

Государственное автономное образовательное учреждение Тюменской области
дополнительного профессионального образования
«Тюменский областной государственный институт развития регионального
образования»

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических
работников (ЦНППМ)

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по результатам экспертизы эффективности деятельности
муниципальных методических служб
Тюменской области
(2022 -2023 учебный год)**

(в рамках «Системы обеспечения профессионального развития педагогических
работников» (показатель 2.2)

Тюмень -2023

УДК: 371.644
ББК: 74.5
И 129

Иванычева Т.А. Методические рекомендации по результатам экспертизы эффективности деятельности муниципальных методических служб по показателям системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Тюменской области (в рамках «Системы обеспечения профессионального развития педагогических работников» (показатель 2.2) – Тюмень: ТОГИРРО ЦНППМ, 2023. – 36 с.

Методические рекомендации (в рамках «Системы обеспечения профессионального развития педагогических работников» (показатель 2.2) разработаны для педагогических работников и управленческих кадров Тюменской области, руководителей образовательных организаций и муниципальных органов управления образованием, методистам и специалистам муниципальных районов, а также, тьюторам, заместителям руководителей, учителям-предметникам регионального методического актива по вопросам организации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в образовательной организации, муниципальным районам.

Методические рекомендации (в рамках «Системы обеспечения профессионального развития педагогических работников» (показатель 2.2) разработаны на основе анализа мониторинга эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Тюменской области в 2023 году (показатель 2.2) коллективом ЦНППМ Тюменской области, учитывая современные треки развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Тюменской области.

Методическое пособие одобрено на заседании Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников г. Тюмень ТОГИРРО (протокол № 4 от 29 августа 2023 г.), рекомендовано к опубликованию.

Автор-составитель: Иванычева Татьяна Алексеевна, к.с.н., доцент, старший преподаватель Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ ПР) ТОГИРРО.

© ТОГИРРО, 2023
© Иванычева Т.А. и коллектив ЦНППМ ТО, 2023

Оглавление

ВВЕДЕНИЕ	4
РАЗДЕЛ 1. Мониторинга деятельности ММС ТО: ХАРАКТЕРИСТИКА МУНИЦИПАЛЬНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ СЛУЖБ	8
РАЗДЕЛ 2. Мониторинга деятельности ММС ТО: НАЛИЧИЕ ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ	10
РАЗДЕЛ 3. НАЛИЧИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	11
ТРЕК №1: плановое повышения профессионального мастерства педагогических работников региона.	16
ТРЕК №2: Устранение дефицита педагогических кадров региона	20
ТРЕК №3: Реализация приоритетных федеральных программ	20
РАЗДЕЛ 4. МОНИТОРИНГ ПОКАЗАТЕЛЕЙ	21
РАЗДЕЛ 5. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ МОНИТОРИНГА	22
РАЗДЕЛ 6. АДРЕСНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АНАЛИЗА	22
РАЗДЕЛ 7. МЕРОПРИЯТИЯ, МЕРЫ, УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ	25
РАЗДЕЛ 8. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИНЯТЫХ МЕР	26
АДРЕСНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ: ИТОГОВЫЕ	28

ВВЕДЕНИЕ

Методические рекомендации разработаны для педагогических работников и управленческих кадров Тюменской области, руководителей образовательных организаций и муниципальных органов управления образованием, методистам и специалистам муниципальных районов, а также, тьюторам, заместителям руководителей, учителям-предметникам регионального методического актива по вопросам организации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в образовательной организации, муниципальным районам.

Методические рекомендации разработаны на основе анализа мониторинга эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Тюменской области в 2023 году (показатель 2.2) коллективом ЦНППМ Тюменской области, учитывая современные треки развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Тюменской области.

Цель экспертизы деятельности муниципальных методических служб Тюменской области: получение объективной и достоверной информации об эффективности деятельности муниципальных методических служб.

Экспертиза эффективности деятельности муниципальных методических служб (далее – ММС) Тюменской области проводилась в соответствии с планом мероприятий ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» по реализации региональной модели профессионального развития педагогических и управленческих кадров в Тюменской области на период 2021-2024 года, утвержденной Приказом ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» от 22.03.2021 № 33а-О; информационное письмо от 16.05.2023 № 673 «О проведение экспертизы деятельности ММС региона» https://togirro.ru/assets/files/2023/cnppm/porydok_zapolneniya_form_nmms.pdf .

Даты проведения экспертизы: 19.06.2023 – 26.06.2023.

Методы сбора информации: заполнение Google Форм по направлению: «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников», которое включает сопровождение молодых педагогов и посткурсовое сопровождение педагогов региона; статические данные представляют выборку: стратифицированную (районированную) и серийную (кластерную), соответствующей генеральной совокупности педагогов по муниципалитетам региона, репрезентативная выборка – представляет все подгруппы для исследования и проведения экспертизы; в методику расчета показателей в основе лежит процентное соотношение, применение сравнительного метода, кластерный анализ, контент-анализ документов.

Данные сведения мониторинга ММС 2023 года могут использоваться как результаты мониторинга показателей Тюменской области МОУО, ММС, ГАОУ ТО ДПО ТОГИРРО, ДОиН ТО для осуществления мер, мероприятий и принятия управленческих решений по направлению совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

С целью повышения эффективности принятых управленческих решений по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников», которое включает сопровождение молодых педагогов и посткурсовое сопровождение педагогов региона, в анализе мониторинга 2022 года https://togirro.ru/assets/files/2022/rum/2.1/v_exp_effekt_17.06.2022_2.pdf , как и в 2023 году реализованы элементы кластеризации массива данных по критериям: кластер 1: *городские, сельские и сельские отдаленные* образовательные организации (учёт географического принципа расположения, учитывая Постановление Правительства Тюменской области от 20 февраля 2007 года № 26-п

(с измен. 21.05.2021 № 294-п «Перечень отдаленных или труднодоступных местностей (за исключением городов и районных центров) и удалённое расположение муниципалитета более чем на 100 км от городского поселения региона), т.е. четыре города региона – Тюмень, Тобольск, Ишим, Ялуторовск; 22 сельских муниципалитета области, из них отдалённые – Заводоуковский, Омутинский, Юргинский, Упоровский и Ярково (Тюменский образовательный округ), Вагайский и Уватский в Тобольском образовательном округе, Армизонский, Аромашевский, Викуловский и Сладковский в Ишимском образовательном округе.

кластер 2: территории отдаленных и приближенных к центрам научно-методического сопровождения педагогических кадров (образовательные округа ЦНППМ ПР г. Тюмени (далее Тюменский), г. Тобольска (далее Тобольский), г. Ишим (далее Ишимский));

кластер 3: обеспеченность муниципального района методистами и специалистами ММС в сфере организационно-методического сопровождения образовательных организаций региона (см. таблица 1.2).

Учитывая современные треки развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников:

- 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников.

-
-

Устранение дефицита педагогических кадров.

Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ, включая, элементы кластеризации (учёт географического принципа расположения; территории отдаленных и приближенных к центрам научно-методического сопровождения педагогических кадров; обеспеченность муниципального района методистами и специалистами ММС),

экспертированы все 26 муниципальных образований Тюменской области (см. таблицу 1.1 - Сводные данные мониторинга экспертизы деятельности муниципальных методических служб (ММС) Тюменской области за 2022 и 2023 гг (на 26.06.2023)

Муниципалитет	Образовательные округа Тюменского региона	Год проведения экспертизы	раздел 1 / 8 баллов	раздел 2 / 10 баллов	раздел 3	раздел 4 / 12 баллов	раздел 5 / 12 баллов	раздел 6 / 3 баллов	раздел 7 / 8 баллов	раздел 8 / 12 баллов	Результаты экспертизы 2022 года.	Результаты экспертизы 2023 года.
			Стат. данные. Концептуальные документы	Наличие целей и задач	Наличие показателей: 2022 - 19 баллов; 2023 - 29 баллов	Мониторинг показателей	Анализ результатов мониторинга	Адресные рекомендации по итогам мониторинга	Мероприятия, меры, управленческие решения	Анализ эффективности принятых мер	ИТОГО: 84 баллов	ИТОГО: 94 балла
1. Абатский	Ишимский	2022 год	7,5	3,5	10	6	7	1,5	8	12	49,5	
		2023 год	8	5	24	12	12	2	6	12	-	81
2. Армизонский	Ишимский	2022 год	8	3,5	18	6	12	2	1	6	62,5	
		2023 год	7,5	5,5	23	12	12	2	6	6	-	74
3. Аромашевский	Ишимский	2022 год	6	3,5	19	5,5	10	2	8	1,5	55,5	
		2023 год	8	9	25	11	12	1	7	12	-	85
4. Бердюжский	Ишимский	2022 год	6	5	19	12	12	3	8	7,5	72,5	
		2023 год	8	8	24	12	12	2	5,5	12	-	83,5
5. Викуловский	Ишимский	2022 год	-	-	-	-	-	-	-	-	0	
		2023 год	1	0	0	0	0	0	0	0	-	1
6. Вагайский	Тобольский	2022 год	8	7,3	18,3	7,5	9,1	2,8	7,6	6,8	67,4	
		2023 год	7,5	9	25	11,5	11	3	6,5	6	-	79,5
7. Голышмановский ГО	Ишимский	2022 год	4,4	2,8	19	6,6	0	3	5	7	47,8	
		2023 год	7,5	10	27	12	12	1,5	5	12	-	87
8. Исетский	Тюменский	2022 год	7,7	9,3	14,5	12	12	1,5	7	8,5	72,5	
		2023 год	7,8	8	23,6	11,5	11,5	2	7	10,5	-	81,9
9. Ишимский	Ишимский	2022 год	6	5	9,5	0	0	1,5	0,5	0	22,5	
		2023 год	7	5	26	12	11	2	4	12	-	79
10. Заводоуковский ГО	Тюменский	2022 год	2,5	8,5	14,5	12	12	3	7	1	60,5	
		2023 год	5,5	8,8	27	6	10	2	7,3	12	-	78,6
11. Казанский	Ишимский	2022 год	2	7	9,5	2,5	6	1	4	4	38	

		2023 год	5,5	5	24	10	6	2	2	6	-	60,5
12. Нижне-Тавдинский	Тюменский	2022 год	6	0,5	0	2	0	0	2,5	2	13	
		2023 год	3,6	8,5	27	8,5	1,5	1,3	6	0	-	56,4
13. Омутинский	Тюменский	2022 год	-	-	-	-	-	-	-	-	0	
		2023 год	3,7	4,5	20,3	2,3	1	0	4,1	1,6	-	37,5
14. Сладковский	Ишимский	2022 год	2	4	9,5	4	6	3	5	3	36	
		2023 год	8	10	26	12	12	2	2	6	-	78
15. Сорокинский	Ишимский	2022 год	7	4	13	0	4	0	4	1,5	33,5	
		2023 год	8	5,7	23	12	10,7	1,5	5,5	9,6	-	76
16. Тобольский	Тобольский	2022 год	8	10	19	11	7	3	3	5,5	72,5	
		2023 год	8	10	27	12	12	3	8	12	-	92
17. Тюменский	Тюменский	2022 год	4	2,5	14	12	4	2	8	2	48,5	
		2023 год	3,8	5,9	20,5	11,5	2,6	2,3	5,6	2	-	54,2
18. Уватский	Тобольский	2022 год	3,3	1,8	1	0	1,3	0	1,3	0	8,7	
		2023 год	7	10	26	12	12	4	3	12	-	86
19. Упоровский	Тюменский	2022 год	1	4,5	12,1	5	9,6	3	5	0	40,2	
		2023 год	6	7	21,9	1	8,7	1	7,5	0	-	53,1
20. Юргинский	Тюменский	2022 год	5,5	8,3	18	12	7	3	2	0	55,8	
		2023 год	7,4	4,8	26	10,4	10,2	2	6,8	12	-	79,6
21. Ялуторовский	Тюменский	2022 год	2,5	0	18	0	1	0	1	0	21,9	
		2023 год	6	8	24	11	0	0	2,5	0	-	51,5
22. Ярковский	Тюменский	2022 год	4,5	0,8	9	0	0	0	0	0	14,3	
		2023 год	5,3	6,3	25	6,3	9	0	5	12	-	68,9
23. г.Ишим	Ишимский	2022 год	7,5	10	13,5	3,5	0	0,5	1	0	36	
		2023 год	8	10	23	3	6	1	8	6	-	65
24. г.Тобольск	Тобольский	2022 год	7,4	5	19	6,5	12	3	8	8	66,4	
		2023 год	7,6	9,1	28	11,1	12	2,8	7,5	10,6	-	88,7
25. г.Тюмень	Тюменский	2022 год	4,3	6,8	15	1	0	2,5	5	7,5	42,1	
		2023 год	8	10	29	12	12	3	4,5	11	-	89,5
26. г.Ялуторовск	Тюменский	2022 год	7	8,4	14,1	4	12	1,3	3	2	51,8	
		2023 год	7,5	8,5	27,4	11,8	6,5	2,5	5,3	8,5	-	78
ИТОГО 2022 год	Всего баллов		128,1	122	326,5	123,6	144	42,6	104,9	77,8	1169	
	средний балл		4,9	4,7	12,6	4,75	5,3	1,6	4,1	3	44,96	
ИТОГО 2023 год	Всего баллов		171,1	191	622,7	246,9	225,7	45,9	132,1	199,9	-	1882,8
	средний балл		6,58	7,3	24	9,5	8,6	1,8	5,08	7,7	-	72,4
Изменение показателей по сравнению с 2022 г. на :			1,68	2,6	11,4	4,75	3,3	0,2	0,98	4,7	-	-
% выполнения показателя в 2023 году			82	73	82,7	79,1	71,2	60	63,5	64,1	-	-

Сравнительный анализ результатов мониторинга деятельности ММС региона рассматривался на заседании РУМО №2 от 26.06.2023 https://togirro.ru/assets/files/2023/cnppm/v4_ivanycheva_ta_analiz_pokazatelya_2.2_2022-2023.pdf

Начиная с 2021-2022 года в анализе мониторинга деятельности ММС Тюменской области применён критерий кластеризации: по уровню обеспеченности ММС района региона методистами и специалистами, осуществляющими методическое сопровождение системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, который позволяет выделить три уровня:

1 уровень (21-50 педагогов): четырнадцать муниципальных районов: Абатский, Армизонский, Аромашевский, г.Ялуторовск, Ишимский, Нижнетавдинский, Омутинский, Сладковский, Сорокинский, Тобольский, Упоровский, Юргинский, Ялуторовский, Ярковский

2 уровень (51-90) – семь муниципальных районов Бердюжский, Викуловский г.Тобольск, Голышмановский, Заводоуковский, Исетский, Уватский;

3 уровень (91 и более) – пять муниципальных районов: Вагайский, г.Ишим, г.Тюмень, Казанский, Тюменский (см. таблица 9.1.).

Обобщенные данные по трем группам кластеров представлены в таблице 1.2.:

Таблица 1.2. Три группы кластеров: (на основе показателя доля педагогов, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов за период 2021-2023 уч. (количество и %); элементы кластеризации и обеспеченность методистами ММС (с учетом показателя 3.4. раздел 3. мониторинга ММС 2023 г.)

Муниципалитет Тюменской области	Количество получивших адресную методическую поддержку 2021-2022	% 2021-2022	Количество получивших адресную методическую поддержку 2022-2023	% 2022-2023	Кластер 1: городские ОО, сельские ОО, сельские-удалённые ОО	Кластер 2: Образовательные округа (зоны)	Обеспеченность ММС методистами и специалистами	Количество педагогов в муниципалитете 2022	Количество педагогов в муниципалитете 2023	Количество педагогов в муниципалитете на одного методиста ММС	Кластер 3: 1 уровень (21-50 человек) 2 уровень (51-90) 3 уровень (91 и более)
Абатский	113	59	0	0	сельские удалённые ОО	Ишимская	4	191	188	47	1
Армизонский	58	50	88	87	сельские ОО	Ишимская	4	117	115	29	1
Аромашевский	122	100	122	100	сельские ОО	Ишимская	4	131	124	32	1
Бердюжский	116	56	166	93	сельские удалённые ОО	Ишимская	2	138	132	69	2
Вагайский	233	67	256	75	сельские ОО	Ишимская	3	352	340	117	3
Викуловский	0	0	0	0	сельские ОО	Тобольская	4	205	199	51	2
г.Ишим	239	50	239	81	Городские ОО	Ишимская	5	479	489	95	3
г.Тобольск	504	56	804	94	Городские ОО	Тобольская	11	908	976	82	2
г.Тюмень	789	61	389	34,1	Городские ОО	Тюменская	19	5043	5252	265	3
г.Ялуторовск	182	83	242	100	Городские ОО	Тюменская	5	219	206	43	1
Голышмановский	81	100	81	100	сельские удалённые ОО	Ишимская	4	288	290	72	2
Заводоуковский	441	100	441	100	сельские ОО	Тюменская	6	441	429	73	2
Исетский	128	46	178	76	сельские удалённые ОО	Ишимская	5	276	265	55	2
Ишимский	15	4	65	11,3	сельские удалённые ОО	Тюменская	8	370	354	46	1
Казанский	35	14	135	93	сельские удалённые ОО	Ишимская	1	255	244	255	3
Нижнетавдинский	0	0	0	19	сельские удалённые ОО	Тюменская	5	236	236	47	1
Омутинский	0	0	65	84	сельские ОО	Тюменская	5	196	193	39	1
Сладковский	57	54	74	74,6	сельские ОО	Ишимская	4	135	150	33	1
Сорокинский	77	50	79	52	сельские удалённые ОО	Ишимская	7	153	153	21	1
Тобольский	97	40	107	57	сельские удалённые ОО	Тобольская	5	241	242	48	1
Тюменский	0	0	29	14	сельские удалённые ОО	Тюменская	5	1019	1009	203	3
Уватский	0	0	67	75,6	сельские ОО	Тобольская	4	278	263	69	2
Упоровский	86	44	89	45	сельские ОО	Тюменская	7	194	195	27	1
Юргинский	126	78	136	87	сельские ОО	Тюменская	5	162	157	32	1
Ялуторовский	27	12	7	5	сельские удалённые ОО	Тюменская	6	215	221	35	1
Ярковский	0	0	0	24	сельские ОО	Тюменская	8	221	205	27	1
Итого	3526	28,4	30,8	61		-	146	12463	12627	73,5	-

В итоге, отмечается в 2023 году положительная тенденция изменений показателей по всем разделам.

Таким образом, представлен полный управленческий цикл деятельности ММС Тюменской области по показателю 2.2. Регионального управленческого мониторинга

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников» (включает сопровождение молодых педагогов и посткурсовое сопровождение педагогов Тюменской области), что позволило сформулировать адресные методические рекомендации.

РАЗДЕЛ 1. Мониторинга деятельности ММС ТО: ХАРАКТЕРИСТИКА МУНИЦИПАЛЬНЫХ МЕТОДИЧЕСКИХ СЛУЖБ

Интерпретация результатов и выводы в разрезе раздела: сравнительный анализ статистических данных показал, что в 2021-2022 году по данным мониторинга деятельности ММС, общее количество педагогов региона составило 12465 человек, что в сравнении с 2022-2023 годом - общее количество педагогов возросло на 162 человека, и, составляет увеличение показателя на 1,3%.

Итак, по итогам мониторинга показателей *общей численности педагогов региона* были определены меры и мероприятия, а, также *факторы, влияющие на результаты*, обуславливающие создание единой системы, ориентированной на всестороннее сопровождение педагогов области и выстраивание адресной работы с ними:

–наличие нормативного правового регулирования функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Тюменской области (далее – РС НМС);

–организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников реализации РС НМС;

–обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

Анализ показал, что происходит общее снижение численности молодых педагогов в регионе 2338 (прошлый год 2972, снижение на 634 специалиста). За предыдущий отчетный период количество молодых педагогов составляло 23, 8% от общего состава педагогических работников Тюменской области, в настоящий отчетный период – 18,5%.

Интерпретация результатов и выводы в разрезе показателя данного раздела: по данному показателю *выявлено*, что происходит общее снижение молодых педагогов в Тюменской области в среднем на 5,3%. Наибольшее снижение идет в городских образовательных организациях, а также в Тюменском, Заводоуковском, Исетском районах.

АДРЕСНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ по РАЗДЕЛУ 1. Показатели 1.1.; 1.2 и 1.3 Концептуальные документы

По итогам мониторинга показателей *по поддержке молодых педагогов региона и реализации программ наставничества* были определены меры и мероприятия, а, также *факторы, влияющие на результаты*, обуславливающие создание единой системы, ориентированной на всестороннее сопровождение молодых педагогов области и выстраивание адресной работы с ними:

–наличие нормативного правового регулирования функционирования региональной системы научно-методического сопровождения молодых педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Тюменской области (далее – РС НМС);

–организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка молодых педагогов при реализации РС НМС, а, также, участников реализации ЦМН;

–обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и наставляемых в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий.

На основе результатов анализа регионального мониторинга на муниципальном уровне отмечаем, что в разделе 1. Показатель 1.3 Концептуальные документы выявлено, что муниципальные методические службы региона в рамках функционирования региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тюменской области, применяют нормативные правовые документы – Федерального и Регионального уровня.

Рекомендовано для всех муниципалитетов: актуализировать все нормативные правовые документы, регламентирующие образовательную деятельность на муниципальном уровне в соответствии с *Положением о региональной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Тюменской области и комплекс мер («дорожная карта») по созданию и функционированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Тюменской области на период до 2024 года.* Приказ ДОиН ТО от 08.06.2023 № 606 /ОД. https://togirro.ru/assets/files/2023/cnppm/polozhenie_rumo_to_2023.pdf

Таким образом, в разделе 1 показатель 1.3. рассматривалось *наличие концептуальных документов (актуализированные)*, регламентирующие деятельность ММС, в частности:

–о наличии системы повышения профессионального мастерства педагогических работников;

–программ мероприятий по поддержке молодых педагогов и программ наставничества педагогических работников, наличие банка успешных практик,

–наличие профессиональных сообществ молодых педагогов, что и было представлено *всеми районами региона* в достаточном объёме на муниципальном уровне в рамках системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципалитета.

Кроме этого, необходимо в документах муниципальных районов Тюменской области учитывать стратегические задачи развития РС НМС:

в области управления:

–интеграция процессов и результатов деятельности различных субъектов РС НМС в рамках единого научно-методического пространства непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

–синхронизация критериев и показателей эффективности деятельности различных субъектов РС НМС в рамках единого научно-методического пространства непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

–внедрение процедур и инструментов оценки эффективности РС НМС;

–развитие системы «горизонтальных» связей, в том числе — в части обмена эффективными педагогическими и управленческими практиками;

–развитие сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров, разработки, апробации и внедрения инновационных

моделей повышения квалификации (профессиональной переподготовки) на основе объединения и совместного использования ресурсов для развития кадрового потенциала в образовательных организациях.

С данных позиций далее рассмотрен анализ мониторинга деятельности ММС региона в разделах 2; 4; 5; 7; и 8.

РАЗДЕЛ 2. Мониторинга деятельности ММС ТО: НАЛИЧИЕ ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ

По итогам мониторинга раздела 2: Цели и задачи за период 2022-2023 года, учитывая элементы кластеризации, были определены основные выводы, и, определён *фактор, влияющий на результат*: наличие нормативного правового регулирования функционирования региональной системы научно-методического сопровождения молодых педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Тюменской области (далее – РС НМС).

АДРЕСНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по РАЗДЕЛУ 2. Мониторинга деятельности ММС ТО: НАЛИЧИЕ ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ

Методологической основой формулирования цели и задач за период 2023-2024 года ММС следует учитывать следующие подходы:

—системный подход, отражающий связи между субъектами научно-методической деятельности и их функциональными связями;

—лично ориентированный подход, предполагающий ориентацию на личность педагогического работника, управленческих кадров как субъектов непрерывного профессионального развития;

—ресурсный подход, обосновывающий связи между ресурсами субъектов научно-методической деятельности и индивидуальными образовательными маршрутами непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Необходимость учёта принципов функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров являются:

—соответствие целям, задачам, показателям и результатам национального проекта «Образование», региональных проектов и программ отрасли «Образование» в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников;

—планирование активного сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности, обеспечивающее синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров для разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

—совместное планирование решений на региональном, муниципальном уровне и на уровне образовательной организации, то есть постановка задач и их выполнение на основе составления единого плана работ, согласованного и эффективного использования имеющихся кадровых, инфраструктурных и финансовых ресурсов;

—ориентация и оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников и управленческих кадров в условиях быстрого развития общества и системы образования;

—взаимная ответственность и доверие, то есть принятие решений субъектами РС НМС на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств;

—координация и интеграция деятельности методических служб различных

уровней;

—соответствие реализуемых в Тюменской области мероприятий по повышению уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров потребностям личностно-профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров и их направленность на выявление и ликвидацию профессиональных дефицитов;

—консолидация ресурсов региональной системы образования, в том числе формируемой в рамках национального проекта «Образование», для обеспечения устранения профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров и эффективного повышения уровня их профессионального мастерства.

В рамках Направления *«Управление системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»:*

–учитывать стратегическое планирование и организацию ключевых процессов в рамках РС НМС;

–участвовать во взаимодействиях субъектов РС НМС федерального, регионального, муниципального уровней;

–усилить организацию деятельности региональных методистов;

–совершенствовать развитие кадрового потенциала системы дополнительного профессионального образования;

–принять участие в создании цифровой экосистемы дополнительного профессионального образования;

–обеспечить реализацию социального договора, положения которого формулируются как решения актуальных проблем в ходе Августовских педагогических форумов.

Всем ММС принимать участие в механизмах взаимодействия субъектов РС НМС в рамках Направления 1:

–создавать и реализовывать комплексные планы («дорожные карты») совместных мероприятий;

–регламент сетевого взаимодействия организаций, осуществляющих деятельность по повышению квалификации и профессиональной переподготовке работников образования и управленческих кадров;

Принимать участие в системообразующих мероприятиях в рамках данного направления на региональном и муниципальном уровне:

–разработка и внедрение организационно-методической и иной документации, сопровождающей функционирование РС НМС (комплексы мер – «дорожные карты», соглашения (договоры) о сотрудничестве и т.д.);

–организация и проведение мониторингов эффективности функционирования РС НМС, отдельных субъектов РС НМС;

–формирование и организация деятельности регионального методического актива.

РАЗДЕЛ 3. НАЛИЧИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

Развитие муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Тюменского региона рассматриваются следующие современные треки:

1) плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников;

2) устранение дефицита педагогических кадров;

3) повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ. (см. таблица 3)

Таблица 3. - Сравнительная характеристика системы показателей мониторинга деятельности ММС Тюменской области в соответствии с современными треками профессионального развития педагогических работников и реализацией целей и задач развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Тюменской области

2.	Наличие целей и задач	Показатели 2021-2022	Показатель и 2022-2023 (+дополнительные)	ТРЕК
2.1.	по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников	3.1.; 1.1.2., 1.1.3 раздела 1		№1 Плановое повышение профессионального мастерства
2.2.	по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников	3.2.		
2.3.	по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	3.3. 3.4.		
2.4.	по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов	3.20.		
2.5.	по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников	3.5.1; 3.15; 3.16.; 3.17.; 3.18.; 3.19 1.2.8.; 1.2.9.; 1.2.10.	3.5.2 3.21; 3.22	№2 Устранение дефицита педагогических кадров
2.6.	по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона	3.6.; 3.8.; 3.9		
2.7.	по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях	3.14.		
2.8.	по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	3.7.; 3.10.		
2.9.	по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	1.2.8.; 1.2.9.; 1.2.10.		№3 Реализация приоритетных федеральных программ
2.10.	по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	3.11.; 3.12.; 3.13.		

АДРЕСНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Итак, учитывая реализацию планового повышения профессионального мастерства педагогических работников (трек №1) на основе результатов анализа регионального мониторинга на муниципальном уровне рекомендуется принимать меры и мероприятия, направленные на повышение профессионального мастерства педагогических работников, для выполнения целей:

-по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников (цель 2.1.);

-по совершенствованию предметных компетенций (цель 2.2.);

-по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов (цель 2.3.) (в зависимости от выше обозначенных проблем, выявленных в ходе проведения анализа) , следовательно,

ММС рекомендуется:

— продолжать организовывать процесс выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

— организовывать разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

-активизацию организации профессионального взаимодействия педагогов (в том числе сетевого);

-совершенствование организации работы муниципальных методических объединений, РМА;

-продолжение сопровождения наставничества в ОО;

-дальнейшее развитие внутришкольной системы профессионального роста;

-активное вовлечение педагогов в экспертную деятельность (в качестве экспертов предметных комиссий по проверке заданий ГИА, НИКО, и пр.);

-привлечение педагогов в участии конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;

-активное участие специалистов муниципальных методических служб/педагогических работников муниципальных ОО в работе центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в качестве тьюторов в рамках «Школы современного учителя»;

-развитие сетевых форм реализации модульных программ повышения квалификации и вариативных форм сетевого образования.

В контексте реализации современного трека устранение дефицитов педагогических кадров (№2) развития системы обеспечения профессионального развития педагогических в регионе реализуется направление научно-методического сопровождения педагогических работников (цель 2.5.), которое можно выявить на основе анализа 4-х групп показателей:

1-ая группа:

–количество/доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением методического актива в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов. (показатель 3.5.1. раздел 3. мониторинга ММС 2023 г.);

–количество/доля педагогических работников, закрепленных за 1 региональным методистом для осуществления методического сопровождения (к 2024 году - не более 250 человек); . (показатель 3.5.2. раздел 3. мониторинга ММС 2023 г.);

2-ая группа:

–количество / доля педагогов, прошедших повышение квалификации для школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях (показатель 3.15. раздел 3. мониторинга ММС 2023 г.);

–количество /доля педагогов, прошедших повышение квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи (показатель 3.16. раздел 3. мониторинга ММС 2023 г.);

–количество/ доля педагогов, прошедших повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся (показатель 3.17. раздел 3. мониторинга ММС 2023 г.);

–количество/ доля педагогов, прошедших повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся (показатель 3.18. раздел 3. мониторинга ММС 2023 г.);

–количество/доля педагогов, прошедших повышение квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования. (показатель 3.19. раздел 3. мониторинга ММС 2023 г.).

3-ая группа:

–доля педагогов, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов за период 2021-2022 уч.г.: (показатель 3.4. раздел 3. мониторинга ММС 2022 г.) (см. трек №1 по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов);

д–оля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив за период 2021-2022 уч. (количество и %) (показатель 1.2.10.3. раздел 1. мониторинга ММС 2022 г.) (см. трек №3 по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников) .

4 группа

–количество/доля педагогов, вовлечённых в экспертную деятельность

–количество управленческих команд/%, принявших участие в программах повышения квалификации (к 2024 году — не менее 40% от общего количества управленческих команд Тюменской области).

–количество/процент программ ДППО, размещенных в ФР ДПП, в общем количестве программ ДППО, реализуемых организацией дополнительного профессионального (педагогического) образования (для Центров ТО прошедших конкурс РФ по НМС 2022 года)

–количество мероприятий в рамках взаимодействия с Федеральными центрами научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Реализация современного трека устранение дефицитов педагогических кадров (№2) реализуется *цель 2.6 по выявлению кадровых потребностей* в образовательных организациях региона, на основе анализа показателей:

–количество/доля обеспеченности образовательных организаций педагогическими и управленческими кадрами (показатель 3.6. раздел 3. мониторинга ММС 2023г.).

–количество/доля педагогов, в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов (%) (показатель 3.8. раздел 3. мониторинга ММС 2023г.)

–количество/доля образовательных организаций (ОО), в которых более 30% (или другое значение) учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием (показатель 3.9. раздел 3. мониторинга ММС 2023г.).

2.7.) Для развития кадрового потенциала в образовательных организациях (цель 2.7.) анализировался показатель в системе обеспечения профессионального развития педагогических работников - показатель по направлению повышения квалификации педагогов: количество / доля педагогов, прошедших повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации за период 2020-2023 уч. (%) (показатель 3.14. раздел 3. мониторинга ММС 2023 г.)

Развитие системы обеспечения профессионального развития педагогических работников - устранение кадрового дефицита в образовательных организациях муниципалитета осуществляется направлением (цель 2.8.) по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности анализировались два показателя:

– количество/доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета за период 2022-2023 уч.год (количество, %) (показатель 3.7 раздел 3. мониторинга ММС 2023 г.);

– количество/доля педагогов, специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки за период 2022-2023 уч.год (количество, %) (показатель 3.10. раздел 3. мониторинга ММС 2023 г.), и,

рекомендуется ММС:

—разрабатывать и внедрять различные формы адресной поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет и в первые три года работы;

—внедрять целевую модель наставничества педагогических работников;

—организовывать внедрение и тиражирование лучших инновационных педагогических и управленческих практик;

—координировать методическую (научно-методическую) деятельность общественно-профессиональных объединений;

В контексте реализации современного трека (№3) развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников - по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников (цель 2.9.) анализировались три показателя:

– количество/доля молодых педагогов, охваченных социальными программами/проектами поддержки молодых педагогов, Кластер 1. Городские ОО, %. (показатель 1.2.8. мониторинга ММС 2023 г.)

– количество/доля молодых педагогов, охваченная мероприятиями программы наставничества, за период 2021-2023 уч.г. % (показатель «0» – данные не представлены) (показатель 1.2.9. мониторинга ММС 2023 г.)

– количество молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив за период 2021-2023 уч. г. (показатель 1.2.10. раздел 1. мониторинга ММС 2023 г.)

Для реализации развития системы обеспечения профессионального развития

п
е
д
а

г –доля педагогов, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ по направлению: повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС за период 2022-2023 уч. (количество и %) (показатель 3.12. раздел 3. мониторинга ММС 2023 г.);

е –доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки, семинары и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ по направлению: вопросы формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся за период 2022-2023 уч. (количество и %) (показатель 3.11. раздел 3. мониторинга ММС 2023 г.);

р
а
б
о
т

–доля педагогов, педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ по направлению: повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды за период 2022-2023 уч. (количество и %) (показатель 3.13. раздел 3. мониторинга ММС 2023 г.)

В рамках мероприятий, направленных на повышение квалификации педагогических работников в ходе реализации приоритетных федеральных программ (трек 3) ММС необходимо осуществлять:

–информирование педагогических работников муниципальных образовательных организаций о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;

–информирование педагогического сообщества муниципалитета о реализации программ повышения квалификации в рамках приоритетных федеральных программ;

–формирование муниципальных заявок на повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ, организованных «Академия Минпросвещения РФ» в течении 2022-2023 уч.года как по заявкам, так и по самостоятельной записи.

ТРЕК №1: плановое повышения профессионального мастерства педагогических работников региона.

В рамках планового повышения профессионального мастерства педагогических работников региона (трек №1), сравнительный анализ статистических данных, предоставленных ММС региона показал, что на текущий момент муниципальные методические службы осуществляют мониторинговые процедуры по прохождению педагогами диагностики профессиональных дефицитов.

Интерпретация результатов и выводы в разрезе показателя. По результатам мониторинга ММС:

4 488 педагогов прошли диагностику профессиональных дефицитов (в разрезе учебных предметов), от общего количества педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов за период 2022-2023 уч.г., что составляет 58%.

АДРЕСНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

показатель 3.1. раздел 3

Рекомендовано: ММС активизировать процесс прохождения диагностик профессиональных дефицитов (в разрезе учебных предметов) в районах – Армизонский, г. Тюмень, Голышмановский, Казанский, Нижнетавдинский, Сладковский, Тобольский, Тюменский, Упоровский, Ялуторовский, Викуловский, Ярковский.

По итогам мониторинга показателей, учитывая элементы кластеризации, были определены основные выводы и рекомендации, а, также *факторы, влияющие на результаты анализа*, проводимого по итогам мониторинга показателей по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников региона, обуславливающие создание единой системы, ориентированной на всестороннее сопровождение педагогов области и выстраивание адресной работы с ними:

–наличие нормативного правового регулирования механизма проведения процедур по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников в образовательных организациях Тюменской области;

–организационная и методическая деятельность по реализации механизма проведения процедур по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников, включенность ГАОУ ТО ДПО ТОГИРРО (ЦОПМикП), (ЦНППМ ПР).

–обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию (в ФАГОУ ДПО «Академии Минпросвещения РФ»), развитию оценочных процедур по диагностике профессиональных дефицитов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий, применением интернет-ресурсов («Интенсив», «Я-Учитель»).

По итогам мониторинга показателей по поддержке педагогов региона были определены меры и мероприятия, а также факторы, влияющие на результаты, обуславливающие создание единой системы, ориентированной на всестороннее сопровождение педагогов области и выстраивание адресной работы с ними.

В рамках планового повышения профессионального мастерства педагогических работников региона сравнительный анализ статистических данных, предоставленных ММС региона показал, что на текущий момент муниципальные методические службы осуществляют мониторинговые процедуры по прохождению педагогами *диагностики профессиональных дефицитов*.

В 2022-2023 учебном году общая доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, составила 61,3%. Это на 0,8% меньше, чем в прошлом 2021-2022 учебном году (62,1%). Однако, если сравнивать с 2020-2021 учебным годом, данный показатель вырос почти вдвое (примерно на 28%).

Интерпретация результатов и выводы в разрезе показателя. На основе результатов анализа регионального мониторинга на муниципальном уровне в рамках планового повышения профессионального мастерства педагогических работников (трек 1) на основе данных о педагогах, прошедших диагностики профессиональных дефицитов выявлено, что в городских ОО отмечается снижение данного показателя на 5,8%. В сельских, в том числе сельских отдаленных образовательных организациях, динамика показателя положительная.

Интерпретация результатов и выводы в разрезе показателя. На основе результатов анализа регионального мониторинга на муниципальном уровне в рамках планового повышения профессионального мастерства педагогических работников (трек 1) на основе данных о педагогах, прошедших диагностики профессиональных дефицитов Тюменского образовательного округа выявлено, что в контексте кластера 2 в Тюменском и Ишимском образовательных округах отмечено незначительное снижение показателя: на 0,7% и 4,1% соответственно. В Тобольском образовательном округе показатель повысился на 3,7%.

АДРЕСНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Показатели 1.1.2 и 1.1.3. раздел 1

Рекомендовано активизировать деятельность муниципалитетам региона организацию прохождения всеми педагогами диагностики профессиональных дефицитов с целью достижения показателей: в городских муниципалитетах: г. Ялуторовск и г. Ишим; в сельских муниципалитетах: Тюменский, Заводоуковский, Сладковский, Юргинский районы. Использовать диагностические инструменты профкомпетенций как ГАОУ ТО ДПО ТОГИРРО (ЦОПМикП), так и Академии Минпросвещения.

Рекомендовано активизировать деятельность по организации повышения доли педагогов прохождения диагностики профессиональных дефицитов муниципалитетам:

–Тюменского образовательного округа: Тюменский, Заводоуковский, Юргинский, Ярковский районы;

–Ишимского образовательного округа: Бердюжский, Сладковский районы, г. Ишим, Викуловский район – предоставить статистические данные за последние три учебных года;

–Тобольского образовательного округа: г. Тобольск и Уватский район.

Использовать диагностические инструменты профкомпетенций как ГАОУ ТО ДПО ТОГИРРО (ЦОПМикП), так и Академии Минпросвещения.

Кроме этого, по направлению «Непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров» в рамках РС НМС продолжить:

–диагностику профессиональных компетенций, осуществляемую региональным центром оценки проф.мастерства и квалификации педагогов полномочиями по разработке и проведению диагностических процедур для педагогических и управленческих работников с целью построения актуализированных индивидуальных образовательных маршрутов.

В рамках реализации РС НМС всем ММС Тюменской области осуществлять Направление 2. «*Непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров*», которое включает:

–диагностику профессиональных компетенций, осуществляемую региональным центром оценки профмастерства и квалификации педагогов полномочиями по разработке и проведению диагностических процедур для педагогических и управленческих работников с целью построения индивидуальных образовательных маршрутов;

–реализацию региональной модели профессионального развития педагогических и управленческих кадров;

–продолжать осуществлять процедуры диагностики предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных и IT-компетенций педагогических работников и управленческих кадров;

–использовать цифровой ресурс - единый федеральный портал дополнительного профессионального образования;

–осуществлять организацию деятельности по совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников;

–усилить деятельность по осуществлению профилактики профессионального выгорания педагогических работников.

На основе результатов анализа регионального мониторинга на муниципальном уровне в рамках планового повышения профессионального мастерства педагогических работников (трек 1) на основе данных о педагогах, прошедших диагностики профессиональных дефицитов: в 2023 году – 50,9%, в 2022 году общая доля составляла 50,8%, в 2021 году – 17,2%, в 2020 году – 9,8%.

Отмечается положительная тенденция по данному показателю за четырехлетний период - увеличение на 41,1% количество педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов (от общего числа).

АДРЕСНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Показатель 3.2. раздел 3

Рекомендовано: по итогам мониторинга показателей, учитывая элементы кластеризации, были определены основные выводы и рекомендации, а, также *факторы, влияющие на результаты анализа*, проводимого по итогам мониторинга показателя по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников региона в предметной плоскости, организационная и методическая деятельность ММС, методических объединений региона, муниципалитета и ОО, профессиональных сообществ педагогов, прошедших профессиональную диагностику по выявлению профессиональных дефицитов по каждому из видов дефицитов (предметные, методические, психолого-педагогические, дефициты в области ИКТ);

–включенность педагогов в диагностические процедуры, организованные ГАОУ ТО ДПО ТОГИРРО (ЦОПМикП), (ЦНППМ ПР), (ФАГОУ ДПО «Академии Минпросвещения РФ»);

–участвовать в системообразующими мероприятиями в рамках Направления 2. на региональном уровне и организовывать повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учётом выявленных профессиональных дефицитов;

–осуществлять организацию стажировок (в том числе на базе высокотехнологичной инфраструктуры, созданной в рамках национального проекта «Образование»);

–участвовать в построении индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций;

–продолжать организацию деятельности по совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников;

–осуществление профилактики профессионального выгорания педагогических работников;

–на уровне образовательной организации организовывать разработку совместно с региональным методистом индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников;

–продолжать организацию взаимодействия и взаимообучения педагогических работников своего муниципалитета.

По итогам мониторинга показателя в 2023 году, учитывая элементы кластеризации, были определены основные выводы: этом году составляет показатель – 46,7% (5901 человек) (показатель 3.3. раздел 3. мониторинга ММС 2023 г.). Определены *факторы, влияющий на результат:*

организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка педагогов при реализации РС НМС, а, также, участников реализации ЦМН;

применение оптимального механизма формирования индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров с учётом специфики потребностей в профессиональном развитии и профессиональных дефицитов на разных этапах карьерного цикла педагогической профессии.

Кроме этого, всем ММС региона по направлению «Непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров» в рамках РС НМС продолжить проектирование и сопровождение прохождения педагогическими работниками и управленческими кадрами индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного повышения профессионального мастерства.

ТРЕК №2: Устранение дефицита педагогических кадров региона

В контексте реализации современного трека **устранение дефицитов педагогических кадров (№2)** развития системы обеспечения профессионального развития педагогических в регионе реализуется *направление научно-методического сопровождения педагогических работников* ММС региона *рекомендуется*:

—разрабатывать и внедрять различные формы адресной поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет и в первые три года работы;

—внедрять целевую модель наставничества педагогических работников;

—организовывать внедрение и тиражирование лучших инновационных педагогических и управленческих практик;

—координировать методическую (научно-методическую) деятельность общественно-профессиональных объединений.

—совершенствование качества образовательного контента программ ДПО, в том числе представляемых к включению в Федеральный реестр;

—реализацию программ ДПО, в том числе в форме стажировок;

—реализацию региональной модели профессионального развития педагогических и управленческих кадров.

—участвовать ММС в мероприятиях взаимодействия субъектов РС НМС в рамках Направления 2:

—реализовывать программы ДПО, реализуемые в сетевой форме;

—осуществлять разработку программ ДПО для включения в федеральный реестр дополнительных профессиональных программ (ФР ДПП);

—организовывать создание проектных методических команд для освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами компетенций, необходимых для реализации системных новшеств;

—осуществлять реализацию сетевых инновационных проектов;

—разработка, освоение и внедрение нового содержания образования и технологий обучения;

—взаимодействие методических объединений (предметных, межпредметных и метапредметных), профессиональных ассоциаций, сообществ и клубов педагогических работников и управленческих кадров различных уровней;

—иные мероприятия (в том числе в формате «горизонтального обучения») в рамках индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров;

ТРЕК №3: Реализация приоритетных федеральных программ

В контексте реализации современного трека **(№3)** развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников - *по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников* необходимо осуществлять:

—информирование педагогических работников муниципальных образовательных организаций о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;

—информирование педагогического сообщества муниципалитета о реализации программ повышения квалификации в рамках приоритетных федеральных программ;

–формирование муниципальных заявок на повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ, организованных «Академия Минпросвещения РФ» в течении 2022-2023 уч.года как по заявкам, так и по самостоятельной записи;

–осуществлять внедрение системы наставничества педагогических работников, включая педагогических работников до 35 лет в первые три года работы;

РАЗДЕЛ 4. МОНИТОРИНГ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

АДРЕСНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

По итогам мониторинга за 2022-23 уч.г., учитывая элементы кластеризации, были определены *основные выводы, определен фактор, влияющий на результаты*: реализация РС НМС с учётом механизма взаимодействия всех субъектов РС НМС в рамках комплекса типовой организационно-методической документации.

Таким образом, в процессе проведения экспертизы раздела 4 «Мониторинг показателей» ММС региона:

–выявлены *проблемные зоны* для последующей организации деятельности по совершенствованию направления;

–определены *лучшие муниципальные практики* для тиражирования опыта на всех уровнях (региональный, муниципальный).

Адресные рекомендации по организации мониторинга показателей:

ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» при организации курсовой и семинарской подготовки по ДПП ПК:

–учитывать представленные результаты раздела 4 «Мониторинг показателей» (подготовка единого процессуального документа для проведения мониторинга показателей с учетом предложенных методических рекомендаций);

–развивать систему социального партнерства с субъектами РС НМС.

ЦНППМ:

–осуществлять адресное информационно-методическое сопровождение муниципальных служб по подготовке единого процессуального документа для проведения мониторинга показателей с учетом предложенных методических рекомендаций;

–совершенствовать создание условий для распространения эффективных практик по вопросам проведения мониторинга;

–организовывать привлечение инновационного потенциала ведущих МО для организации стажировок по актуальным вопросам проведения мониторинга;

–продолжить внедрение модели наставничества как эффективной формы персонализированной помощи.

Руководителям МОУО, ММС:

–знакомиться с лучшими практиками региона по разработке концептуальных и процессуальных документов, активно участвовать в мероприятиях и образовательных событиях региона;

–доработать концептуальные и процессуальные документы с учетом представленных информационных писем;

–совершенствовать оформление концептуальных и процессуальных документов;

–стимулировать деятельность муниципальных методистов и специалистов управления образованием по разработке нормативных и процессуальных документов, организации аналитической экспертной деятельности и в мероприятиях с презентацией опыта территории;

–знакомиться с трендами в образовании (образование формальное, неформальное, информальное).

РАЗДЕЛ 5. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ МОНИТОРИНГА

По итогам мониторинга за 2022-23 уч.г., учитывая элементы кластеризации, были определены *основные выводы, определен фактор, влияющий на результаты*: реализация РС НМС с учётом механизма взаимодействия всех субъектов РС НМС в рамках комплекса типовой организационно-методической документации.

АДРЕСНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по РАЗДЕЛУ 5. АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ МОНИТОРИНГА

- Обратить внимание на требования к оформлению документации.
- Анализ результатов мониторинга рекомендуется оформлять единым документом в форме аналитической справки.
- Анализ каждого показателя оформлять отдельным пунктом.
- Выполняя анализ показателей, соблюдать единообразие.
- Учесть параметры оценивания ММС по данному разделу.
- При анализе использовать контекстные данные (таблицы, диаграммы) по каждому из анализируемых показателей.
- Сформулировать выводы по каждому из анализируемых показателей.
- Не подменять выводы обобщением полученных данных.

РАЗДЕЛ 6. АДРЕСНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АНАЛИЗА

По итогам мониторинга показателей, учитывая элементы кластеризации, были определены основные выводы и рекомендации, а, также *фактор, влияющие на результаты анализа* - организационная и методическая деятельность ММС с педагогами (группами педагогов) MAOY COYI собственного муниципалитета, на основе индивидуального подхода для создания/актуализации методических материалов и рекомендаций совершенствования профессионального мастерства с учётом показателя.

АДРЕСНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Рекомендовано: с учётом применения анализа критерий кластеризации: по уровню обеспеченности ММС района региона методистами и специалистами, осуществляющими методическое сопровождение системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, который позволяет выделить три уровня, рекомендуется активизировать деятельность методических служб по созданию методической продукции по итогам анализа, т.е. в течении последующего года *создать методические рекомендации, методические материалы*:

1 уровень (21-50 педагогов): Омутинский, Ялуторовский, Ярковский районы;

2 уровень (51-90): Викуловский.

Активизировать деятельность муниципальных методических служб по созданию методической продукции по итогам анализа, с учётом применения критерий кластеризации: по уровню обеспеченности ММС района региона методистами и специалистами, осуществляющими методическое сопровождение системы обеспечения профессионального развития педагогических работников:

1 уровень (21-50 педагогов): Аромашевский, Сладковский, Упоровский, Юргинский;

2 уровень (51-90 педагогов) – Голышмановский и Заводоуковский муниципальные районы Тюменской области.

Рекомендовано: по направлению «Непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров» в рамках РС НМС продолжить в муниципальных районах:

в области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в рамках ЕФС: создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения, подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;

в области содержательно-методического сопровождения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в рамках РС НМС:

–развитие системы адресного научно-методического сопровождения субъектов;

–разработка различных форм поддержки и сопровождения учителей для совершенствования компетенций педагогических работников, а также поддержки молодых педагогов через реализацию программ наставничества педагогических работников с целью создания методических рекомендаций и материалов;

–технологизация методической деятельности в формате представления адресных рекомендации по результатам анализа.

Адресные рекомендации по организации мониторинга показателей:

ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» при организации курсовой и семинарской подготовки по ДПП ПК:

–учитывать представленные результаты раздела 5 «Адресные рекомендации по итогам мониторинга»;

–развивать систему социального партнерства с субъектами РС НМС.

ЦНППМ:

–осуществлять адресное информационно-методическое сопровождение муниципальных служб по подготовке единого документа по форматированию методических рекомендаций и материалов;

–совершенствовать создание условий для распространения эффективных практик по вопросам проведения мониторинга;

–организовывать привлечение инновационного потенциала ведущих МО для организации стажировок по актуальным вопросам создания методических рекомендаций и материалов учитывая результаты мониторинга показателя 2.2..

Руководителям МОУО, ММС:

–знакомиться с лучшими практиками региона по разработке методических рекомендаций и материалов, активно участвовать в мероприятиях и образовательных событиях региона;

–доработать представленные методические рекомендации и материалы в формате отдельных адресных документов (не в формате информационных писем);

–совершенствовать оформление концептуальных и процессуальных документов;

–стимулировать деятельность муниципальных методистов и специалистов управления образованием по разработке нормативных и процессуальных документов, организации аналитической экспертной деятельности и в мероприятиях с презентацией опыта территории;

–знакомиться с трендами в образовании (образование формальное, неформальное, информальное).

Кроме этого, ММС при реализации РС НМС Направления 3. *«Содержательно-методическое обеспечение непрерывного профессионального (педагогического) образования»* в рамках механизма взаимодействия субъектов РС НМС:

–создать комплекс типовой организационно-методической документации;

–создать методические рекомендации, в том числе адресные указания и т.д. по ключевым процессам непрерывного профессионального (педагогического) образования, деятельности отдельных субъектов РС НМС;

–создать аннотированный каталог научно-методических разработок и инновационные проекты (площадки);

–принимать участие в научно-практических конференциях, форумах, Единые региональные методические дни, профессиональные конкурсы, деятельность Факультета педагогических профессий и т.д;

–участвовать в системообразующими мероприятиями в рамках Направления 3. РС НМС на региональном уровне для обеспечения педагогических работников и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми);

–ведение регионального банка успешных педагогических и управленческих практик (базы данных ДПП, реализуемых в Тюменской области, профессиональных педагогических сообществ, передового педагогического опыта, реестры стажировочных площадок и т.д.);

–осуществлять информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования;

–организовывать руководство деятельностью инновационных площадок по реализации проектов.

–на уровне образовательной организации организовывать методическое обеспечение процессов обучения и воспитания;

–организовывать разработку учебных, научно-методических и дидактических материалов;

–обеспечивать высокого методического уровня проведения всех видов занятий;

–приведение методического обеспечения учебных предметов (курсов, дисциплин (модулей)) в соответствие с методическими требованиями, предъявляемыми к документам в сфере образования, учебным планам, программам;

–осуществлять методическое сопровождение педагогических работников, имеющих профессиональные дефициты и затруднения;

–выявлять, обобщать и распространять передовой педагогический опыт;

–организовывать помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы в том числе через организацию профессиональных конкурсов;

–осуществлять повышение качества проведения учебных занятий на основе внедрения новых педагогических технологий;

–проводить анализ, апробация и внедрение нового методического обеспечения образовательного процесса;

–организовывать взаимодействия с образовательными организациями с целью обмена опытом и передовыми технологиями в сфере образования.

РАЗДЕЛ 7. МЕРОПРИЯТИЯ, МЕРЫ, УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ

Интерпретация результатов и выводы в разрезе показателя.

Представленные в разделе 7. управленческие документы: приказы о проведении мероприятия, письмо о проведении мероприятия участникам мероприятия, утвержденный комплекс мер, дорожная карта с перечнем мер/мероприятий, утвержденный план по устранению выявленных в ходе проведения анализа недостатков, подписанная программа проведения мероприятия, подписанная повестка, подписанный протокол проведения мероприятия соответствуют критерию - соответствие мероприятий, мер, управленческих решений актуальной проблематике, но, в большинстве муниципалитетов *не указывалось описание* специфики мер/мероприятий конкретного муниципального района.

По итогам мониторинга показателей, учитывая элементы кластеризации, были определены основные выводы и рекомендации, а, также выявлен *фактор, влияющие на результаты анализа* - организационная и методическая деятельность ММС с педагогами (группами педагогов) МАОУ СОШ собственного муниципалитета.

АДРЕСНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Рекомендовано: с учётом применения анализа критерий кластеризации: по уровню обеспеченности ММС района региона методистами и специалистами, осуществляющими методическое сопровождение системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, который позволяет выделить три уровня, рекомендуется продолжить *деятельность методических*

с
л *Рекомендовано для ММС всех образовательных округов Тюменского региона:* по направлению «Непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров» в рамках РС НМС продолжить в муниципальных районах:

в области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в рамках ЕФС: создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения, подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик для реализуемых мероприятий, мер и принятия управленческих решений;

а в области содержательно-методического сопровождения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в рамках РС НМС в решении вопроса несформированности отдельных элементов системы адресного сопровождения в РС НМС:

в –развитие системы адресного научно-методического сопровождения субъектов в рамках реализуемых мероприятий, мер и принятия управленческих решений;

н –технологизация методической деятельности в рамках реализуемых мероприятий, мер и принятия управленческих решений.

ю Адресные рекомендации по организации мониторинга показателей:

ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» при организации курсовой и семинарской подготовки по ДПП ПК:

а –учитывать представленные результаты раздела 7 «Мероприятия, меры, управленческие решения»;

д
е
л
а

–развивать систему социального партнерства с субъектами РС НМС.

ЦНППМ:

–совершенствовать создание условий для распространения эффективных практик по вопросам проведения мониторинга;

–организовывать привлечение инновационного потенциала ведущих МО для организации мероприятий, мер, управленческие решения, учитывая результаты мониторинга показателя 2.2..

Руководителям МОУО, ММС:

–знакомиться с лучшими практиками региона по разработке мероприятий, мер, управленческие решения, активно участвовать в мероприятиях и образовательных событиях региона;

–совершенствовать оформление концептуальных и процессуальных документов с позиции результатов мониторинга 2023 года по разделу 7 «Мероприятия, меры, управленческие решения»;

–стимулировать деятельность муниципальных методистов и специалистов управления образованием по разработке нормативных и процессуальных документов, организации аналитической экспертной деятельности и в мероприятиях с презентацией опыта территории по разделу 7 «Мероприятия, меры, управленческие решения»;

–знакомиться с трендами в образовании (образование формальное, неформальное, информальное).

РАЗДЕЛ 8. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИНЯТЫХ МЕР

Типичные ошибки, выявленные в 2021-2022 уч.году повторяются и в 2022-2023 уч.году. в предоставлении документов: отсутствие заключения об эффективности принятых мер по решению любого из 12 направлений (см. таблицу 8.2.).

По итогам мониторинга показателей, учитывая элементы кластеризации, были определены основные выводы и рекомендации, а, также *факторы, влияющие на результаты анализа* - организационная и методическая деятельность ММС с педагогами (группами педагогов) МАОУ СОШ собственного муниципалитета.

АДРЕСНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Рекомендовано: по направлению «Непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров» в рамках РС НМС в рамках раздела 8. Анализ эффективности принятых мер *срочно активизировать реализацию направлений раздела 8. следующим муниципалитетам* по критерию кластеризации №3: по уровню обеспеченности ММС района региона методистами и специалистами, осуществляющими методическое сопровождение системы обеспечения профессионального развития педагогических работников:

1 уровень (21-50 педагогов): Упоровский, Ялуторовский

2 уровень (51-90) – Викуловский.

Рекомендовано для ММС всех образовательных округов Тюменского региона: по направлению «Непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров» в рамках РС НМС продолжить в муниципальных районах:

в области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в рамках ЕФС: создание

единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения, подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик с целью анализа эффективности принятых мер;

в области содержательно-методического сопровождения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в рамках РС НМС в решении вопроса несформированности отдельных элементов системы адресного сопровождения в РС НМС:

– дальнейшее развитие системы адресного научно-методического сопровождения субъектов с целью анализа эффективности принятых мер;

– технологизация методической деятельности с целью анализа эффективности принятых мер.

Адресные рекомендации по организации мониторинга показателей:

ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» при организации курсовой и семинарской подготовки по ДПП ПК:

– учитывать представленные результаты раздела 8. «Анализ эффективности принятых мер»;

– развивать систему социального партнерства с субъектами РС НМС.

ЦНППМ:

– совершенствовать создание условий для распространения эффективных практик по вопросам проведения мониторинга раздела 8. «Анализ эффективности принятых мер»;

– организовывать привлечение инновационного потенциала ведущих МО для организации, учитывая результаты мониторинга показателя 2.2..

Руководителям МОУО, ММС:

– ознакомиться с лучшими практиками региона по разделу 8. «Анализ эффективности принятых мер»;

– совершенствовать оформление процессуальных документов с позиции результатов мониторинга 2023 года раздела 8. «Анализ эффективности принятых мер»;

– стимулировать деятельность муниципальных методистов и специалистов управления образованием по разработке процессуальных документов, организации аналитической экспертной деятельности и в мероприятиях с презентацией опыта территории в рамках раздела 8. «Анализ эффективности принятых мер»;

– ознакомиться с трендами в образовании (образование формальное, неформальное, информальное).

Итак, учитывая реализацию планового повышения профессионального мастерства педагогических работников (**трек №1**) на основе результатов анализа регионального мониторинга на муниципальном уровне рекомендуется принимать меры и мероприятия, направленные на повышение профессионального мастерства педагогических работников, для выполнения целей *рекомендуется*:

— продолжать организовывать процесс выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

— организовывать разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

– активизацию организации профессионального взаимодействия педагогов (в том числе сетевого);

- совершенствование организации работы муниципальных методических объединений, РМА;
- продолжение сопровождения наставничества в ОО;
- дальнейшее развитие внутришкольной системы профессионального роста;
- активное вовлечение педагогов в экспертную деятельность (в качестве экспертов предметных комиссий по проверке заданий ГИА, НИКО, и пр.);
- привлечение педагогов в участии конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;
- активное участие специалистов муниципальных методических служб/педагогических работников муниципальных ОО в работе центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в качестве тьюторов в рамках «Школы современного учителя»;
- развитие сетевых форм реализации модульных программ повышения квалификации и вариативных форм сетевого образования.

АДРЕСНЫЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ: ИТОВОВЫЕ

В целях реализации новых подходов к методическому и организационному сопровождению профессионального роста педагогов

рекомендуется:

Департаменту образования и науки Тюменской области

- продолжать выполнение комплекса мер («дорожную карту») по развитию РС НМС, включая деятельность ММС;
- учесть данные мониторинга ММС для заполнения паспорта региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- продолжать обеспечивать условия (материально-технические, финансовые, кадровые и иные) для достижения показателей функционирования РС НМС, включая деятельность ММС;
- продолжать осуществление мониторинга эффективности функционирования РС НМС, включая деятельность ММС;
- обеспечивать заключение трехсторонних соглашений между муниципальными органами управления образованием, ДОН ТО и организацией, на базе которой создан и функционирует ЦНППМ, о взаимодействии и совместной реализации мероприятий, направленных на научно-методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров.

рекомендуется:

ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» государственное автономное образовательное учреждение Тюменской области дополнительного профессионального образования «Тюменский областной государственный институт развития регионального образования»

- обеспечивать разработку ДПП в соответствии с запросом, сформулированным на основе выявленных ЦНППМ и центром оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов у педагогических работников дефицитов, в том числе с последующим включением в Федеральный реестр;
- обеспечивать федеральный реестр дополнительных профессиональных педагогических программ (ФР ДПП) программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих запросам системы образования;

- предоставлять данные о реализуемых ДПП для формирования паспорта ДППО;
 - осуществлять анализ показателей эффективности функционирования РС НМС, учитывая мониторинг деятельности ММС;
 - организовывать и проводить образовательные мероприятия для педагогических работников;
 - обеспечивать проведение региональных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;
 - обеспечивать разработку и внедрение нового содержания образования, технологий обучения;
 - обеспечивать вовлечение профессиональных сообществ в региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;
- рекомендуется:*

Центру непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» (ЦНППМ г. Тюмени, ОНППМ г. Ишима, ОНППМ г. Тобольска)

- обеспечивать комплексное взаимодействие с координатором ЕФС, в том числе работу на едином федеральном портале дополнительного профессионального образования;
- координировать деятельность РС НМС;
- обеспечивать формирование и заполнение регионального паспорта ДППО в цифровой экосистеме дополнительного профессионального образования (далее – цифровая экосистема ДПО);
- организовывать процесс выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;
- организовывать разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;
- разрабатывать и внедрять различные формы адресной поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет и в первые три года работы;
- внедрять целевую модель наставничества педагогических работников;
- организовывать внедрение и тиражирование лучших инновационных педагогических и управленческих практик;
- координировать методическую (научно-методическую) деятельность общественно-профессиональных объединений;
- организовывать обучение педагогических работников и управленческих кадров региона, в том числе по новейшим программам ДПО;
- обеспечивать вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность;
- оказывать адресную методическую поддержку, консультирование, сопровождение педагогических работников и управленческих кадров;
- оказывать методическую помощь педагогическим работникам общеобразовательных организаций с низкими образовательными результатами.
- обеспечивать формирование системы методического и содержательного сопровождения освоения программ дополнительного профессионального образования с использованием индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников, сформированных на основе выявленных дефицитов профессиональных компетенций, в том числе с применением сетевых форм реализации программ;

—создавать условия (кадровые, материально-технические, методические и иные) для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;

—обеспечивать тьюторское сопровождение реализации программ повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом новейших программ ДПО (в том числе из федерального реестра);

—сопровождать деятельность профессиональных сообществ молодых педагогов и наставников;

рекомендуется:

Региональному методическому активу

— осуществлять посткурсовое сопровождение программ ДПО;

— осуществлять реализацию программ повышения квалификации на завершающих этапах (в практической части) при каскадной системе повышения квалификации;

— тьюторское сопровождение программ ДПО, включенных в Федеральный реестр;

— выявление профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

— построение и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров; организация взаимодействия, взаимопомощи и взаимообучения;

— осуществлять методическую помощь педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность в школах с низкими образовательными результатами обучающихся;

— оказывать консультативную помощь и поддержку педагогическим работникам и управленческим кадрам.

рекомендуется:

Профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, реализующие образовательные программы по укрупненной группе специальностей (направлений) подготовки 44.00.00 «Образование и педагогические науки», в том числе иные организации, осуществляющие методическое сопровождение, находящиеся в ведении федеральных образовательных организаций высшего образования.

— участвовать в разработке и реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников и управленческих кадров;

— реализовывать программы наставничества педагогических работников профессиональных образовательных организаций и выпускников этих организаций в первый год работы;

— участвовать в экспертизе программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, разработанных субъектами РС НМС;

— оказывать консультационную поддержку педагогическим работникам и управленческим кадрам в первый год их деятельности.

рекомендуется:

Региональному учебно-методическому объединению

— обеспечивать формирование единых региональных подходов к содержанию и технологиям реализации общего образования;

— готовить предложения по проектам примерных программ;

— участвовать в экспертизе основных общеобразовательных программ, рабочих программ по учебным предметам и внеурочной деятельности образовательных организаций;

- обеспечивать методическое сопровождение реализации примерных программ;
- участвовать в экспертизе программ непрерывного повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников Тюменской области по вопросам общего образования;
- координировать деятельность педагогов по внедрению современных педагогических технологий.

рекомендуется:

Региональным профессиональным объединениям (предметные ассоциации, региональное отделение клуба «Учитель года», сообщество «Наставник», «Факультет педагогических профессий»):

- обеспечивать возможность для непрерывного профессионального и личностного развития и роста педагогических и управленческих работников, а также молодых специалистов;
- осуществлять методическую поддержку педагогических работников;
- осуществлять учебно-методическое обеспечение образовательного процесса;
- формировать среды профессионального общения, межмуниципальных взаимодействий, а также создают среду для непрерывного самосовершенствования и мотивации работников образования к непрерывному образованию;
- реализовывать программы наставничества педагогических работников.

рекомендуется:

Муниципальным методическим службам, далее – ММС.

- обеспечивать фасилитацию переноса приобретенных в ходе освоения индивидуальных образовательных маршрутов компетенций в реальную педагогическую практику во взаимодействии с ЦНППМ (в формате стажировок, мастер-классов, организации обмена опытом, посещения учебных занятий педагогических работников);
- предоставлять в ЦНППМ информацию о муниципальной системе ДПО для паспорта ДППО;
- обеспечивать изучение запросов и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- координировать методическую работу и формирует методическую инфраструктуру муниципальной системы образования для сопровождения профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, образовательных организаций.

рекомендуется:

Руководителям ММС:

- развивать РС НМС по всем трем направлениям:
 - *в области управления:*
 - осуществлять* интеграцию процессов и результатов деятельности различных субъектов РС НМС в рамках единого научно-методического пространства непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;
 - внедрять процедуры и инструменты оценки эффективности РС НМС;
 - развитие системы «горизонтальных» связей, в том числе — в части обмена эффективными педагогическими и управленческими практиками;
 - развивать сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров, разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации (профессиональной переподготовки) на основе

объединения и совместного использования ресурсов для развития кадрового потенциала в образовательных организациях;

—в области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в рамках ЕФС:

—тьюторское сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогических и управленческих кадров, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов, выявленных на базе центров непрерывного повышения профессионального мастерства (далее – ЦНППМ), центра оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов;

—создавать единую систему выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;

—в области содержательно-методического сопровождения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в рамках РС НМС:

—развивать системы адресного научно-методического сопровождения субъектов

—разрабатывать различные формы поддержки и сопровождения учителей для совершенствования предметных, методических и иных компетенций педагогических работников, а также поддержки молодых педагогов через реализацию программ наставничества педагогических работников;

—совершенствовать эффективные механизмы научно-методического и практико-педагогического сопровождения педагогов в межкурсовой период;

—активнее использовать инструментарий диагностики профессиональных дефицитов;

—продолжить проводить анализ мониторинговых исследований и принимать управленческие решения по результатам данного анализа;

—проводить анализ принятых решений;

—совершенствовать развития системы выявления и распространения успешных практик;

—организовать привлечение инновационного потенциала ведущих школ для организации стажировок по актуальным вопросам проектирования образовательного и воспитательного процессов;

—продолжить внедрение модели наставничества как эффективной формы персонализированной помощи педагогическим работникам в посткурсовой период;

—развивать социальное партнерство ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», представителей академической среды, бизнес-сообщества и органов управления в сфере образования в целях профессионального развития педагогов как кадрового ресурса социально-экономического развития Тюменской области.

рекомендуется:

Методистам и специалистам ММС:

- активнее разрабатывать адресные методические рекомендации по сопровождению педагогов в посткурсовой период;

- совершенствовать направление: научно-методической поддержки молодых педагогов и педагогических сотрудников в построении и реализации индивидуального маршрута развития профессиональной компетентности, в достижении качественных изменений в профессиональной деятельности в посткурсовой период;

- продолжать создавать условия по внедрению педагогических приёмов, методик и инновационных технологий, освоенных в ходе курсовой подготовки, в педагогическую практику;

- совершенствовать создание условий для распространения лучшего опыта педагогом региона;

- стимулировать участие педагогов, находящихся на посткурсовом сопровождении, в мероприятиях по обмену опытом;
- организовать проведение обучающих семинаров по ознакомлению педагогических работников с введением национальной системы учительского роста, новой модели аттестации, основанной на ЕФОМ;
- шире, активнее вовлекать педагогов в экспертную деятельность;
- выбрать /создать банк экспертов-практиков в педагогическом сообществе, транслирующих свой опыт, публикующих обзоры, методические лайфхаки, идеи; реализовывая вместе с ними, применять на практике;
- распространять передовой педагогический опыт (транслировать свой результативный опыт).
- совершенствовать систему методического сопровождения педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального сопровождения педагогических работников;
- продолжать выявлять запросы педагогических коллективов, отдельных педагогов относительно направлений повышения квалификации и профессионального развития педагогов, прошедших курсовую подготовку;
- следить за трендами в образовании на всех уровнях (формальное, неформальное, информальное).

рекомендуется:

Муниципальным методическим объединениям

Функции:

- осуществляют методическую поддержку педагогических работников по наиболее актуальным вопросам обучения и воспитания;
- создают среду для мотивации педагогических работников к непрерывному совершенствованию и саморазвитию;
- оказывают консультационную поддержку.

рекомендуется:

Профессиональным методическим сообществам (клубы молодых педагогов, наставников, советы молодых педагогов).

Функции:

- организуют сетевое взаимодействие;
- сопровождают участие в конкурсах;
- информируют, консультируют, в том числе в соцсетях;
- участвуют в организации повышения профессионального мастерства на основе обмена успешными практиками;
- формируют запрос на профессиональное развитие.

рекомендуется:

Методическому (научно-методический, педагогический) совету образовательной организации.

- обеспечивать условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, в том числе реализующих программы наставничества;
- проводить семинары, мастер-классы для освоения педагогическими работниками организации компетенций, необходимых для повышения их профессионального мастерства;
- осуществлять сопровождение реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагога на уровне образовательной организации, внедрение освоенного педагогом на курсах повышения квалификации в практику работы.

рекомендуется:

Методическим объединениям, профессиональным объединениям педагогических работников, управленческим командам

– создавать образовательную среду для проявления творческой активности педагогических работников, развития профессиональных компетенций и преодоления профессиональных дефицитов;

– организовывать непрерывное внутрикорпоративное обучение в процессе совместного решения актуальных задач организации и возникающих в работе проблем;

– организовывать взаимодействие и «горизонтальное» обучение педагогических работников на основе обмена опытом, в том числе реализуют программы наставничества;

– оказывать помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы;

– реализовывать совместные проекты.

К основным *перспективным направлениям* деятельности муниципальных методических служб Тюменской области, независимо от формы её организации на основе анализа результатов регионального мониторинга ММС на 2023-2024 учебного года:

- развитие региональной системы научно-методического сопровождения управленческих и педагогических кадров региона;

- информирование педагогических работников об инновационных формах обучения;

- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;

- сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов;

- стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, сопровождение деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию, с учетом конкретной ситуации в образовательной организации для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень;

- организация взаимодействия и взаимообучения работников образования; помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы;

- организация и система сопровождения наставничества.

Государственное автономное образовательное учреждение Тюменской области
дополнительного профессионального образования «ТЮМЕНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

(ГАОУ ТО ДПО "ТОГИРРО")

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических
работников

(ЦНППМ)

Аналитическая справка по результатам экспертизы эффективности
деятельности муниципальных методических служб по показателям системы
обеспечения профессионального развития педагогических работников Тюменской
области. – Тюмень: ТОГИРРО ЦНППМ, 2023. –156 с.

Автор:

Иванычева Татьяна Алексеевна,

к.с.н., доцент,

старший преподаватель Центра непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников (ГАОУ ТО ДПО "ТОГИРРО")

(сохранена редакция автора)

Объем 2,1 п.л.,

Шрифт Arial 12

Тюмень, (ГАОУ ТО ДПО "ТОГИРРО")