

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

«19» ноября 2022 года

№ 884/1

Калининград

Об утверждении Концепции системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области

В целях совершенствования региональных механизмов управления качеством образования в части системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования Калининградской области от 19 ноября 2021 года № 1285/1 «О совершенствовании системы управления механизмами оценки качества образовательных результатов и образовательной деятельности в Калининградской области по направлениям - Методики для проведения оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации», а также уточнения концептуальных оснований приказа Министерства образования Калининградской области от 29 марта 2022 года № 367/1 «Об оценке системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области», руководствуясь положением о Министерстве образования Калининградской области, утвержденным постановлением Правительства Калининградской области от 16 октября 2013 года № 747, п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемую Концепцию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области.

2. Государственному автономному учреждению Калининградской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования» (Л. А. Зорькиной) обеспечить научно-методическое, организационное, информационное и технологическое сопровождение реализации Концепции системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области.

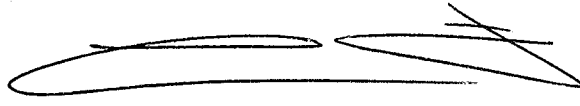
3. Руководителям образовательных организаций Калининградской области, реализующих программы дополнительного профессионального образования педагогической направленности, рекомендовать обеспечить создание условий для реализации Концепции системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области.

4. Руководителям муниципальных органов управления образованием рекомендовать обеспечить реализацию Концепции системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области на муниципальном уровне.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя министра образования Калининградской области М. И. Короткевич.

6. Настоящий приказ вступает в силу со дня его официального опубликования.

Министр образования
Калининградской области



С. С. Трусенёва

УТВЕРЖДЕНА
приказом Министерства образования
Калининградской области

от 19. 07. 2022 года № 884/1

КОНЦЕПЦИЯ **системы обеспечения профессионального развития педагогических работников** **Калининградской области**

Глава 1. Общие положения

1. Концепция системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области (далее – Концепция) определяет цель, задачи, направления, подходы, принципы, элементы и их функции; показатели результативности; ожидаемые результаты; оценку системы.

2. Концепция разработана в соответствии с нормативными документами федерального и регионального уровней, выступающими методологической, процессуальной и концептуальной основами для реализации Концепции:

1) документы федерального уровня:

– Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– указы Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», от 21 июня 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

– государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» (постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642);

– федеральный проект «Современная школа» национального проекта «Образование» (паспорт проекта утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 года № 16);

– приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 года № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», от 24 июня 2015 года № 514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», от 10 января 2017 года № 10н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области образования», от 25 декабря 2018 года № 840н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист, участвующий в организации деятельности детского коллектива (вожатый)», от 22 сентября 2021 года № 652н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;

– приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

– распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р «Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста (с изменениями, внесенными распоряжением Правительства Российской Федерации от 07 октября 2020 года № 2580-р);

– распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06 августа 2020 года № Р-76 «Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

– приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 20 мая 2021 года № 262 «Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта «Образование»;

– распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 27 августа 2021 года № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана»;

2) документы регионального уровня:

– Закон Калининградской области от 01 июня 2013 года № 241 «Об образовании в Калининградской области»;

– государственная программа Калининградской области «Образование» (постановление Правительства Калининградской области от 04 февраля 2022 года № 62);

– распоряжение Правительства Калининградской области от 16 октября 2020 года № 184-рп «О создании в Калининградской области центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в рамках федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» и признании утратившими силу отдельных распоряжений Правительства Калининградской области» (в редакции распоряжения Правительства Калининградской области от 28 января 2022 года № 9-рп);

– приказ Министерства образования Калининградской области от 17 августа 2020 года № 1080/1 «О региональной системе методической работы в Калининградской области»;

– приказ Министерства образования Калининградской области от 10 августа 2021 года № 908/1 «О региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Калининградской области»;

– приказ Министерства образования Калининградской области от 19 ноября 2021 года № 1285/1 «О совершенствовании системы управления механизмами оценки качества образовательных результатов и образовательной

деятельности в Калининградской области по направлениям Методики для проведения оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации»;

– приказ Министерства образования Калининградской области от 29 марта 2022 года № 367/1 «Об оценке системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области».

3. В настоящей Концепции используются понятия, являющиеся ключевыми:

диагностика профессиональных (педагогических) компетенций – комплекс оценочных процедур (в том числе в электронном виде), обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями;

дополнительная профессиональная программа – программа повышения квалификации или программа профессиональной переподготовки;

единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности федерального, регионального и муниципального уровней, обеспечивающих сопровождение педагогов и управленческих кадров в повышении квалификации, переподготовке, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества;

индивидуальная программа профессионального развития педагогического работника – структурированная программа действий на некотором фиксированном этапе профессиональной карьеры педагогического работника, которая включает в себя самостоятельное определение целей, тем и направлений творческой, исследовательской и проектной деятельности педагогического работника, обусловленных позитивными социальными мотивами и личностными смыслами профессионального развития педагогического работника, а также выявленными профессиональными дефицитами (реализуется в срок от 1 года до 3 лет);

индивидуальная траектория профессионального развития – персональный путь педагогического работника в части дополнительного профессионального образования, реализуемый на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив по результатам диагностики профессиональных компетенций;

индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника – комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонализированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогического работника, его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования;

методическая поддержка педагогических работников – вид взаимодействия методической службы и педагогов, ориентированный на совместное выявление, осознание социально-педагогических проблем и оказание помощи в преодолении затруднений педагогов, с опорой на сильные стороны его индивидуальных способностей и возможностей;

национальная система профессионального роста педагогических работников – система государственных и общественных институтов, обеспечивающих непрерывное профессиональное (педагогическое) образование и профессиональное развитие педагогических работников через согласованные мероприятия по обеспечению доступности качественного образования через повышение уровня квалификации, переподготовку, формирование инфраструктуры и применение инновационных технологий для адресной реализации программ профессионального развития педагогических работников;

непрерывное развитие профессионального мастерства педагогических работников – система целенаправленных действий педагогических работников, направленных на совершенствование своих профессиональных компетенций в процессе освоения индивидуальных образовательных маршрутов, составленных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

педагогический работник (педагог) – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (за исключением педагогических работников образовательных организаций высшего профессионального образования);

профессиональное (педагогическое) сообщество – группа педагогических работников, объединенная общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне организации, муниципалитета, региона, страны;

профессиональное развитие – процесс непрерывного профессионального (педагогического) образования, достижение более высокого уровня готовности к успешному решению профессиональных задач, обусловленных изменениями в организации педагогической деятельности в соответствии с нормами профессиональных стандартов;

профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающее типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности;

профессиональные компетенции педагогического работника – совокупность профессиональных знаний, навыков и практического опыта, необходимых для успешной педагогической деятельности;

региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров – совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательной организации) уровней, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в повышении

квалификации (профессиональной переподготовке) и профессиональном развитии, в том числе с учетом выявления профессиональных дефицитов и построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства, а также использования стажировочных площадок, сетевых форм взаимодействия и внедрения механизмов наставничества;

центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников – структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам дополнительного профессионального образования, либо структурное подразделение организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования, осуществляющее непрерывное дополнительное профессиональное образование педагогических работников на основе диагностики профессиональных компетенций с учетом анализа запросов педагогических работников в овладении новыми компетенциями, необходимыми для профессиональной деятельности, обеспечивающее разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников.

Глава 2. Предпосылки и актуальность создания системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области

4. Актуальность создания системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области определяется значимостью профессиональной деятельности педагогов в достижении приоритетных национальных задач и обеспечении повышения качества образования. Поддержка педагога, способного решать задачи национальной образовательной политики, становится возможной только в ситуации построения единой и непрерывной вариативной системы адресного научно-методического сопровождения.

Современные требования к профессиональной деятельности педагогов свидетельствуют об объективном повышении сложности профессии, о росте ответственности за результаты педагогической деятельности. Одновременно с этим повышение требований к квалификации педагогических работников, в том числе к уровню их профессиональных компетенций, актуализирует перед системой дополнительного профессионального образования новые вызовы, связанные с комплексным научно-методическим, организационным, информационным и технологическим сопровождением педагогов.

5. Актуальность создания системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области вызвана необходимостью, с одной стороны, развития кадрового потенциала региональной системы образования в соответствии с федеральным проектом «Современная школа» национального проекта «Образование»; с другой – интеграции (объединения) усилий образовательных организаций Калининградской области, реализующих программы дополнительного профессионального образования педагогической направленности (далее – организации дополнительного профессионального образования), центра

непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, методических служб, методических объединений и/или профессиональных сообществ и других субъектов по выстраиванию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников.

6. Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области – один из механизмов управления качеством образовательной деятельности¹, требующий систематической оценки, анализа результатов и принятых решений на всех уровнях управления образованием (региональном, муниципальном, институциональном).

7. В соответствии с приказом Министерства образования Калининградской области от 19 ноября 2021 года № 1285/1 «О совершенствовании системы управления механизмами оценки качества образовательных результатов и образовательной деятельности в Калининградской области по направлениям Методики для проведения оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации» Калининградский областной институт развития образования определен ответственным за направление «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников». Одновременно с этим региональным оператором в соответствии с приказом Министерства образования Калининградской области от 29 марта 2022 года № 367/1 «Об оценке системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области» также определен Калининградский областной институт развития образования.

8. При подготовке настоящей Концепции учитывались особенности геополитического положения Калининградской области (замкнутость границ, затрудняющая приток педагогических кадров с остальной территории Российской Федерации); сложившаяся специфика подготовки студентов по педагогическим специальностям в организациях высшего и среднего профессионального образования (в частности, отсутствие в регионе педагогического вуза); особенности научно-методического сопровождения педагогов с учетом ресурсов всех субъектов региональной системы дополнительного профессионального образования.

9. Предпосылками создания системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области стали результаты проведенных в 2022 году исследований.

Так, анализ данных мониторинга по выявлению кадровых потребностей в общеобразовательных организациях Калининградской области² на 2022/2023 учебный год показал 187 открытых вакансий в 57 школах Калининградской области³. При этом наиболее востребованными специалистами в регионе являются учителя математики (38 открытых вакансий), русского языка (29 открытых вакансий),

¹ Методические рекомендации по развитию механизмов управления качеством образования (29 апреля 2022 года) // Федеральный институт оценки качества образования.

² Приказ Калининградского областного института развития образования от 18 мая 2022 года № 316/1-ОД «О проведении мониторинга по выявлению кадровых потребностей в общеобразовательных организациях Калининградской области».

³ Письмо Калининградского областного института развития образования от 21 июня 2022 года № 537 с аналитическим отчетом по выявлению кадровых потребностей в общеобразовательных организациях Калининградской области.

английского языка (21 открытая вакансия), физики (16 открытых вакансий), информатики (15 открытых вакансий), начальных классов (15 открытых вакансий).

10. Кроме того, актуализация сведения в картотеке педагогических работников Калининградской области⁴, осуществляемая ежегодно по поручению Министерства образования Калининградской области (в 2021 году – в соответствии с решением коллегии Министерства образования Калининградской области от 15 апреля 2021 года № 1), показала, что кадровый потенциал в общеобразовательных организациях региона обладает, помимо прочего, следующими характеристиками, оказывающими негативное влияние на его развитие:

1) внутреннее совмещение осуществляют 8,7 % учителей от общего количества педагогических работников общеобразовательных организаций;

2) педагогическое образование не имеют 11,7 % педагогических работников от общего количества учителей;

3) высокий процент учителей предпенсионного и пенсионного возраста (56 лет и старше) отмечается среди педагогических работников, преподающих такие предметы, как «Химия» (52 %), «Физика» (50 %), «Технология» (46 %), «География» (40 %), «Математика» (39,7 %).

11. Другое исследование 2022 года – мониторинг системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области, организованное в соответствии с приказом Министерства образования Калининградской области от 29 марта 2022 года № 367/1 «Об оценке системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области», письмом Министерства образования Калининградской области от 07 апреля 2022 года № 3486, – имело три цели:

1) установление распространенности использования инструментов фиксации профессиональных дефицитов педагогов, а также создание индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников при оказании образовательных услуг дополнительного профессионального образования педагогической направленности;

2) проведение анализа сведений об осуществлении профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

3) оценка развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников в Калининградской области.

12. Опрос организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы педагогической направленности в Калининградской области, показал, что:

1) индивидуальный образовательный маршрут или аналогичный ему инструмент индивидуализации образовательной программы реализуется только в трех (27 %) региональных организациях дополнительного профессионального образования, при этом нормативные документы, регулирующие разработку и (или) реализацию индивидуальных образовательных маршрутов, имеются лишь у двух (18 %) организаций;

⁴ Приказ Калининградского областного института развития образования от 20 сентября 2021 года № 375/1-ОД «О проведении мер по актуализации сведений в картотеке педагогических работников Калининградской области в 2021 году».

2) тематика программ повышения квалификации, реализуемых организациями дополнительного профессионального образования, достаточно разнообразна и отвечает вызовам, стоящим перед системой образования в целом, однако при этом лишь три (27 %) организации ведут динамичную работу по размещению программ в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования;

3) цифровая образовательная среда дополнительного профессионального образования педагогических работников в Калининградской области достаточно развита, при этом большинство организаций дополнительного профессионального образования используют различные форматы дистанционного оказания образовательных услуг, однако нормативные документы, регулирующие внедрение цифровых инструментов в обучение, приняты только в шести (54 %) организациях;

4) в общей сложности в 2021 году профессиональную переподготовку педагогической направленности прошли 432 человека, что частично позволяет закрывать кадровые потребности в образовательных организациях Калининградской области, при этом предметную профессиональную переподготовку по актуальным для региона направлениям не осуществляет ни одна организация;

5) на конец 2021 года доля педагогических работников, трудоустроенных в образовательные организации региона, не имеющих профильного педагогического образования, но прошедших профессиональную переподготовку, составила 7,5 % (775 человек) от общего количества всех педагогов Калининградской области, при этом более 20 % из них старше 50 лет⁵.

Анализ результатов проведенных мониторинговых исследований показал, что в настоящий момент региональная система научно-методического сопровождения педагогических кадров нуждается в выстраивании продуктивного сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности, способствующего профессиональному развитию педагогических работников Калининградской области через апробацию и внедрение практико-ориентированных форм повышения квалификации; развитие «горизонтального обучения», наставничества и менторства, а также методическое сопровождение и тьюторскую поддержку педагогических работников; совершенствование цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования.

13. Таким образом, на уровне регионального органа исполнительной власти, региональных организаций дополнительного профессионального образования, центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, муниципальных методических служб, методических объединений и/или профессиональных сообществ необходимо, учитывая имеющийся практический опыт в области дополнительного профессионального образования и методической работы, обеспечить актуализацию, результативное и эффективное функционирование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области, в том числе за счет:

⁵ Письмо Министерства образования Калининградской области от 28 июня 2022 года № 6879 руководителям организаций дополнительного профессионального образования с аналитической справкой по результатам проведения мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области.

- 1) повышения профессионального мастерства педагогических работников;
- 2) устранения дефицита педагогических кадров;
- 3) повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных и региональных программ и проектов.

Глава 3. Цель, задачи, направления, подходы, принципы, элементы и их функции системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области

14. Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области, представляющая собой совокупность взаимосвязанных и регулярно взаимодействующих элементов системы, образующих и дающих целостность нормативно-правового, научно-методического, информационного и технологического пространства в сфере образования, должна обеспечивать условия для повышения эффективности и качества деятельности педагогических кадров региона.

15. Выявленные в ходе анализа результатов проведенных мониторинговых исследований в 2022 году проблемы и противоречия, успешный опыт и особенности региональной системы дополнительного профессионального образования и методической работы, а также учет актуальных федеральных требований к созданию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников позволили сформулировать цель и задачи в рамках основных направлений⁶ системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области, ее подходы и принципы, а также распределить функции между элементами системы.

16. *Целью* системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области является создание (совершенствование) организационно-методических условий для эффективного развития кадрового потенциала системы образования Калининградской области, в том числе за счет научно-методического, организационного, информационного и технологического сопровождения процесса освоения дополнительных профессиональных программ с использованием индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников.

17. Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области представляет собой комплекс взаимосвязанных направлений деятельности, каждое из которых также обладает собственными целями и задачами.

Направление 1 – выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.

Цель: создание условий для адресного научно-методического сопровождения педагогических работников Калининградской области, испытывающих затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности, вызванные

⁶ Методические рекомендации по развитию механизмов управления качеством образования (от 29 апреля 2022 года) // ФГБНУ «ФИОКО».

профессиональными дефицитами, выявленными в рамках региональных и федеральных оценочных процедур.

Задачи:

- 1) организация объективной процедуры выявления профессиональных дефицитов педагогических работников;
- 2) анализ выявленных профессиональных дефицитов и точек профессионального роста педагогических работников;
- 3) совершенствование профессиональных компетенций, в том числе устранение профессиональных дефицитов посредством адресного научно-методического сопровождения и реализации индивидуальной программы профессионального развития педагогических работников;
- 4) определение наиболее актуальных тем и проблем региональной системы образования для развития профессионализма педагогических работников.

Направление 2 – совершенствование предметных компетенций педагогических работников.

Цель: повышение качества общего образования за счет совершенствования предметных компетенций педагогических работников Калининградской области.

Задачи:

- 1) организация курсовых и межкурсовых мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников, направленных в том числе на совершенствование предметных компетенций педагогов;
- 2) устранение профессиональных дефицитов педагогических работников, в том числе учителей из школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;
- 3) научно-методическое сопровождение педагогических работников по вопросам реализации обновленных федеральных государственных образовательных стандартов;
- 4) организация методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся;
- 5) реализация индивидуальных образовательных маршрутов для педагогических работников, имеющих профессиональные, в том числе предметные, дефициты;
- 6) вовлечение педагогических работников в профессиональные сообщества, в том числе организация «горизонтального обучения» в формате «равный – равному»;

Направление 3 – построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов.

Цель: создание условий для непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников Калининградской области посредством формирования и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов, в том числе повышение уровня овладения ключевыми профессиональными компетенциями,

актуальными образовательными технологиями и вовлечение педагогов в активный процесс поддержания функционирования и развития региональной системы образования.

Задачи:

1) анализ профессиональных дефицитов и точек профессионального роста, выявленных в ходе оценки профессиональных компетентностей педагогических работников, в том числе у учителей из школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;

2) обеспечение включенности каждого педагога в личностный образовательный процесс в соответствии со своей зоной актуального развития и проблемами реальной педагогической практики;

3) содействие переходу педагогических работников в зону ближайшего профессионально-личностного развития;

4) формирование представлений у педагогов о своем профессионально-личностном развитии;

5) профилактика профессионального выгорания педагогических работников;

6) расширение возможностей и повышение значимости неформального и информального образования.

Направление 4 – проведение профилактики профессионального выгорания педагогов.

Цель: создание специальных условий для превенции профессионального выгорания педагогов Калининградской области, в том числе организация адресной методической поддержки.

Задачи:

1) организация образовательных мероприятий формального, неформального и информального характера;

2) обеспечение помощи молодым педагогам, в том числе развитие системы наставничества;

3) научно-методическое сопровождение реализации индивидуальных образовательных маршрутов для педагогических работников, имеющих профессиональные, в том числе предметные, дефициты;

4) вовлечение педагогических работников в профессиональные сообщества, в том числе организация «горизонтального обучения» в формате «равный – равному».

Направление 5 – осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

Цель: создание единого научно-методического пространства, обеспечивающего взаимодействие субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников Калининградской области в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

Задачи:

1) научно-методическое сопровождение реализации индивидуальных образовательных маршрутов, построенных на основе выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников, в том числе у учителей из школ с низкими

результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;

2) разработка и реализация различных форм поддержки и сопровождения педагогических работников, в том числе организация образовательных мероприятий формального, неформального и информального характера по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;

3) вовлечение педагогических работников в профессиональные сообщества, в том числе организация «горизонтального обучения» в формате «равный – равному»;

4) стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ и методических объединений в региональной системе образования, направленных на совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников;

5) научно-методическое сопровождение педагогических работников по вопросам реализации обновленных федеральных государственных образовательных стандартов;

б) обеспечение помощи молодым педагогам, в том числе развитие системы наставничества.

Направление 6 – выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона и развитие кадрового потенциала в образовательных организациях.

Цель: устранение кадрового дефицита в образовательных организациях Калининградской области за счет своевременного выявления кадровых потребностей и развития кадрового потенциала в образовательных организациях, а также за счет осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности и привлечения молодых специалистов.

Задачи:

1) обеспечение оперативного среза данных об актуальных кадровых потребностях (открытых вакансиях) в образовательных организациях Калининградской области, а также ежегодная актуализация сведений о развитии кадрового потенциала в образовательных организациях Калининградской области через осуществление сверки педагогических работников в электронной картотеке;

2) реализация дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки, направленных на формирование у слушателей профессиональных компетенций, необходимых для осуществления нового вида профессиональной деятельности, компетентного и эффективного выполнения трудовых функций в сфере образования, а также обеспечивающих конкурентоспособность на региональном рынке трудовых ресурсов;

3) обеспечение помощи молодым педагогам, в том числе развитие системы наставничества;

4) создание специальных условий для привлечения в образовательные организации Калининградской области выпускников образовательных организаций высшего и профессионального (педагогического) образования.

Направление 7 – осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

Цель: развитие кадрового потенциала и устранение кадровых потребностей в образовательных организациях Калининградской области за счет реализации дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки.

Задачи:

1) разработка актуальных для региональной системы образования дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки на основе данных ежегодного мониторинга по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях Калининградской области;

2) реализация дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки, направленных на формирование у слушателей профессиональных компетенций, необходимых для осуществления нового вида профессиональной деятельности, компетентного и эффективного выполнения трудовых функций в сфере образования, а также обеспечивающих конкурентоспособность на региональном рынке трудовых ресурсов;

3) предоставление слушателям, успешно закончившим обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки, сведений об открытых вакансиях в образовательных организациях Калининградской области.

Направление 8 – поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников.

Цель: создание условий для обеспечения методической поддержки молодых педагогов, в том числе разработка, апробация и реализация программ наставничества педагогических работников Калининградской области.

Задачи:

1) формирование добровольного объединения наставников, в том числе из региональных методистов и экспертов, способных оказать адресную методическую поддержку и научно-методическое сопровождение молодых педагогов;

2) выявление, анализ и распространение (тиражирование) успешных практик наставничества педагогических работников;

3) вовлечение молодых педагогов в профессиональные сообщества, в том числе организация «горизонтального обучения» в формате «равный – равному»;

4) стимулирование молодых педагогов на участие в конкурсах профессионального мастерства, предметных олимпиадах и тому подобное;

5) расширение возможностей и повышение значимости неформального и информального образования.

Направление 9 – организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Цель: формирование профессиональных компетенций педагогических работников Калининградской области в ходе освоения дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Задачи:

1) формирование добровольного объединения региональных методистов/тьюторов, работа которых нацелена на стабильную, системную, адресную организационно-методическую поддержку педагогов в ходе освоения дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ;

2) привлечение педагогических работников, продемонстрировавших высокий уровень развития профессиональных компетенций в рамках федеральных и региональных оценочных процедур на конкурсах профессионального мастерства, в предметных олимпиадах и тому подобное, к научно-методическому сопровождению реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогов;

3) методическое сопровождение введения обновленных федеральных государственных образовательных стандартов;

4) оказание системной методической поддержки педагогическим работникам по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи; самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся; организации воспитания обучающихся; повышения качества дошкольного образования и тому подобное;

5) научно-методическое сопровождение реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников, составленных по результатам выявления профессиональных дефицитов, в том числе у учителей из школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;

6) обеспечение функционирования региональной системы наставничества педагогических работников.

Направление 10 – организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне, в том числе анализ состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов.

Цель: поддержка развития сетевого взаимодействия педагогических работников Калининградской области путем вовлечения педагогов в региональные профессиональные сообщества и методические объединения.

Задачи:

1) широкое информирование педагогических работников о возможностях и ресурсах региональных профессиональных сообществ и методических объединений;

2) методическая поддержка, консультирование и сопровождение деятельности региональных профессиональных сообществ и методических объединений;

3) координация деятельности региональных профессиональных сообществ и методических объединений, в том числе содействие в организации и проведении мероприятий неформального и информального образования;

4) освоение актуального для российского образования и лично значимого для каждого участника регионального профессионального сообщества (методического объединения) содержания, традиционных ценностей отечественной культуры, а также формирование профессиональных компетенций, в том числе предметных, в процессе совместной деятельности образовательного характера;

5) организация анализа состояния и результатов деятельности региональных профессиональных сообществ и методических объединений, в том числе изучение таких вопросов, как количество вовлеченных педагогических работников в деятельность региональных профессиональных сообществ и методических объединений, тематика проведенных мероприятий и пр.

Направление 11 – развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников.

Цель: повышение качества дополнительного профессионального образования педагогических работников Калининградской области за счет развития цифровой образовательной среды и интеграции дистанционных и классических форматов обучения.

Задачи:

1) обеспечение выявления профессиональных дефицитов и реализации индивидуальных образовательных маршрутов посредством создания и функционирования региональной цифровой платформы профессионального развития педагогических работников;

2) расширение географии предоставления образовательных услуг, а также повышение доступности дополнительного профессионального образования вне зависимости от места и времени пребывания слушателя;

3) обеспечение вариативности и индивидуализации дополнительных профессиональных программ, реализуемых в дистанционном формате;

4) организация технической и содержательной оценки качества дистанционных курсов, в том числе с привлечением внешних экспертов;

5) ежегодная актуализация сведений о развитии кадрового потенциала в образовательных организациях Калининградской области через осуществление сверки педагогических работников в электронной картотеке.

Направление 12 – вовлечение педагогов в экспертную деятельность.

Цель: формирование регионального экспертного сообщества по ключевым направлениям развития системы образования Калининградской области.

Задачи:

1) формирование добровольного объединения региональных экспертов по ключевым направлениям развития системы образования Калининградской области, в том числе в сфере оценки качества образования;

2) привлечение педагогических работников, продемонстрировавших высокий уровень развития профессиональных компетенций в рамках федеральных и региональных оценочных процедур, на конкурсах профессионального мастерства, в предметных олимпиадах и тому подобное, к научно-методическому сопровождению реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогов, сформированных на основе выявленных профессиональных дефицитов;

3) организация методической помощи методическим объединениям и/или профессиональным сообществам педагогов, в том числе силами региональных экспертов;

4) экспертное обеспечение распространения (тиражирования) передовых педагогических практик в региональной системе образования.

18. В основе актуализации, функционирования и развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области лежат следующие *подходы*:

- 1) нормативный, обеспечивающий управляемость системы на основе норм и полномочий органов управления образованием;
- 2) системный, обеспечивающий единство и целостность системы через взаимосвязь и взаимодействие всех элементов системы;
- 3) личностно-ориентированный, предполагающий ориентацию на профессиональное и личностное развитие педагогических работников как субъектов непрерывного образования;
- 4) ресурсный, обосновывающий связи между ресурсами элементов системы и персональной траекторией профессионального развития педагогических работников;
- 5) деятельностный, обеспечивающий функциональность и способность к совершенствованию системы через взаимосвязь и взаимодействие элементов системы в процессе деятельности.

19. *Принципы*, лежащие в основе построения системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области:

- 1) активного сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности, обеспечивающими синергетический эффект от объединения и использования ресурсов субъектов системы (на региональном, муниципальном, институциональном уровнях) для разработки, апробации и внедрения инновационных моделей формального, неформального и информального образования;
- 2) соответствия деятельности системы приоритетным федеральным и региональным задачам в сфере образования;
- 3) ориентации и оперативного реагирования на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников в условиях быстрого развития общества и системы образования;
- 4) информационной открытости деятельности по обеспечению профессионального развития педагогических работников;
- 5) управляемости, предполагающей, что управленческие решения принимаются по результатам проведения анализа данных, полученных в ходе осуществления мониторинга показателей системы.

20. К *элементам* системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области относятся Министерство образования Калининградской области, региональные организации дополнительного профессионального образования, центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, муниципальные органы управления образованием, муниципальные методические службы, региональные профессиональные сообщества и методические объединения. Каждый из элементов системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области имеет свои *функции*.

21. *Функции* Министерства образования Калининградской области:

- 1) обеспечение условий (материально-технических, финансовых, кадровых и иных) для достижения показателей национального проекта «Образование»;
- 2) привлечение в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования;
- 3) координация взаимодействия региональных организаций дополнительного профессионального образования;
- 4) формирование запроса на проведение мониторинга результативности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области;
- 5) принятие управленческих решений и их анализ по итогам принятых мер и проведенных мероприятий по обеспечению системы профессионального развития педагогических работников Калининградской области.

22. Функции региональных организаций дополнительного профессионального образования:

- 1) размещение программ в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования;
- 2) реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, направленных на совершенствование профессиональных компетенций педагогических работников по актуальным направлениям развития образования, в том числе по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи; самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся; организации воспитания обучающихся; повышения качества дошкольного образования и пр., а также повышение квалификации педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;
- 3) осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, в том числе в целях устранения кадровых потребностей в образовательных организациях Калининградской области;
- 4) обеспечение реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников, сформированных на основе выявленных профессиональных дефицитов, в том числе у учителей из школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;
- 5) организация и проведение образовательных мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;
- 6) организация методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся;
- 7) обеспечение разработки и внедрения нового содержания образования, технологий обучения;
- 8) оказание адресной методической поддержки педагогическим работникам, в том числе по вопросам реализации обновленных федеральных государственных образовательных стандартов;

9) развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования в том числе за счет интеграции дистанционных и классических форматов обучения.

23. Функции центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников:

1) обеспечение формирования системы методического и содержательного сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников, сформированных на основе выявленных профессиональных дефицитов, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

2) разработка и реализация различных форм поддержки и сопровождения педагогических работников, в том числе организация образовательных мероприятий формального, неформального и информального характера по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;

3) вовлечение педагогических работников в профессиональные сообщества, в том числе организация «горизонтального обучения» в формате «равный – равному»;

4) проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в том числе стимулирование молодых педагогов участвовать в конкурсах профессионального мастерства, предметных олимпиадах и тому подобное;

5) формирование механизмов по привлечению высококвалифицированных специалистов в добровольное объединение региональных методистов/тьюторов и экспертов, работа которых нацелена на стабильную, системную, адресную организационно-методическую поддержку педагогов в ходе освоения дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ;

6) организация повышения квалификации педагогических работников по программам ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» в качестве регионального координатора;

7) обеспечение ведения реестра работников муниципальных методических служб и их обучение;

8) разработка и реализация различных форм поддержки и сопровождения педагогических работников;

9) выявление, анализ и распространение (тиражирование) успешных практик наставничества педагогических работников, а также координирование работы по реализации программ наставничества педагогических работников и поддержке молодых педагогов;

10) осуществление анализа состояния и результатов деятельности региональных профессиональных сообществ и методических объединений педагогических работников, а также информационное и методическое сопровождение деятельности региональных профессиональных сообществ и методических объединений.

24. Функции муниципальных органов управления образованием:

- 1) координация деятельности муниципальных методических служб;
- 2) информирование педагогических работников о реализации дополнительных профессиональных программ, размещенных в Федеральном реестре дополнительных профессиональных программ педагогического образования и прошедших профессионально-общественную экспертизу;
- 3) предоставление своевременных данных об актуальных кадровых потребностях (открытых вакансиях) в образовательных организациях муниципального образования;
- 4) проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников на муниципальном уровне;
- 5) содействие в привлечении педагогических работников, продемонстрировавших высокий уровень развития профессиональных компетенций в рамках федеральных и региональных оценочных процедур, на конкурсах профессионального мастерства, в предметных олимпиадах и тому подобное, в добровольное объединение региональных методистов/тьюторов.

25. Функции муниципальных методических служб:

- 1) организация научно-методического сопровождения педагогических работников на муниципальном уровне на основе изучения запросов профессионального сообщества;
- 2) методическая и организационная поддержка педагогических работников в рамках обучения по программам из Федерального реестра дополнительных профессиональных программ педагогического образования;
- 3) оказание помощи молодым педагогам, в том числе развитие муниципальной системы наставничества;
- 4) обеспечение фасилитации переноса приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов профессиональных компетенций в реальную педагогическую практику;
- 5) оказание методической поддержки педагогическим работникам по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи; самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся; организации воспитания обучающихся; повышения качества дошкольного образования и тому подобное;
- 6) вовлечение педагогических работников в профессиональные сообщества муниципального и регионального уровней в целях обеспечения «горизонтального обучения» в формате «равный – равному».

26. Функции профессиональных сообществ и методических объединений:

- 1) организация профессионально-общественного обсуждения проектов нормативно-правовых документов федерального и регионального уровней;
- 2) экспертиза научно-методических материалов (в том числе методических рекомендаций) в целях дальнейшего распространения (тиражирования) передового педагогического опыта в практику регионального образования;
- 3) создание среды для мотивации и профилактики профессионального выгорания педагогических работников к непрерывному профессиональному развитию;

4) организация и проведение мероприятий неформального и информального образования, способствующих совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников;

5) информирование педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;

6) вовлечение молодых педагогов в региональные профессиональные сообщества и методические объединения, их методическое и консультационное сопровождение.

Глава 4. Показатели результативности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области

27. Результативность системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области оценивается в соответствии с взаимосвязанными направлениями деятельности системы на основании различных источников данных (в том числе анализа результатов мониторинга показателей системы), а также в соответствии с перечнем региональных показателей, установленными ФГБУ «ФИОКО»⁷, среди которых отдельно выделены показатели по:

1) обеспечению центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами;

2) организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;

3) организации повышения квалификации педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;

4) организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;

5) организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;

6) по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся;

7) по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования (*таблица*).

Плановое значение показателей устанавливалось исходя из результатов проведенных мониторинговых исследований в 2022 году, а также на основании региональных целей и задач по развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области.

⁷ Критерии оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации (XLSX, 94Кб) (в новой ред. от 30 мая 2022 года) // ФГБНУ «ФИОКО»: <https://fioco.ru/ru/muko>.

Таблица

**Показатели результативности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников
Калининградской области**

№ п.п.	Направление	Наименование показателя	Формат значения	Источник данных	Методика расчета показателя	Плановое значение показателя
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1.	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов	%	Аналитические отчеты организаций дополнительного профессионального образования, центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	$X = P / Z * 100 \%$, где P – количество педагогических работников, прошедших диагностику; Z – общее количество педагогических работников	Не менее 10 %
2.		Доля региональных организаций дополнительного профессионального образования, осуществляющих выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	%	Результаты мониторинга организаций дополнительного профессионального образования	$X = D / Z * 100 \%$, где D – количество региональных организаций дополнительного профессионального образования, осуществляющих выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;	Не менее 50 %

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
					Z – общее количество региональных организаций дополнительного профессионального образования	
3.	Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	Доля педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан индивидуальный образовательный маршрут совершенствования профессионального мастерства	%	Электронные системы и базы данных региональных организаций дополнительного профессионального образования	$X = I / Z * 100 \%$, где I – количество педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан индивидуальный образовательный маршрут; Z – общее количество педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов	Не менее 50 %
4.		Доля региональных организаций дополнительного профессионального образования, формирующих индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики	%	Результаты мониторинга организаций дополнительного профессионального образования	$X = M / Z * 100 \%$, где M – количество региональных организаций дополнительного профессионального образования, формирующих индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального	Не менее 50 %

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
		профессиональных дефицитов			мастерства педагогических работников; Z – общее количество региональных организаций дополнительного профессионального образования	
5.		Доля региональных организаций дополнительного профессионального образования, мероприятия которых представлены в региональной информационной системе	%	Электронная база данных центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	$X = B / Z * 100 \%$, где B – количество региональных организаций дополнительного профессионального образования, мероприятия которых представлены в региональной информационной системе; Z – общее количество региональных организаций дополнительного профессионального образования	Не менее 20 %
6.		Доля региональных организаций дополнительного профессионального образования, имеющих локальные нормативные документы по формированию индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования	%	Сайты организаций дополнительного профессионального образования, результаты мониторинга организаций дополнительного профессионального образования	$X = L / Z * 100 \%$, где L – количество региональных организаций дополнительного профессионального образования, имеющих нормативные документы по формированию индивидуальных образовательных маршрутов	Не менее 50 %

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
		профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов			совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов; Z – общее количество региональных организаций дополнительного профессионального образования	
7.	Обеспечение центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами	Доля педагогических работников, входящих в пул региональных методистов / тьюторов и экспертов, выполняющих функции кураторов индивидуальных маршрутов	%	Электронная база данных центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	$X = A / Z * 100 \%$, где A – количество педагогических работников, входящих в пул региональных методистов / тьюторов и экспертов, выполняющих функции кураторов индивидуальных маршрутов; Z – общее количество педагогических работников	Не менее 0,5 %
8.		Количество педагогических работников, закрепленных за 1 (одним) региональным методистом / тьютором для оказания адресной методической поддержки и сопровождения индивидуальных	Число	Электронная база данных центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	$X = Z / M$, где Z – общее количество педагогических работников; M – количество региональных методистов / тьюторов для оказания адресной методической	Не более 200

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
		образовательных маршрутов педагогических работников			поддержки и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников	
9.		Доля педагогических работников, имеющих статус регионального эксперта и (или) методиста / тьютора, привлекаемых к проведению методических мероприятий центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	%	Электронная база данных экспертов центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	$X = E_m / Z * 100 \%$, где E_m – количество педагогических работников, имеющих статус регионального эксперта и (или) методиста / тьютора, привлекаемых к проведению методических мероприятий центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников; Z – общее количество привлекаемых к проведению методических мероприятий центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	Не менее 20 %
10.	Выявление кадровых потребностей в образовательных	Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами	Да / нет	Опрос (анкетирование) руководителей муниципальных органов	$X = V / Z * 100 \%$, где V – количество открытых вакансий в образовательных организациях;	Не более 5 %

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
	организациях региона			управления образованием, результаты мониторинга по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях Калининградской области	Z – общее количество штатных единиц педагогических работников в образовательных организациях	
11.		Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	%	Выгрузка из электронной картотеки педагогических работников, опрос (анкетирование) руководителей муниципальных органов управления образованием	$X = Y1 / Z * 100 \%$, где Y1 – количество учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета; Z – общее количество учителей	Не менее 80 %
12.		Доля учителей, имеющих нагрузку более 36 часов	%	Выгрузка из электронной картотеки педагогических работников, опрос (анкетирование) руководителей муниципальных органов	$X = Y2 / Z * 100 \%$, где Y2 – количество учителей, имеющих нагрузку более 36 часов; Z – общее количество учителей	Не более 15 %

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
				управления образованием		
13.	Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности	%	Выгрузка из электронной картотеки педагогических работников, опрос (анкетирование) руководителей муниципальных органов управления образованием	$X = P / Z * 100 \%$, где P – количество педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности; Z – общее количество педагогических работников	Не менее 5 %
14.		Доля специалистов, прошедших профессиональную переподготовку и трудоустроенных в образовательных организациях	%	Результаты мониторинга организаций дополнительного профессионального образования, опрос (анкетирование) руководителей муниципальных органов управления образованием	$X = S / Z * 100 \%$, где * S – количество специалистов, прошедших профессиональную переподготовку и трудоустроенных в образовательных организациях; Z – общее количество специалистов, прошедших профессиональную переподготовку	Не менее 30 %
15.	Поддержка молодых педагогов / реализация программ наставничества	Доля молодых педагогов (до 35 лет), принявших участие в мероприятиях по поддержке молодых педагогов	%	Аналитические отчеты организаций дополнительного профессионального образования,	$X = W / Z * 100 \%$, где W – количество молодых педагогов (до 35 лет), принявших участие в мероприятиях по	Не менее 80 %

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
	педагогических работников			центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	поддержке молодых педагогов; Z – общее количество молодых педагогов (до 35 лет)	
16.		Количество региональных проектов, куда вовлечены молодые педагоги	Число	Аналитические отчеты организаций дополнительного профессионального образования, центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	$X = Z / M$, где Z – общее количество проектов; M – количество региональных проектов, куда вовлечены молодые педагоги	Не менее 3
17.		Доля педагогических работников, вовлеченных в программы наставничества	%	Опрос (анкетирование) руководителей муниципальных органов управления образованием, электронная база данных центра непрерывного повышения профессионального	$X = N / Z * 100 \%$, где N – количество педагогических работников, вовлеченных в программы наставничества; Z – общее количество педагогических работников	Не менее 20 %

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
				мастерства педагогических работников		
18.	Организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации	Доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, реализуемых по вопросам оценки качества образования в образовательной организации	%	Результаты мониторинга организаций дополнительного профессионального образования, сайты организаций дополнительного профессионального образования	$X = O / Z * 100 \%$, где O – количество дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, реализуемых по вопросам оценки качества образования в образовательной организации; Z – общее количество дополнительных профессиональных программ повышения квалификации	Не менее 1 %
19.		Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, в том числе по программам, реализуемым организациями дополнительного профессионального образования, находящимися	%	Результаты мониторинга организаций дополнительного профессионального образования, опрос (анкетирование) руководителей муниципальных работников органов управления образованием,	$X = K / Z * 100 \%$, где K – доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, в том числе по программам, реализуемым организациями дополнительного профессионального	Не менее 7 %

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
		за пределами Калининградской области		выгрузка из электронной картотеки педагогических работников	образования, находящимися за пределами Калининградской области; Z – общее количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации	
20.	Организация повышения квалификации педагогических работников школ с низкими результатами обучения и / или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях	Доля педагогических работников школ Калининградской области с низкими результатами обучения и / или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, прошедших повышение квалификации	%	Результаты мониторинга организаций дополнительного профессионального образования, опрос (анкетирование) руководителей муниципальных работников органов управления образованием, выгрузка из электронной картотеки педагогических работников	$X = N / Z * 100 \%$, где N – доля педагогических работников школ Калининградской области с низкими результатами обучения и / или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, прошедших повышение квалификации; Z – общее количество педагогических работников школ Калининградской области с низкими результатами обучения и / или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, прошедших повышение квалификации	Не менее 15 %
21.		Доля педагогических работников школ	%	Результаты мониторинга	$X = I / Z * 100 \%$, где	Не менее 50 %

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
		Калининградской области с низкими результатами обучения и / или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, прошедших повышение квалификации, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан индивидуальный образовательный маршрут совершенствования профессионального мастерства		организаций дополнительного профессионального образования, опрос (анкетирование) руководителей муниципальных работников органов управления образованием, выгрузка из электронной картотеки педагогических работников, электронная база данных центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	I – доля педагогических работников школ Калининградской области с низкими результатами обучения и / или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, прошедших повышение квалификации, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан индивидуальный образовательный маршрут совершенствования профессионального мастерства; Z – общее количество педагогических работников школ Калининградской области с низкими результатами обучения и / или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, прошедших диагностику профессиональных дефицитов	
22.	Организация повышения	Доля дополнительных профессиональных программ	%	Результаты мониторинга	$X = S / Z * 100 \%$, где	Не менее 0,5 %

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
	<p>квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи</p>	<p>повышения квалификации, реализуемых по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи</p>		<p>организаций дополнительного профессионального образования, сайты организаций дополнительного профессионального образования</p>	<p>S – количество дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, реализуемых по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи; Z – общее количество дополнительных профессиональных программ повышения квалификации</p>	
23.		<p>Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, в том числе по программам, реализуемым организациями дополнительного профессионального образования, находящимися за пределами Калининградской области</p>	%	<p>Результаты мониторинга организаций дополнительного профессионального образования, опрос (анкетирование) руководителей муниципальных работников органов управления образованием, выгрузка из электронной картотеки</p>	<p>$X = P / Z * 100 \%$, где P – доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, в том числе по программам, реализуемым организациями дополнительного профессионального образования, находящимися за пределами Калининградской области;</p>	<p>Не менее 1 %</p>

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
				педагогических работников	Z – общее количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации	
24.	Организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся	Доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, реализуемых по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся	%	Результаты мониторинга организаций дополнительного профессионального образования, сайты организаций дополнительного профессионального образования	$X = C / Z * 100 \%$, где C – количество дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, реализуемых по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся; Z – общее количество дополнительных профессиональных программ повышения квалификации	Не менее 0,3 %
25.		Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, в том числе по программам, реализуемым организациями дополнительного профессионального образования, находящимися за пределами Калининградской области	%	Результаты мониторинга организаций дополнительного профессионального образования, опрос (анкетирование) руководителей муниципальных работников органов управления образованием,	$X = P / Z * 100 \%$, где P – доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, в том числе по программам, реализуемым организациями дополнительного профессионального	Не менее 0,5 %

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
				выгрузка из электронной картотеки педагогических работников	образования, находящимися за пределами Калининградской области; Z – общее количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации	
26.	Организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся	Доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, реализуемых по вопросам организации воспитания обучающихся	%	Результаты мониторинга организаций дополнительного профессионального образования, сайты организаций дополнительного профессионального образования	$X = V / Z * 100 \%$, где V – количество дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, реализуемых по вопросам организации воспитания обучающихся; Z – общее количество дополнительных профессиональных программ повышения квалификации	Не менее 3 %
27.		Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся, в том числе по программам, реализуемым организациями дополнительного профессионального образования, находящимися	%	Результаты мониторинга организаций дополнительного профессионального образования, опрос (анкетирование) руководителей муниципальных работников	$X = W / Z * 100 \%$, где W – доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся, в том числе по программам, реализуемым организациями дополнительного	Не менее 5 %

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
		за пределами Калининградской области		органов управления образованием, выгрузка из электронной картотеки педагогических работников	профессионального образования, находящимися за пределами Калининградской области; Z – общее количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации	
28.	Организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования	Доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, реализуемых по вопросам повышения качества дошкольного образования	%	Результаты мониторинга организаций дополнительного профессионального образования, сайты организаций дополнительного профессионального образования	$X = V / Z * 100 \%$, где V – количество дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, реализуемых по вопросам повышения качества дошкольного образования; Z – общее количество дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, реализуемых для педагогических работников дошкольных образовательных организаций	Не менее 10 %
29.		Доля педагогических работников дошкольных образовательных организаций, прошедших	%	Результаты мониторинга организаций дополнительного	$X = D / Z * 100 \%$, где D – доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации	Не менее 15 %

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
		повышение квалификации по вопросам по вопросам повышения качества дошкольного образования		профессионального образования, опрос (анкетирование) руководителей муниципальных работников органов управления образованием, выгрузка из электронной картотеки педагогических работников	по вопросам по вопросам повышения качества дошкольного образования; Z – общее количество педагогических работников дошкольных образовательных организаций, прошедших повышение квалификации	
30.	Реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне	Доля педагогических работников, принимающих участие в мероприятиях региональных профессиональных сообществ или методических объединений	%	Электронная база данных центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	$X = S / Z * 100 \%$, где S – количество педагогических работников, принимающих участие в мероприятиях региональных профессиональных сообществ или методических объединений; Z – общее количество педагогических работников	Не менее 50 %
31.		Динамика создания региональных профессиональных сообществ или методических объединений	Коэффициент прироста	Электронная база данных центра непрерывного повышения профессионального мастерства	$X = d1 / d2$, где d1 – количество региональных профессиональных сообществ или методических объединений,	Не менее 1

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
				педагогических работников	имеющих договор о сотрудничестве с Калининградским областным институтом развития образования, в текущем календарном году; d2 – общее количество региональных профессиональных сообществ или методических объединений, имеющих договор о сотрудничестве с Калининградским областным институтом развития образования, в прошлом календарном году	

Глава 5. Ожидаемые результаты системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области

28. Основным ожидаемым результатом системы должно стать достижение планового значения по всем показателям в рамках представленных в настоящей Концепции направлений и показателей (*таблица*). Одновременно с этим ожидается положительная динамика профессионального развития педагогических работников Калининградской области по отдельным показателям (например, в части увеличения доли педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов).

29. Ключевые ожидаемые результаты на период с 2022 по 2025 годы:

1) ежегодно педагогические работники проходят процедуру выявления профессиональных дефицитов, по итогам которой разрабатываются и реализуются индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства; при этом процедуры диагностики профессиональных компетенций и оказания адресной методической поддержки педагогических работников реализуют не менее половины от всех региональных организаций дополнительного профессионального образования;

2) центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников обеспечен региональными методистами/тьюторами для оказания адресной методической поддержки и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников; при этом на одного регионального методиста/тьютора приходится не более 200 педагогических работников Калининградской области;

3) в регионе ежегодно обеспечивается оперативный срез данных об актуальных кадровых потребностях (открытых вакансиях) в образовательных организациях Калининградской области, о развитии кадрового потенциала; при этом устранение кадрового дефицита в образовательных организациях Калининградской области происходит за счет осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности и привлечения молодых специалистов, в том числе лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования;

4) для педагогических работников Калининградской области, в том числе для учителей школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, организуются и проводятся мероприятия по информированию о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников, а также на региональном уровне организуются конкурсы профессионального мастерства, профессиональные стажировки, методические занятия и консультации по работе с результатами различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся;

5) устранение кадровых потребностей в образовательных организациях Калининградской области осуществляется в том числе за счет разработки и реализации актуальных для региональной системы образования (на основе

данных ежегодного мониторинга по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях Калининградской области) дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки;

б) созданы условия для обеспечения методической поддержки молодых педагогов (до 35 лет), в том числе разработаны, апробированы и реализованы программы наставничества педагогических работников Калининградской области; при этом пул наставников может быть сформирован из числа региональных методистов и экспертов, способных оказывать адресную методическую поддержку и научно-методическое сопровождение педагогических работников;

7) в Калининградской области организовано повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ; при этом региональными организациями дополнительного профессионального образования разрабатываются и реализуются программы повышения квалификации по таким вопросам, как оценка качества образования в образовательной организации; выявление, поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодежи; самоопределение и профессиональная ориентация обучающихся; организация воспитания обучающихся; повышение качества дошкольного образования и так далее;

8) в Калининградской области сформировано региональное экспертное сообщество по ключевым направлениям развития системы образования Калининградской области, члены которого привлекаются к научно-методическому сопровождению реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников, для проведения образовательных мероприятий и так далее; при этом пул региональных экспертов обновляется ежегодно;

9) на региональном уровне организовано сетевое взаимодействие педагогических работников, в том числе приняты меры по развитию «горизонтального обучения», наставничества и менторства; при этом не менее половины от всех педагогических работников Калининградской области принимают участие в мероприятиях региональных профессиональных сообществ или методических объединений;

10) региональные организации дополнительного профессионального образования обеспечены цифровыми автоматизированными информационными системами, при этом выявление профессиональных дефицитов и реализация индивидуальных образовательных маршрутов осуществляется в том числе посредством создания и функционирования региональной цифровой платформы профессионального развития педагогических работников и тому подобного.

Глава 6. Оценка системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области

30. Оценка системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области обеспечивает наблюдение за состоянием системы, динамикой ее изменений/развития

Калининградской области от 29 марта 2022 года № 367/1 «Об оценке системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области».

31. Целью осуществления оценки системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области является развитие кадрового потенциала в образовательных организациях региона через реализацию комплекса мер, в том числе обеспечивающих получение объективной информации по обозначенным в настоящей Концепции направлениям.

32. Задачами оценки системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области выступают следующие:

1) формирование/корректировка региональных показателей, методов сбора и обработки информации;

2) проведение мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области, а также осуществление анализа результатов мониторинга;

3) разработка адресных рекомендаций и (или) предоставление сведений об использовании успешных практик по результатам анализа результатов мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области;

4) разработка и реализация системы мер и мероприятий, направленных на обеспечение профессионального развития педагогических работников Калининградской области, в том числе с учетом выявленных проблемных зон;

5) осуществление анализа эффективности принятых мер и управленческих решений.

33. Министерство образования Калининградской области осуществляет контроль деятельности по оценке системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области, а также осуществляет анализ эффективности принятых мер и принимает управленческие решения по результатам проведенной оценки.

34. Калининградский областной институт развития образования выступает региональным координатором оценки системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области, в функции которого входят:

1) оценка и анализ региональной системы дополнительного профессионального образования педагогических работников;

2) оценка и анализ региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников;

3) анализ профессиональных дефицитов и потребностей педагогических работников, а также кадровых потребностей и кадрового потенциала в образовательных организациях региона.

35. Оценка системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калининградской области проводится ежегодно, однако может исключать мониторинг развития отдельных направлений, если

данные, полученные в ходе предыдущего мониторинга, остаются актуальными/ неизменными в новом году.