соответствует обоснованной системе – 0 баллов
1	Организация работы районных методических объединений по единой методической теме «Создание единого методического пространства образовательного учреждения как	Обязательные формы работы заседания РМО для реализации единой методической темы: открытые мероприятия (урок, НОД, разговор с обучающимися); организация деятельности РМО по межуровневой преемственности стандартов;			
2	эффективный компонент системы управления качеством образования».	организация работы по анализу и подготовке к ВПР, НИКО, ОГЭ и ЕГЭ, объективности проведения оценочных процедур; презентация опыта работы педагога; представление опыта работы методического объединения учреждения.			
3		Мониторинг сайтов образовательных учреждений по направлению «Методическая работа» с целью определения уровня состояния работы методических служб учреждений через наполнение страницы «Методическая служба» официального сайта образовательного учреждения в сети Интернет: распорядительные акты учреждения по организации методической работы в учреждении (в том числе			

		<p>Положения о методической службе ОУ, методическом объединении, творческой группе, Школе молодого педагога или системе наставничества и т.п.), назначении ответственного за организацию методической работы в ОУ, руководителей МО;</p> <p>наличие сведений о методических объединениях; работа учреждения по единой методической теме; сведения о повышении квалификации педагогов (ссылка на страницу Сведения об учреждении); план работы на учебный год; наличие и наполняемость методической копилки; наличие сведений о реализуемых в учреждении УМК;</p> <p>наличие нормативных документов и методических рекомендаций по вопросам методической работы вышестоящих организаций; наличие полезных ссылок на интернет-ресурсы в части методической деятельности.</p>			
4		<p>Для стимулирования работы школьных методических объединений проведение конкурса «Лучшее школьное предметное методическое объединение».</p>			
5	<p>Оказание методической и консультативной помощи образовательным учреждениям и отдельным педагогам по вопросам объективного оценивания при проведении оценочных процедур.</p>	<p>Включение в план работы районных методических объединений учителей-предметников на 2019-2020 учебный вопрос проведения ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, в том числе вопросы объективного оценивания ВПР.</p> <p>Обсуждение на предметных секциях августовского районного педагогического совета итогов ГИА, разбор типичных ошибок при</p>			

		выполнении экзаменационных работ, всероссийских проверочных работ, организация работы учителя по анализу и подготовке к ВПР, НИКО, ОГЭ и ЕГЭ.			
6	Поддержка общеобразовательных учреждений с низкими результатами обучения, с признаками низкой объективности при проведении оценочных процедур через организацию работы муниципального методического консилиума.	Работа муниципального методического консилиума, направленная на оказание адресной консультативно-методической помощи учреждениям и отдельным педагогам в определение «проблемных точек» и изыскание внутренних резервов для роста как в обучении и воспитании детей, так и в осуществлении внутришкольного контроля, организации методической работы.			
7	Включение в сессии каникулярной школы для педагогов «Умные каникулы» занятий для педагогов дошкольных учреждений в целях выстраивания преемственности между ФГОС ДО и ФГОС НОО, а также между ФГОС НОО и ФГОС ООО.	Каникулярная школа для педагогов «Умные каникулы»: с целью развития профессиональной деятельности учителей по обновлению содержания образования, поддержки новых технологий в организации образовательного процесса, роста профессионального мастерства и развития системы работы с талантливыми детьми и учениками, испытывающими трудности в обучении, а также для оказания помощи учреждениям, показывающим низкие образовательные результаты.			
8	Выполнение «дорожной карты» внедрения в муниципальной образовательной системе национальной системы учительского роста.	Организация работы с молодыми специалистами. Проведение традиционных мероприятий: День молодого специалиста под девизом «От дебюта – к бенефису»; Акция «Методический поезд» «Наставники - молодым»;			

		семинар-практикум «Школа молодого педагога»; конкурс «Педагогический дебют» в рамках муниципального фестиваля педагогического мастерства «Профессиональный успех» и др.			
9		Работа Школы молодого педагога: организация годовых семинаров по актуальным для образовательного учреждения темам, в том числе, например: «Организация и руководство индивидуальным или групповым проектом обучающихся при реализации ФГОС»; «Реализация основной образовательной программы для обучающихся с ОВЗ»; «Повышение компетентности заместителя руководителя по дошкольному образованию» Другие актуальные темы.			
10	Включение в заседания районных методических объединений мероприятий в рамках реализации предметных концепций.	Реализации предметных концепций: Русского языка и литературы и поддержки детского и юношеского чтения; Развития школьных информационно-библиотечных центров; Развития математического образования; Нового УМК по отечественной истории. Примечание: в 2019 годы на уровне Российской Федерации утверждены новые предметные концепции, соответственно будут скорректированы планы соответствующих РМО.			
11	Реализация методической кластерной деятельности через проведение муниципальных	Районные методические объединения разделены на кластерные группы. Под методическим кластером или методической кластерной группой подразумевается			

	районных мероприятий и распределение кластерных групп.	группа предметных методических объединений, имеющих определенный опыт в реализации актуальных вопросов современного образования и воспитания в определенном образовательном направлении, в соответствии с той или иной инновационной областью. Каждая кластерная группа принимает активное участие в подготовке наиболее значимых муниципальных мероприятий. Примечание: критерий используется при наличии большого количества РМО в муниципальном районе			
12	Рассмотрение на заседаниях и последующая проработка актуальных вопросов современной образовательной политики*.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие Ленинградской области в международных исследованиях качества образования.</li> <li>• Участие ЛО в общероссийской оценке по модели PISA.</li> </ul> *Иные исследования качества образования на уровне региона.			
	<b>Итого*:</b>				

\* 18-24 балла – высокая эффективность деятельности районных предметных и метапредметных методических объединений;  
10-17 баллов – средняя эффективность деятельности районных предметных и метапредметных методических объединений;  
менее 10 баллов - низкая эффективность деятельности районных предметных и метапредметных методических объединений.



Приложение 3  
к Концепции развития системы непрерывного  
повышения профессионального мастерства  
педагогических работников и управленческих  
кадров системы образования Ленинградской области

**ГАОУ ДПО «ЛОИРО»**  
**БЛАНК ОБЩЕПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ**  
**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

ДПП ПП/ПК “ \_\_\_\_\_ ” ( \_\_\_\_\_ час.)

Кафедра: \_\_\_\_\_ . Ответственный разработчик: \_\_\_\_\_ .

№ п/п	Критерий	Интерпретация критерия	Показатели проявления критерия		
			не проявляется <b>0 баллов</b>	проявляется частично <b>1 балл</b>	проявляется <b>2 балла</b>
1	Актуальность ДПП.	цели и планируемые результаты учитывают: - приоритетные направления развития образования, в т.ч. в ЛО - целевые показатели региональных программ / проектов - требования профессиональных стандартов и иных документов - профессиональные дефициты слушателей			
2	Внутренняя согласованность ДПП.	цели, планируемые результаты и содержание разделов / модулей / тем ДПП взаимно согласованы и соответствуют её наименованию			
3	Направленность ДПП на устранение профессиональных дефицитов слушателей.	ДПП разработана с учётом результатов входного анкетирования слушателей (или иных методов и форм докурсовой диагностики)			
		предусмотрены диагностические модули (диагностика на “входе”, текущая диагностика, диагностика на “выходе”)			
		предусмотрена дифференциация занятий по темам (модулям) в У(Т)П и в описании их содержания			
		предусмотрена возможность конструирования дифференцированных образовательных маршрутов			
		предусмотрена дифференциация итоговой аттестации			
4	Практическая направленность ДПП.	доля практических форм занятий не менее 70%			
		предусмотрена возможность выбора слушателями тем (модулей), а также методов, форм и технологий их изучения			
		предусмотрена возможность знакомства с эффективным педагогическим опытом (мастер-классы, открытые уроки,			

		стажировки и т.д.)			
		предусмотрено индивидуальное сопровождение слушателей (информационное, методическое, консультационное; в т.ч. дистанционное)			
5	Оптимальность отбора и структурирования учебного содержания ДПП.	объём отобранного содержания соответствует количеству часов на его изучение			
		содержание тем (модулей) структурировано через учебно-профессиональные задачи (проблемы)			
		содержание тем (модулей) представлено через перечень дидактических единиц			
6	Современность учебно-методического обеспечения реализации ДПП.	в состав учебно-методического обеспечения включены современные (актуальные) информационные источники			
7	Наличие УМК реализации ДПП, разработанного кафедрой.	в состав учебно-методического обеспечения включены информационные комплексы, подготовленные сотрудниками кафедры / Института			
8	Соответствие диагностического инструментария ожидаемым результатам реализации ДПП.	представлены все необходимые диагностические материалы			
		представленные диагностические материалы позволяют оценить динамику профессиональных компетенций / меру достижения целевых показателей ДПП			
9	Соответствие текста ДПП научно-учебному стилю изложения.	в тексте ДПП нет фрагментов, характерных для учебника, учебного пособия, рабочей тетради или иных видов изданий			
10	Соответствие структуры и трудоёмкости реализации ДПП нормативным требованиям.	структура ДПП соответствует действующему макету			
		расчёт трудоёмкости ДПП соответствует учебному (тематическому) плану, а также нормам учебной нагрузки ППС			
<b>ИТОГО:</b>					
<b>Вывод: ДПП ПП/ПК _____ к реализации.</b> <b>(рекомендуется / рекомендуется после доработки / не рекомендуется)</b>					
<b>менее 27 баллов - не рекомендуется. 27-29 баллов - рекомендуется после доработки. 30-42 балла - рекомендуется.</b>					
<b>Комментарий (в случае рекомендации ДПП при недостаточном количестве баллов):</b>					

**ЭКСПЕРТ: ФИО**

\_\_\_\_\_ кафедра / должность

дата: \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение 4  
к Концепции развития системы непрерывного  
повышения профессионального мастерства  
педагогических работников и управленческих  
кадров системы образования Ленинградской области

**ГАОУ ДПО «ЛОИРО»**

**БЛАНК ТЕХНИЧЕСКОЙ ЭКСПЕРТИЗЫ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

ДПП ПП/ПК “ \_\_\_\_\_ ” ( \_\_\_\_\_ час.)

Кафедра: \_\_\_\_\_ Ответственный разработчик: \_\_\_\_\_

№ п/п	Качественная характеристика критерия	Проявление критерия (+/-)
1	Наименование, объём и форма реализации ДПП соответствуют направлению государственного задания и расписанию учебно-методической работы.	
2	Общая структура ДПП соответствует утверждённому макету.	
3	Блок межкафедральной интеграции соотносится с объёмом ДПП.	
4	Наименования разделов / модулей / тем соответствуют друг другу в учебном (тематическом) плане / содержании ДПП.	
5	Учебные часы, отводимые на изучение разделов, модулей и т.д., соответствуют друг другу в учебном (тематическом) плане / содержании ДПП.	
6	Оформление соответствует утверждённому макету:	
6.1	титulyного листа;	
6.2	календарного учебного графика;	
6.2	общей характеристики ДПП;	
6.3	учебного (тематического) плана;	
6.4	содержания разделов / модулей / тем ДПП;	
6.5	материально-технических условий реализации ДПП;	
6.6	учебно-методического обеспечения;	
6.7	оценки качества освоения ДПП;	
6.8	списка литературы:	
6.8.1	оформлен в соответствии с библиографическими требованиями;	
6.8.2	в основной части не содержит источников со сроком давности года издания (публикации) более 5 лет;	
6.9	трудоёмкости ДПП.	
7	В тексте ДПП отсутствуют орфографические и пунктуационные ошибки (допустимо до 3-х ошибок на 1 страницу).	
<b>Вывод о соответствии ДПП техническим требованиям:</b>		

Эксперт \_\_\_\_\_

/ \_\_\_\_\_ / Дата: \_\_\_\_\_ . \_\_\_\_\_ .20 \_\_\_\_ г.

**ГАОУ ДПО «ЛОИРО»**  
**АНКЕТА СЛУШАТЕЛЯ**  
**по итогам учебного занятия**

- Укажите код курса профессиональной переподготовки / повышения квалификации.
- Оцените качество посещённого Вами занятия:

	<i>высокая</i>	<i>средняя</i>	<i>низкая</i>	<i>затрудняюсь ответить</i>
Актуальность и практическая значимость отобранного преподавателем учебного содержания				
Продуктивность выбранных преподавателем методов, форм и технологий обучения				
Оснащённость занятия необходимыми средствами обучения				
Коммуникативность преподавателя				
Компетентность преподавателя в рассмотренных на занятии вопросах				

- Отметьте, применимы ли полученные на занятии знания в профессиональной деятельности педагога:
  - да
  - нет
  - затрудняюсь ответить
- Укажите общее впечатление от занятия:
  - понравилось
  - не понравилось

**ПЛАН**  
**мероприятий по выполнению основных принципов системы непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров Ленинградской области**

№ п/п	Наименование мероприятия	Ответственные исполнители	Срок исполнения
<b>Повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами системы образования Ленинградской области</b>			
1	Сбор, систематизация и анализ данных о кадровой обеспеченности системы образования Ленинградской области	ГАОУ ДПО «ЛОИРО» Сектор по работе с кадрами системы образования комитета общего и профессионального образования Ленинградской области (далее - комитет)	Ежегодно (20 декабря, 20 июня)
2	Проведение анализа системы оплаты труда педагогических работников Ленинградской области	Отдел экономики и организации бюджетного процесса комитета	1 раз в полугодие
4	Формирование прогноза потребности в подготовке педагогических кадров по образовательным программам высшего образования	ГАОУ ДПО «ЛОИРО» Сектор по работе с кадрами системы образования комитета	Ежегодно (1 сентября)
<b>Модернизация системы подготовки педагогических кадров</b>			
5	Определение потребности в объеме целевого обучения в целях адресного решения кадровой укомплектованности образовательных организаций	Сектор по работе с кадрами системы образования комитета	Ежегодно (20 октября)
<b>Непрерывное профессиональное развитие педагогов</b>			

6	Создание центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	ГАОУ ДПО «ЛОИРО» Сектор по работе с кадрами системы образования комитета	01 сентября 2021 года
7	Разработка и внедрение инновационных технологий в реализацию ДППО, в том числе создание сети виртуальных лабораторий	ГАОУ ДПО «ЛОИРО» Сектор по работе с кадрами системы образования комитета	Ежегодно
8	Организация обмена опытом и лучшими педагогическими практиками	ГАОУ ДПО «ЛОИРО» ГАОУ ВО ЛО «ЛГУ им. А.С. Пушкина» Сектор по работе с кадрами системы образования комитета	В соответствии с планом комитета
9	Внедрение единой региональной системы научно-методического сопровождения педагогов	ГАОУ ДПО «ЛОИРО» Сектор по работе с кадрами системы образования комитета	2021-2022 годы
10	Разработка и внедрение системы наставничества, в том числе реализация программы ДППО	ГАОУ ДПО «ЛОИРО» ГАОУ ВО ЛО «ЛГУ им. А.С. Пушкина» Сектор по работе с кадрами системы образования комитета	Ежегодно
11	Организация и проведение конкурсов профессионального педагогического мастерства	ГАОУ ДПО «ЛОИРО» Сектор по работе с кадрами системы образования комитета	Ежегодно
12	Участие в апробации внедрения новой модели аттестации педагогов	ГАОУ ДПО «ЛОИРО» Сектор по работе с кадрами системы образования комитета	2021-2022 годы
13	Развитие профессиональных сообществ	ГАОУ ДПО «ЛОИРО» Сектор по работе с кадрами системы образования комитета	Ежегодно
14	Формирование системы мер, направленных на профилактику профессионального педагогического выгорания	ГАОУ ДПО «ЛОИРО» Сектор по работе с кадрами системы образования комитета	Ежегодно

<b>Мониторинговые диагностические исследования</b>			
15	Проведение мониторинга количественного и качественного состава педагогических работников	ГАОУ ДПО «ЛОИРО» Сектор по работе с кадрами системы образования комитета	Ежегодно (20 декабря, 20 июня)
16	Мониторинговые исследования освоения программ дополнительного профессионального образования	ГАОУ ДПО «ЛОИРО» Сектор по работе с кадрами системы образования комитета	Ежегодно (20 декабря)
17	Подготовка индивидуальных адресных рекомендаций по итогам мониторинговых исследований	ГАОУ ДПО «ЛОИРО» Сектор по работе с кадрами системы образования комитета	Ежеквартально

**Показатели и методы сбора информации  
мониторинга профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров системы  
образования Ленинградской области**

№ п/п	Показатель	Методика расчета показателя	Методы сбора информации	Информационные системы, используемые для сбора информации	Целевые значения по годам			
					2022	2023	2024	2025
1.	Доля педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области, вовлеченных в мероприятия по выявлению профессиональных дефицитов	Количество педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области, вовлеченных в мероприятия по выявлению профессиональных дефицитов / Количество педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области	Данные муниципальных районов (городского округа); формы федерального статистического наблюдения ОО-1, 1-ДО, СПО-1 (по состоянию на 1 сентября текущего года)	ГИС «Современное образование Ленинградской области»; Система пообъектного учета ГИВЦ Минпросвещения России.	60	80	100	100



2.	Доля педагогических работников, для которых были разработаны индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства на основе диагностики профессиональных дефицитов	Количество педагогических работников, для которых были разработаны индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства на основе диагностики профессиональных дефицитов / Количество педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области	Данные муниципальных районов (городского округа); формы федерального статистического наблюдения ОО-1, 1-ДО, СПО-1 (по состоянию на 1 сентября текущего года)	ГИС «Современное образование Ленинградской области»; Система пообъектного учета ГИВЦ Минпросвещения России.	60	80	100	100
3.	Доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов.	Количество педагогических работников, обеспеченных персональным тьюторским сопровождением в процессе повышения квалификации при реализации индивидуальных образовательных маршрутов / Общее количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации	Данные муниципальных районов (городского округа), ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования»;	ГИС «Современное образование Ленинградской области»	20	30	40	50

4.	Доля слушателей, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности	Количество слушателей, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности. / Количество педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области	Данные муниципальных районов (городского округа), ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования»; Формы федерального статистического наблюдения ОО-1, 1-ДО, СПО-1 (по состоянию на 1 сентября текущего года)	ГИС «Современное образование Ленинградской области»; Система пообъектного учета ГИВЦ Минпросвещения России.	8	10	10	10
5.	Доля педагогических работников, для которых программы дополнительного профессионального образования реализуются с использованием цифровой образовательной среды	Количество педагогических работников, для которых программы дополнительного профессионального образования реализуются с использованием цифровой образовательной среды / Количество педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области	Данные муниципальных районов (городского округа), ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования»; формы федерального статистического наблюдения ОО-1, 1-ДО, СПО-1 (по состоянию на 1 сентября текущего года)	ГИС «Современное образование Ленинградской области»; Система пообъектного учета ГИВЦ Минпросвещения России.	60	80	100	100
6.	Доля педагогических работников, вовлеченных в экспертную деятельность на муниципальном или региональном уровне	Количество педагогических работников, вовлеченных в экспертную деятельность на муниципальном или региональном уровне / Количество педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области	Данные муниципальных районов (городского округа); формы федерального статистического наблюдения ОО-1, 1-ДО, СПО-1 (по состоянию на 1 сентября текущего года)	ГИС «Современное образование Ленинградской области»; Система пообъектного учета ГИВЦ Минпросвещения России.	8	10	15	20

7.	Доля педагогических работников, вовлеченных в мероприятия по формированию методического актива	Количество педагогических работников, вовлеченных в мероприятия по формированию методического актива / Количество педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области	Данные муниципальных районов (городского округа); формы федерального статистического наблюдения ОО-1, 1-ДО, СПО-1 (по состоянию на 1 сентября текущего года)	ГИС «Современное образование Ленинградской области»; Система пообъектного учета ГИВЦ Минпросвещения России.	60	70	80	80
8.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, которым была оказана социальная поддержка на региональном или муниципальном уровне	Количество педагогических работников в возрасте до 35 лет, которым была оказана социальная поддержка на региональном или муниципальном уровне / Количество педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области в возрасте до 35 лет	Данные комитета общего и профессионального образования Ленинградской области, муниципальных районов (городского округа); формы федерального статистического наблюдения ОО-1, 1-ДО, СПО-1 (по состоянию на 1 сентября текущего года)	ГИС «Современное образование Ленинградской области»; Система пообъектного учета ГИВЦ Минпросвещения России.	90	100	100	100
9.	Доля педагогических работников, вовлеченных в реализацию программ наставничества	Количество педагогических работников, вовлеченных в реализацию программ наставничества / Количество педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области в возрасте до 35 лет	Данные муниципальных районов (городского округа); формы федерального статистического наблюдения ОО-1, 1-ДО, СПО-1 (по состоянию на 1 сентября текущего года)	ГИС «Современное образование Ленинградской области»; Система пообъектного учета ГИВЦ Минпросвещения России.	60	80	100	100

10.	Доля педагогических работников, вовлеченных на региональном уровне в сетевое взаимодействие (в рамках работы методических объединений, профессиональных сообществ педагогов)	Количество педагогических работников, вовлеченных на региональном уровне в сетевое взаимодействие (в рамках работы методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) / Количество педагогических работников образовательных организаций Ленинградской области	Данные комитета общего и профессионального образования Ленинградской области, ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования»; формы федерального статистического наблюдения ОО-1, 1-ДО, СПО-1 (по состоянию на 1 сентября текущего года)	ГИС «Современное образование Ленинградской области»; Система пообъектного учета ГИВЦ Минпросвещения России.	60	80	100	100
11.	Доля вакантных должностей в образовательных организациях, которые не были замещены по истечении одного года с момента их образования	Количество вакантных должностей в образовательных организациях, которые не были замещены по истечении одного года с момента их образования / Общее количество вакантных должностей в образовательных организациях	Формы федерального статистического наблюдения ОО-1, 1-ДО, СПО-1 (по состоянию на 1 сентября текущего года)	Система пообъектного учета ГИВЦ Минпросвещения России.	3	2	1	0

12.	Доля общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования и профессиональных образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	Количество общеобразовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования и профессиональных образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников / Общее количество указанных образовательных организаций	Данные муниципальных районов (городского округа); формы федерального статистического наблюдения ОО-1, 1-ДО, СПО-1 (по состоянию на 1 сентября текущего года)	ГИС «Современное образование Ленинградской области»; Система пообъектного учета ГИВЦ Минпросвещения России.	100	100	100	100
13.	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации	Количество педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации / Общее количество педагогических работников общеобразовательных организаций	Данные ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования»; формы федерального статистического наблюдения ОО-1, 1-ДО, СПО-1 (по состоянию на 1 сентября текущего года)	ГИС «Современное образование Ленинградской области»; Система пообъектного учета ГИВЦ Минпросвещения России.	3	6	9	12

14.	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации по вопросам организации образовательного процесса в школах с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях	Количество педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации по вопросам организации образовательного процесса в школах с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях / Общее количество педагогических работников общеобразовательных организаций	Данные ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования»; формы федерального статистического наблюдения ОО-1, 1-ДО, СПО-1 (по состоянию на 1 сентября текущего года)	ГИС «Современное образование Ленинградской области»; Система пообъектного учета ГИВЦ Минпросвещения России.	3	6	9	12
15.	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи	Количество педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи / Общее количество педагогических работников общеобразовательных организаций	Данные ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования»; формы федерального статистического наблюдения ОО-1, 1-ДО, СПО-1 (по состоянию на 1 сентября текущего года)	ГИС «Современное образование Ленинградской области»; Система пообъектного учета ГИВЦ Минпросвещения России.	3	6	9	12
16.	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся	Количество педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся / Общее количество педагогических работников общеобразовательных организаций	Данные ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования»; формы федерального статистического наблюдения ОО-1, 1-ДО, СПО-1 (по состоянию на 1 сентября текущего года)	ГИС «Современное образование Ленинградской области»; Система пообъектного учета ГИВЦ Минпросвещения России.	3	6	9	12

17.	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся	Количество педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся / Общее количество педагогических работников общеобразовательных организаций	Данные ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования»; формы федерального статистического наблюдения ОО-1, 1-ДО, СПО-1 (по состоянию на 1 сентября текущего года)	ГИС «Современное образование Ленинградской области»; Система пообъектного учета ГИВЦ Минпросвещения России.	3	6	9	12
18.	Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования	Количество педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования/ Общее количество педагогических работников общеобразовательных организаций	Данные ГАОУ ДПО «Ленинградский областной институт развития образования»; формы федерального статистического наблюдения ОО-1, 1-ДО, СПО-1 (по состоянию на 1 сентября текущего года)	ГИС «Современное образование Ленинградской области»; Система пообъектного учета ГИВЦ Минпросвещения России.	3	6	9	12