



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТЮМЕНИ  
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

18 декабря 2020 г.

№ 1568/1

Об утверждении Концепции  
развития системы методического  
сопровождения непрерывного  
профессионального развития  
и повышения профессионального  
мастерства педагогических работников  
и управленческих кадров г. Тюмени  
на 2021-2026 годы

С целью создания единого многоуровневого методического пространства города по непрерывному профессиональному развитию и повышению профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров г. Тюмени, руководствуясь статьей 58 Устава города Тюмени,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Концепцию развития системы методического сопровождения непрерывного профессионального развития и повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров г. Тюмени на 2021-2026 годы согласно приложению к настоящему приказу.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

И.о. директора

О.В. Тренина

Концепция развития системы методического сопровождения непрерывного профессионального развития и повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров муниципальной системы образования г. Тюмени на период 2021-2026 годов (далее-Концепция) определяет методологические, содержательные и процессуальные основы и направления модернизации существующих структур и форм системы обеспечения **профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, методического сопровождения профессионального развития работников образования, включающего систему мониторинга эффективности деятельности работников образования.**

Система методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров направлена на удовлетворение индивидуальных и коллективных профессиональных потребностей и запросов педагогических и управленческих работников (далее-работников образования), на оказание методической поддержки педагогическому сообществу.

Вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования является одним из целевых показателей национального проекта «Образование». Достижение данного показателя возможно только при слаженности усилий в области повышения качества: при выявлении степени сформированности и эффективности функционирования систем управления качеством образования и реализации комплекса мер, направленных на повышение качества образования в муниципалитетах. Инновационный характер осуществляемых в образовании перемен в аспекте национального проекта «Образование», муниципальной Программы «Развитие образования в городе Тюмени на 2021 – 2026 годы» (в ред. распоряжения Администрации города Тюмени от 15.03.2021 № 52-ПК) требует новых подходов к организации методического сопровождения **профессионального развития педагогических и управленческих кадров, к организации муниципальной методической службы в целом.** Особое значение приобретают вопросы организации методического сопровождения для повышения эффективности механизмов управления качеством образования, усиления непрерывного характера обучения и *профессионального развития педагогических и руководящих работников.*

Проблемы:

- недостаточная мотивация работников образования к профессиональному развитию;
- отсутствие мониторинга эффективности деятельности работников образования;
- присутствие фрагментарности в методической работе;
- отсутствие единых подходов к организации, управлению **системой методического сопровождения профессионального развития педагогических и управленческих кадров;**
- отсутствие единых** критериев оценки методической работы.

Для решения проблем необходимы видоизменения, преобразования как структурные, так и содержательные в муниципальной методической службе.

Муниципальная методическая служба нуждается в обновлении содержания и преобразовании структуры в контексте региональной образовательной политики, с учетом позитивных изменений российского образования.

Основаниями для разработки Концепции развития муниципальной методической службы г. Тюмени выступают:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;
- Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

- стратегические цели Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы;
- стратегические цели национального проекта «Образование» (утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. № 16);
- основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р;
- федеральные проекты «Современная школа», «Цифровая образовательная среда», «Новые возможности для каждого» национального проекта «Образование»;
- ФЗ от 31.07.2020 г. № 304-ФЗ «О внесении изменений в ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» по вопросам воспитания обучающихся» (с изменениями на 17 февраля 2021 год);
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»
- Постановление Совета Федерации от 10 февраля 2021 г. «О ходе реализации национального проекта «Образование»;
- Концепция развития системы дополнительного профессионального педагогического образования и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических и управленческих кадров в Тюменской области в Тюменской области (приказ директора Департамента образования и науки Тюменской области от 06.11.2020 № 552-1/ОД);
- Дорожная карта (план мероприятий) по реализации региональной модели профессионального развития педагогических и управленческих кадров в Тюменской области на период 2021-2024 годы (протокол № 5 от 22.10.2020).

**Стратегическая цель** – создание единого многоуровневого методического пространства города как открытой развивающейся образовательной среды, обеспечивающей вариативность, мобильность, качество и доступность *профессионального развития и повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров с учетом их потребностей и профессиональных затруднений*

**Цель** – информационное, научно-методическое, организационное и ресурсное сопровождение профессионального взаимодействия *для обеспечения профессионального развития педагогических и руководящих работников, удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей педагогических/управленческих работников.*

**Задачи:**

1. Создание единого муниципального информационного методического пространства;
2. Координирование методической работы и формирование методической инфраструктуры муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, образовательных организаций системы *с учетом выявленных профессиональных дефицитов, запросов и потребностей педагогических работников и руководящих кадров;*
3. Изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам;
4. **Методическое сопровождение профессионального развития** педагогических и руководящих работников, обеспечивающее развитие инновационной деятельности, апробацию и внедрение современных технологий, форм и способов профессионального развития работников образования, обмен лучшими практиками, *механизмами организации и развития профессиональных сообществ, в том числе в сетевом взаимодействии;*

5. Обеспечение личностного и профессионального роста работников образования через развитие среды профессиональной коммуникации и совместной деятельности, *поддержку педагогических профессиональных сообществ, общественных объединений педагогических работников;*
6. Обеспечение мониторинга эффективности профессиональной деятельности и личностных качеств педагогических работников и руководителей образовательных организаций, ориентированного на всестороннюю и объективную оценку профессиональной компетентности, эффективности и результативности деятельности работников образования для выработки комплекса мер по совершенствованию управленческой деятельности;
7. *Методическая поддержка молодых педагогов;*
8. *Методическое сопровождение реализации программ наставничества;*
9. Распространение лучших практик методической работы на муниципальном уровне и на уровне образовательной организации;
10. Тьюторское методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;
11. Формирование единых подходов к управлению качеством методической работы.

**Методологическую основу построения муниципальной модели муниципальной методической службы (профессионального развития педагогических и управленческих кадров определяют:**

- Нормативно-правовые документы развития образования России на период до 2030 года
- Концептуальные основы непрерывности педагогического образования
- Реализация системно-деятельностного и компетентностного подходов в развитии муниципальной методической службы

Для реализации основной цели и основной задачи настоящей Концепции **определяются принципы** формирования и развития системы методического сопровождения профессионального развития и повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров:

-соответствие целям, задачам, показателям и результатам национального проекта «Образование» в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников;

- соответствие мероприятий по повышению профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров потребностям личностно-профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров, в том числе формируемым в рамках федерального проекта, для обеспечения устранения профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров и эффективного повышения уровня их профессионального мастерства;

-создание единого образовательного пространства для обмена опытом в сфере;

**-непрерывный характер методического сопровождения профессионального развития работников образования,** обеспечивающий непрерывное повышение личностного и профессионального роста;

принцип многоуровневости муниципальной методической службы города, включающей организационный аспект системы, взаимодействие ее отдельных компонентов, соблюдение соответствия целей, содержания, форм, методов, средств профессионального развития педагогов, адекватных их образовательным потребностям и запросам развивающейся образовательной системы на основе единых муниципальных критериев оценивания методических служб образовательных организаций города Тюмени;

- **сетевая коммуникация**, предусматривающая различные модели профессиональных взаимодействий, обеспечивающих профессиональное развитие работников образования; сетевые формы реализации профессионального взаимодействия, мероприятий, проектов; принцип сетевого взаимодействия на основе обновленного алгоритма взаимодействия с методическими службами образовательных организаций города Тюмени, анализа результатов их деятельности по единым муниципальным критериям оценивания;
- **персонификация** как выявление и развитие индивидуальности в личности посредством рефлексии - осмысления собственного опыта; проектирование персонифицированных стратегий профессионального развития;
- **открытость перспектив**, диагностируемость качественных изменений содержания и условий профессиональной деятельности работников образования; принцип открытости и доступности, предполагающий добровольность участия и свободу выбора индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) педагога;
- принцип диверсификации, предполагающий многообразие, вариативность услуг, форм, содержания развития профессиональной компетентности: модульность, вариативность, ресурсность и диагностичность в процессе непрерывного профессионального развития.

### **Основные направления развития системы методического сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров**

#### **1. Создание единого муниципального информационного методического пространства** Направление реализуется через:

- интеграцию и мобильность субъектов муниципального информационного методического пространства, ресурсов, кадрового потенциала;
- научно-методическую поддержку непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров муниципальной системы образования
  - создание системы профессионально-методической навигации работников образования;
  - повышение вариативности, мобильности, качества и доступности методического сопровождения;
  - расширение спектра консалтинговых, тьюторских услуг в методической работе;

#### **2. Модернизация подходов в организации муниципальной системы методического сопровождения работников образования с учетом выявленных профессиональных дефицитов, запросов и потребностей педагогических и руководящих работников**

##### Направление реализуется через:

- обновление содержания деятельности и технологий взаимодействия в соответствии с выявленными *профессиональными дефицитами, запросами и потребностями педагогических и руководящих работников*, в том числе обеспечивающих устранение профессиональных дефицитов;
- модернизацию подходов в организации муниципальной системы методического сопровождения работников образования с учетом приоритетов государственной образовательной политики, требований профессиональных стандартов, регионального контекста и использования социокультурного потенциала региона;
  - формирование единых подходов к управлению качеством методической работы;
  - развитие сетевых форм взаимодействия реализации сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на основе сетевого партнерства.
  - расширение вариативности и персонализации (адресности) методического сопровождения, обеспечивающего проектирование и реализацию индивидуальных и групповых образовательных маршрутов, адресность и поддержку профессионального развития педагогических и руководящих работников.

#### **3. Методическое сопровождение профессионального развития работников образования**

Направление реализуется через:

- развитие научно-методического профессионального развития (методы диагностики профессиональных дефицитов/запросов, механизмы организации и развития профессиональных сообществ, объединений и др.);
- развитие единого муниципального информационного методического пространства (организация обмена опытом, инновационными и лучшими педагогическими практиками, системой стажировок, педагогических разработок и др.);
- развитие среды профессиональной коммуникации через использование ресурсов профессиональных сообществ, объединений;
- развитие института наставничества и тьюториала.

#### **4. Обеспечение личностного и профессионального роста работников образования в системе непрерывного обеспечения профессионального развития педагогических и управленческих работников**

Направление реализуется через:

- развитие системы карьерного роста и профессиональной успешности;
- развитие системы организационно-методического сопровождения и функционирования конкурсного движения;
- *методическую поддержку молодых педагогов;*
- *методическое сопровождение реализации программ наставничества;*
- распространение лучших практик методической работы на муниципальном уровне и на уровне образовательной организации.

**5. Обеспечение мониторинга эффективности профессиональной деятельности и личностных качеств педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций в целях всесторонней и объективной оценки профессиональной компетентности, эффективности и результативности деятельности работников образования для выработки комплекса мер по совершенствованию управленческой деятельности.**

Направление реализуется через:

- организацию мониторинга показателей эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;
- организацию мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- создание и развитие информационных систем по сбору, обработке и интерпретации результатов мониторинга эффективности профессиональной деятельности и личностных качеств педагогических работников и руководителей образовательных организаций;
- использование результатов мониторинга для разработки адресных рекомендаций и комплекса мер, мероприятий для принятия управленческих решений, в том числе направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях

#### **Ожидаемые результаты**

- создание муниципальной модели профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;
- создание единого муниципального информационного методического пространства, которое включает современную инфраструктуру дополнительного профессионального педагогического образования, вариативные формы сетевого образования, обеспечивающего действенные механизмы профессиональной поддержки работникам образования.
- Учет потребностей и профессиональных дефицитов работников образования
- Определение показателей эффективности системы сопровождения профессионального развития работников образования

- Создание и развитие системы мониторинга эффективности профессиональной деятельности и личностных качеств педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций.
- Осуществление мониторинговой деятельности в системе муниципальной методической системы г. Тюмени на период 2021-2026 годов по обеспечению профессионального развития педагогических и руководящих работников муниципальной системы образования и ее анализа с принятием адресных рекомендаций и управленческих решений
- *Методическое сопровождение профессионального развития педагогических и руководящих работников, развитие инновационной деятельности, внедрение современных технологий, форм и способов профессионального развития работников образования, обмен лучшими практиками, механизмами организации и развития профессиональных сообществ, в том числе в сетевом взаимодействии*
- Развитие кадрового потенциала организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы

#### **Механизм реализации Концепции**

Реализацию Концепции предполагается осуществлять путем разработки создания системы проектов (проектный офис), разработки дорожной карты по реализации Концепции.

Мониторинг системы обеспечения профессионального развития педагогических работников  
(в рамках деятельности муниципальной методической службы)

Цель мониторинга - всесторонняя и объективная оценка системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в рамках деятельности муниципальной методической службы для выработки комплекса мер по устранению профессиональных дефицитов/затруднений/запросов педагогических и руководящих работников, совершенствованию педагогической деятельности и деятельности муниципальной методической службы.

**Сбор информации** в рамках муниципального мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в рамках деятельности муниципальной методической службы осуществляется не реже одного раза в календарный год.

С этой целью используются:

- итоги и анализ результатов региональной экспертизы деятельности муниципальных методических служб;
- экспертиза деятельности муниципальных/школьных методических служб;
- диагностика профессиональных затруднений/запросов/потребностей;
- входное анкетирование участников мероприятий/или участников профессиональных сообществ.

**Мониторинг и сбор информации осуществляется** с использованием:

- информационных систем для сбора информации;
- информации, размещенной на официальных сайтах МОУО, ММС, МАОУ в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- данных федерального статистического наблюдения № 00-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования»;
- данных экспертизы деятельности муниципальных/школьных методических служб;
- данных, представленных в анализе работы ОУ за учебный год.

**Показатели:**

- по выявлению профессиональных дефицитов/затруднений/запросов педагогических работников;
- по методическому (тьюторскому) сопровождению педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов/затруднений/запросов
- по выявлению запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития;
- по осуществлению методического сопровождения педагогических работников;
- по изучению состояния и результатов деятельности школьных методических служб, методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;
- по поддержке молодых педагогов / реализации программ наставничества педагогических работников;
- по организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне.

**Меры, мероприятия:**

- Проведение мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников
- Проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников



Проведение мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогических работников по обновлению профессиональных знаний, умений и навыков и использованию передовых педагогических практик

Реализация мероприятий, направленных на обновление системы муниципальной методической службы

Принятие мер по развитию цифровой образовательной среды методического сопровождения педагогических и руководящих работников

Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие института наставничества

Организация методической помощи школьным методическим службам, методическим объединениям и/или профессиональным сообществам педагогов, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета

Результаты мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в рамках деятельности муниципальной методической службы учитываются при:

- планировании и осуществлении оценки эффективности реализации муниципальной модели профессионального развития педагогических и управленческих кадров;
- оценке деятельности школьных и муниципальных методических служб;
- формировании (совершенствовании) муниципальной нормативной базы, определяющей функционирование и развитие муниципальной модели профессионального развития педагогических и управленческих кадров.

### Методы сбора и обработки информации

№ п/п	Показатели мониторинга	Индикаторы	Метод сбора информации	Метод обработки информации
Посткурсовое сопровождение				
1.	Выявление профессиональных потребностей, затруднений и запросов педагогических и руководящих работников	Доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных потребностей, затруднений и запросов	Экспертиза деятельности ММС по направлению «Посткурсовое сопровождение педагогов» Анкетирование Диагностика профкомпетенций в рамках курсов повышения квалификации ГАОУ ТО ДПО ТОГИРРО Оценка предметных компетенций учителей в рамках обучения на ДПП ПК «Школа современного	Шкалирование

№ п/п	Показатели мониторинга	Индикаторы	Метод сбора информации	Метод обработки информации
			учителя»	
2.	Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных потребностей, затруднений и запросов	<p>Наличие Регламента по разработке, согласованию и реализации ИОМ</p> <p>Доля педагогов, реализующих ИОМ</p> <p>Доля педагогов, презентовавших продукт (результат) реализации ИОМ на: мероприятиях муниципального уровня мероприятиях регионального уровня мероприятиях федерального уровня конкурсах профмастерства мероприятиях, в том числе в формате сетевого взаимодействия</p>	Экспертиза деятельности ММС по направлению «Посткурсовое сопровождение педагогов»	Расчет доли от общего числа
3.	Учет осуществления посткурсового сопровождения педагогических работников	<p>Количество мероприятий в рамках посткурсового сопровождения</p> <p>Количество педагогических работников, охваченных мероприятиями посткурсового сопровождения</p> <p>Доля педагогических работников, охваченных мероприятиями посткурсового сопровождения</p>	Экспертиза деятельности ММС по направлению «Посткурсовое сопровождение педагогов»	Сопоставление Расчет доли от общего числа

№ п/п	Показатели мониторинга	Индикаторы	Метод сбора информации	Метод обработки информации
4.	<p>Учет педагогов, прошедших диагностику профдефицитов, от общего количества педагогов из них:</p> <p><i>ЦОПМиКП г. Тюмень Экосистема Ментор «Я-учитель» другие ресурсы</i></p>	<p>Доля педагогов, прошедших диагностику профдефицитов, от общего количества педагогов из них:</p> <p><i>ЦОПМиКП г. Тюмень Экосистема Ментор «Я-учитель» другие ресурсы</i></p>	<p>Экспертиза деятельности ММС по направлению «Посткурсовое сопровождение педагогов»</p>	<p>Расчет доли от общего числа</p>
5.	<p>Учет педагогов, прошедших КПК Из них:</p> <p><i>ГАОУ ТО ДПО ТОГИРРО Академия МинПросвещения другие</i></p>	<p>Доля педагогов, прошедших КПК Из них:</p> <p><i>ГАОУ ТО ДПО ТОГИРРО Академия МинПросвещения другие</i></p>	<p>Экспертиза деятельности ММС по направлению «Сопровождение молодых педагогов»</p>	<p>Расчет доли от общего числа</p>
6.	<p>Развитие цифровой образовательной среды методического сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников</p>	<p>Доля педагогов, охваченных курсовой подготовкой по программам, направленным на совершенствование ИКТ-компетенций</p> <p>Доля педагогов, у которых тема самообразования ориентирована на совершенствование ИКТ-компетенции</p> <p>Доля педагогов, презентовавших продукт (результат) реализации ИОМ, демонстрирующий освоение ИКТ-компетенции</p>	<p>Экспертиза деятельности ММС по направлению «Посткурсовое сопровождение педагогов»</p>	<p>Контент-анализ</p>
	<p>Вовлечение педагогов в экспертную деятельность</p>	<p>Доля педагогов, презентовавших продукт (результат) реализации ИОМ на мероприятиях муниципального,</p>	<p>Экспертиза деятельности ММС по направлению «Посткурсовое сопровождение</p>	<p>Сопоставление</p>

№ п/п	Показатели мониторинга	Индикаторы	Метод сбора информации	Метод обработки информации
		регионального, федерального уровней, конкурсах профмастерства	педагогов»	
7.	Формирование методического актива	Количество методистов, прошедших курсовую подготовку Доля методистов, прошедших курсовую подготовку	Оценка предметных и методических компетенций методистов в рамках прохождения курсов повышения квалификации	Сопоставление
<b>Сопровождение молодых педагогов</b>				
8.	Учет молодых педагогов по стажу работы: <i>Первый год работы</i> <i>Стаж работы от 1 – 3 лет</i> <i>Стаж работы от 4 - 5 лет</i>	Доля молодых педагогов, от общего количества педагогов Из них: <i>Первый год работы</i> <i>Стаж работы от 1 – 3 лет</i> <i>Стаж работы от 4 - 5 лет</i>	Анкетирование	Сопоставление
9.	Учет молодых педагогов, уволившихся в первый год работы	Доля молодых педагогов, уволившихся в первый год работы	Анкетирование	Сопоставление
10.	Учет средней нагрузки молодого педагога	Средняя нагрузка	Анкетирование	Сопоставление
11.	Учет молодых педагогов, прошедших КПК Из них: <i>ГАОУ ТО ДПО ТОГИРРО</i> <i>Академия МинПросвещения</i> <i>другие</i>	Доля молодых педагогов, прошедших КПК Из них: <i>ГАОУ ТО ДПО ТОГИРРО</i> <i>Академия МинПросвещения</i> <i>другие</i>	Экспертиза деятельности ММС по направлению «Сопровождение молодых педагогов»	Расчет доли от общего числа
12.	поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников	Наличие программы мероприятий по поддержке молодых педагогов Наличие программы наставничества педагогических	Экспертиза деятельности ММС по направлению «Сопровождение молодых педагогов»	Контент-анализ

№ п/п	Показатели мониторинга	Индикаторы	Метод сбора информации	Метод обработки информации
		работников		
13.	Учет молодых педагогов, имеющих наставника	Доля молодых педагогов, имеющих наставника	Экспертиза деятельности ММС по направлению «Сопровождение молодых педагогов»	Расчет доли от общего числа
14.	Учет молодых педагогов, имеющих и реализующих ИОМ профессионального развития	Доля молодых педагогов, имеющих и реализующих ИОМ профессионального развития	Экспертиза деятельности ММС по направлению «Сопровождение молодых педагогов»	Расчет доли от общего числа
15.	Учет молодых педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства	Количество молодых педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства: муниципального регионального федерального уровней Доля молодых педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства: муниципального регионального федерального уровней	Экспертиза деятельности ММС по направлению «Сопровождение молодых педагогов»	Сопоставление Расчет доли от общего числа
<b>Сетевое взаимодействие</b>				
16.	Реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне	Доля педагогов, презентовавших продукт (результат) реализации ИОМ на мероприятиях в формате сетевого взаимодействия	Экспертиза деятельности ММС по направлению «Посткурсовое сопровождение педагогов»	Контент-анализ
		Доля молодых педагогов,	Экспертиза деятельности	

№ п/п	Показатели мониторинга	Индикаторы	Метод сбора информации	Метод обработки информации
		<p>участвующих в мероприятиях сообщества молодых педагогов</p> <p>Доля педагогов, участвующих в мероприятиях предметного методического объединения по принципу сетевого взаимодействия</p>	<p>ММС по направлению «Сопровождение молодых педагогов»</p>	
17.	<p>Учет педагогических работников, повысивших уровень профессиональных компетенций в области выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи</p>	<p>Доля педагогических работников, повысивших уровень профессиональных компетенций в области выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи</p>	<p>Экспертиза деятельности ММС по направлению «Посткурсовое сопровождение педагогов»</p>	<p>Расчет доли от общего числа</p>
18.	<p>Учет педагогов, вовлеченных в работу проблемных / творческих групп</p>	<p>Доля педагогов, вовлеченных в работу проблемных и творческих групп</p>	<p>Расчет доли от общего числа</p>	<p>Регистрация участников</p>
19.	<p>Учет педагогов, участвующих в конкурсе на присуждение премий лучшим учителям в конкурсе «Педагог года» муниципального регионального федерального уровней</p>	<p>Количество педагогов, участвующих в конкурсе на присуждение премий лучшим учителям в конкурсе «Педагог года» муниципального регионального федерального уровней</p>	<p>Заявки участников</p>	<p>Сопоставление</p>
20.	<p>Наличие банка успешных практик</p>	<p>Количество</p>	<p>Экспертиза деятельности ММС по направлению «Посткурсовое</p>	<p>Сопоставление</p>

№ п/п	Показатели мониторинга	Индикаторы	Метод сбора информации	Метод обработки информации
			сопровождение педагогов»	
<b>Кадровые потребности в образовательных организациях муниципалитета</b>				
21.	Наличие вакантных должностей, единиц	Выгрузка формы федерального статистического наблюдения № ОО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального	Выгрузка формы федерального статистического наблюдения № ОО-1 «Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования». Раздел 3.4	Сопоставление

### Система мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций всех уровней

**Цель Мониторинга** - всесторонняя и объективная оценка профессиональной компетентности, эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций всех уровней образования для выработки комплекса мер по устранению слабых сторон в системе управления образовательной организации и совершенствованию управленческой деятельности.

#### Показатели эффективности деятельности руководителей образовательных организаций

Показатели	Источники информации, индикаторы	Методы сбора информации	Методы обработки информации
<b>Учет руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций</b>			
	Доля руководителей образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций, от общего числа руководителей образовательных организаций	Данные формы федерального статистического наблюдения (далее – ФСН ОО-1) Данные о повышении квалификации руководителей образовательных организаций  Мониторинг показателя осуществляет ДО АГТ один раз в год	Расчет доли, анализ
	Доля руководителей образовательных организаций с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций, от общего числа руководителей образовательных организаций	Данные по итогам проведения контрольных мероприятий (тестирование и собеседование) с руководителями образовательной организации и кандидатами на должность руководителя образовательной организации	Расчет доли, анализ
	- доля аттестованных руководителей образовательных организаций от общего числа руководящих работников, подлежащих аттестации	Данные формы федерального статистического наблюдения (далее – ФСН ОО-1) Данные по итогам проведения аттестации	Расчет доли, анализ



		кандидатов на должность руководителя муниципальной образовательной организации и руководителей муниципальных образовательных организаций  Мониторинг показателя осуществляет ДО АГТ один раз в год	
	-доля руководителей образовательных организаций от общей численности педагогических работников образовательной организации, участвующих в профессиональ-ных конкурсах различных уровней от общего числа руководителей образовательных организаций	Данные формы федерального статистического наблюдения (далее – ФСН ОО-1) Данные по итогам участия руководителей муниципальных образовательных организаций в профессиональных конкурсах различных уровней Мониторинг показателя осуществляет ДО АГТ один раз в год	Расчет доли, анализ
Достижение обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ			
	Доля руководителей образовательных организаций, в образовательных организациях которых 100 % обучающихся 4 классов достигли базового уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ начального общего образования	Данные формы федерального статистического наблюдения (далее – ФСН ОО-1) Результаты мониторинга показателей муниципальной модели оценки качества подготовки обучающихся Мониторинг показателя осуществляет ДО АГТ один раз в год	Расчет доли, анализ

	<p>Доля руководителей образовательных организаций, в образовательных организациях которых 100 % обучающихся 5-9 классов достигли базового уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ основного общего образования</p>	<p>Данные формы федерального статистического наблюдения (далее – ФСН ОО-1)          Результаты мониторинга показателей муниципальной модели оценки качества подготовки обучающихся          Мониторинг показателя осуществляет ДО АГТ один раз в год</p>	<p>Расчет доли, анализ</p>
	<p>Доля руководителей образовательных организаций, в образовательных организациях которых 100 % обучающихся 10-11 классов достигли базового уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ основного общего образования, от общего числа руководителей образовательных организаций</p>	<p>Данные формы федерального статистического наблюдения (далее – ФСН ОО-1)          Результаты мониторинга показателей муниципальной модели оценки качества подготовки обучающихся          Мониторинг показателя осуществляет ДО АГТ один раз в год</p>	<p>Расчет доли, анализ</p>
	<p>Доля руководителей образовательных организаций, в образовательных организациях которых 100 % выпускников муниципальных общеобразовательных организаций получили аттестат об основном</p>	<p>Данные формы федерального статистического наблюдения (далее – ФСН ОО-1)          Мониторинг показателя осуществляет ДО АГТ один раз в год</p>	<p>Расчет доли, анализ</p>

	общем образовании, от общего числа руководителей образовательных организаций		
	Доля руководителей, в образовательных организациях которых 100 % выпускников муниципальных общеобразовательных организаций получили аттестат о среднем общем образовании, от общего числа руководителей образовательных организаций	Данные формы федерального статистического наблюдения (далее – ФСН ОО-1)  Мониторинг показателя осуществляет ДО АГТ один раз в год	Расчет доли, анализ
Организация получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами	Доля руководителей образовательных организаций, обеспечивших специальные условия для получения начального общего, основного общего образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами, от общего числа руководителей образовательных организаций	Данные формы федерального статистического наблюдения (далее – ФСН ОО-1)  Данные психолого-медико-педагогической комиссии Мониторинг показателя осуществляет ДО АГТ один раз в год	Расчет доли, анализ
<b>Формирование резерва управленческих кадров</b>			
	Общее количество лиц, зачисленных в резерв управленческих кадров из них, имеющие планы	Данные формы федерального статистического наблюдения (далее – ФСН	Анализ, сопоставление

	индивидуального развития - из них, выполнившие планы индивидуального развития за отчетный период на 100 %	ОО-1) Отчеты об исполнении постановления Администрации города Тюмени от 30.08.2019 № 13 «Об утверждении порядка ведения кадрового резерва муниципальной службы города Тюмени и порядка ведения резерва управленческих кадров города Тюмени»  Мониторинг показателя осуществляет ДО АГТ один раз в год	
	Количество претендентов для включения в кадровый резерв, зачисленных в отчетный период	Данные формы федерального статистического наблюдения (далее – ФСН ОО-1) Отчеты об исполнении постановления Администрации города Тюмени от 30.08.2019 № 13 «Об утверждении порядка ведения кадрового резерва муниципальной службы города Тюмени и порядка ведения резерва управленческих кадров города Тюмени»  Мониторинг показателя осуществляет ДО АГТ один раз в год	Анализ, сопоставление
	Наличие критериев отбора претендентов для включения в кадровый резерв руководителей образовательных организаций	Данные формы федерального статистического наблюдения (далее – ФСН ОО-1) Отчеты об исполнении постановления Администрации города Тюмени от 30.08.2019 № 13 «Об утверждении порядка ведения кадрового резерва муниципальной службы города Тюмени и порядка ведения резерва управленческих кадров города Тюмени»	Анализ, сопоставление

		Мониторинг показателя осуществляет ДО АГТ один раз в год	
	Наличие системы оценки эффективности руководителей образовательных организаций	<p>Данные формы федерального статистического наблюдения (далее – ФСН ОО-1)</p> <p>Отчеты об исполнении постановления Администрации города Тюмени от 30.08.2019 № 13 «Об утверждении порядка ведения кадрового резерва муниципальной службы города Тюмени и порядка ведения резерва управленческих кадров города Тюмени»</p> <p>Мониторинг показателя осуществляет ДО АГТ один раз в год</p>	Анализ, сопоставление
Создание условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-			
	доля муниципальных общеобразовательных организаций, соответствующих современным требованиям обучения, от общего числа муниципальных общеобразовательных организаций	<p>Данные формы федерального статистического наблюдения (далее – ФСН ОО-1)</p> <p>Мониторинг показателя осуществляет ДО АГТ один раз в год</p>	Расчет доли, анализ
	Доля учителей с установленной первой и высшей квалификационной категорией от общего числа руководителей муниципальных общеобразовательных организаций	<p>Данные формы федерального статистического наблюдения (далее – ФСН ОО-1)</p> <p>Мониторинг показателя осуществляет ДО АГТ один раз в год</p>	Расчет доли, анализ

	<p>- доля учителей муниципальных общеобразовательных организаций в возрасте до 35 лет от общего числа учителей муниципальных общеобразовательных организаций</p>	<p>Данные формы федерального статистического наблюдения (далее – ФСН ОО-1)</p> <p>Мониторинг показателя осуществляет ДО АГТ один раз в год</p>	<p>Расчет доли, анализ</p>
	<p>- доля учителей муниципальных общеобразовательных организаций со стажем работы до 3 лет от общего числа учителей муниципальных общеобразовательных организаций</p>	<p>Данные формы федерального статистического наблюдения (далее – ФСН ОО-1)</p> <p>Мониторинг показателя осуществляет ДО АГТ один раз в год</p>	<p>Расчет доли, анализ</p>
	<p>- доля учителей муниципальных общеобразовательных организаций с высшим образованием от общего числа учителей муниципальных общеобразовательных организаций</p>	<p>Данные формы федерального статистического наблюдения (далее – ФСН ОО-1)</p> <p>Мониторинг показателя осуществляет ДО АГТ один раз в год</p>	