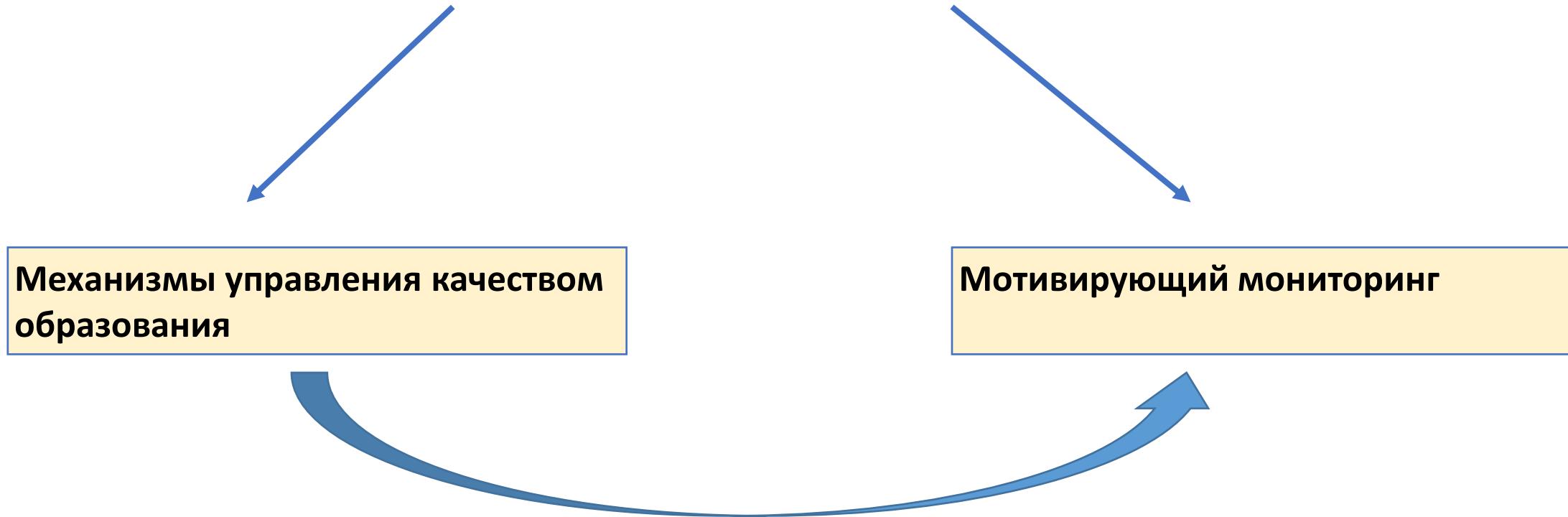
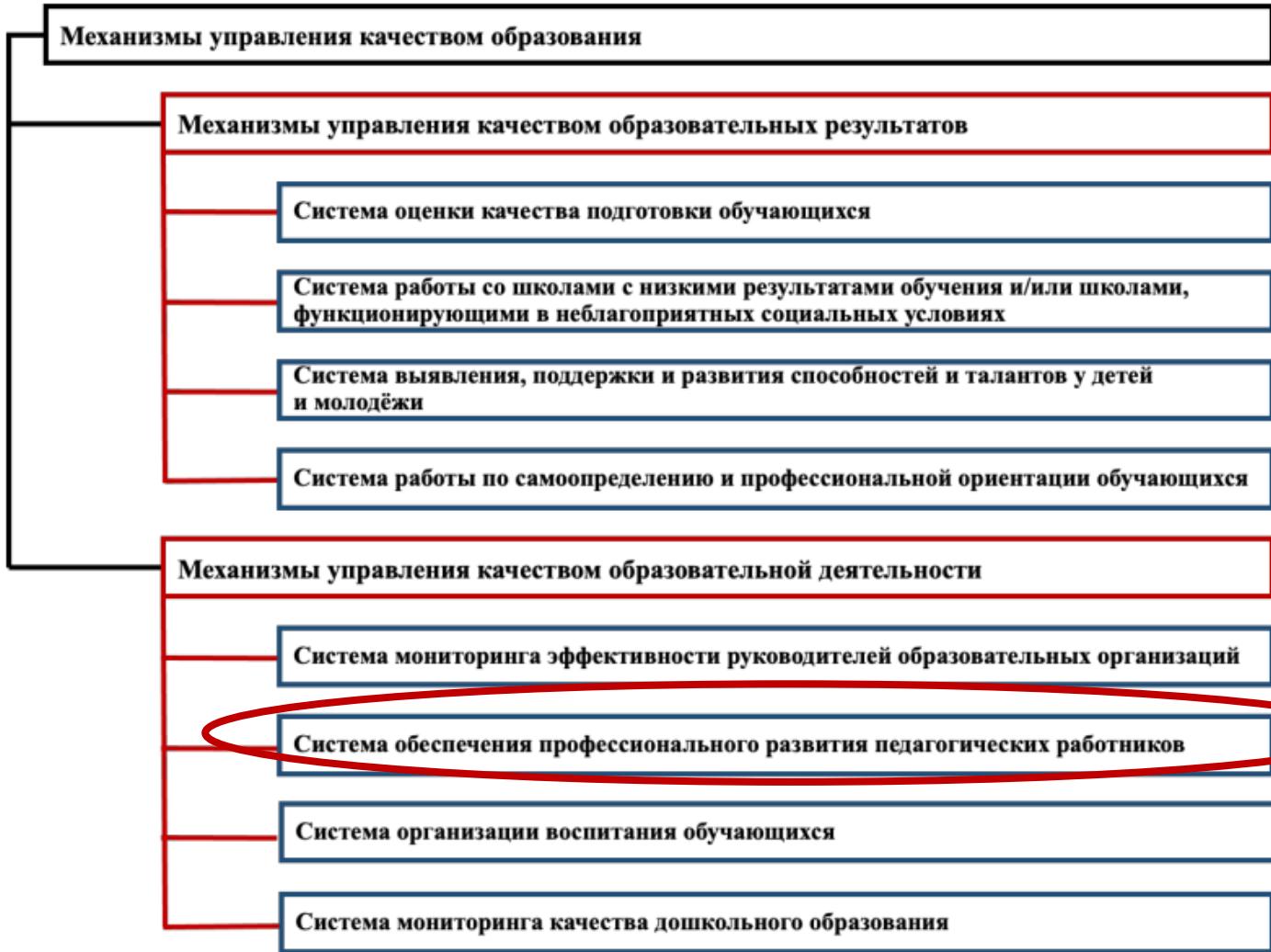


Система обеспечения профессионального развития педагогических работников

Обзор практики Московской области

Мониторинг качества образования





**Региональная
система научно-
методического
сопровождения
педагогический
работников и
управленческих
кадров**

Треки (траектории) развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

В рамках региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников рассматриваются следующие треки:

- 1) плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- 2) устранение дефицита педагогических кадров;
- 3) повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Основные положения

1

Нормативный
подход

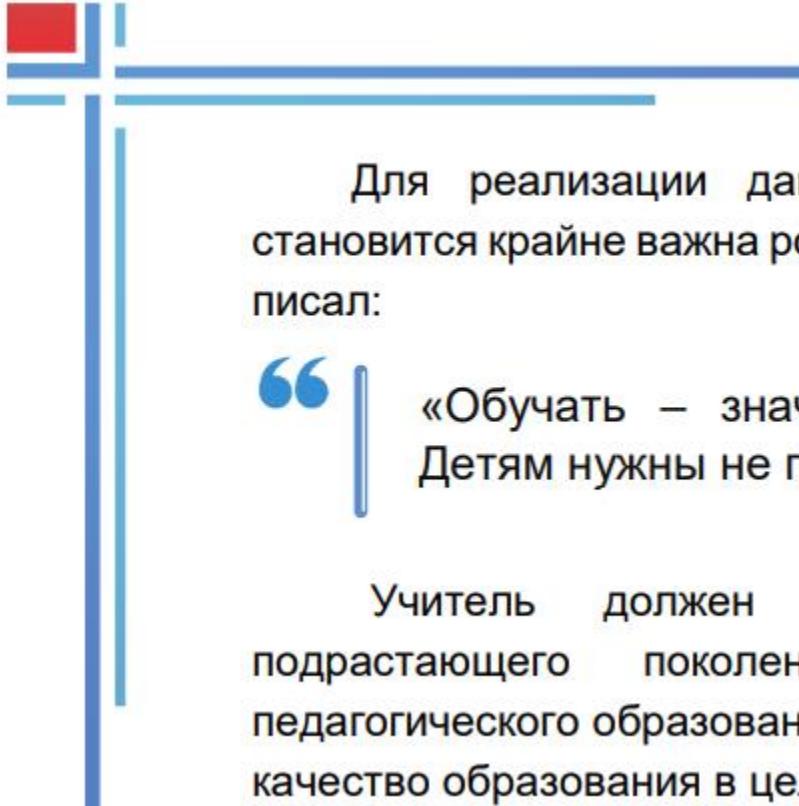
3

Деятельностный
подход

2

Системный подход

Непрерывность образования является неотъемлемой частью государственной политики в области образования. Обучение в течение всей жизни позволяет людям одновременно учиться и работать, постоянно повышать свою квалификацию и быть востребованным даже тогда, когда технологии кардинально меняют сложившиеся методы работы.



Для реализации данных поправок в жизнь становится крайне важна роль учителя. Жозеф Жубер писал:

“ «Обучать – значит вдвое учиться. Детям нужны не поучения, а примеры».

Учитель должен стать примером для подрастающего поколения, а непрерывность педагогического образования, несомненно, влияет на качество образования в целом.



Основные положения

1

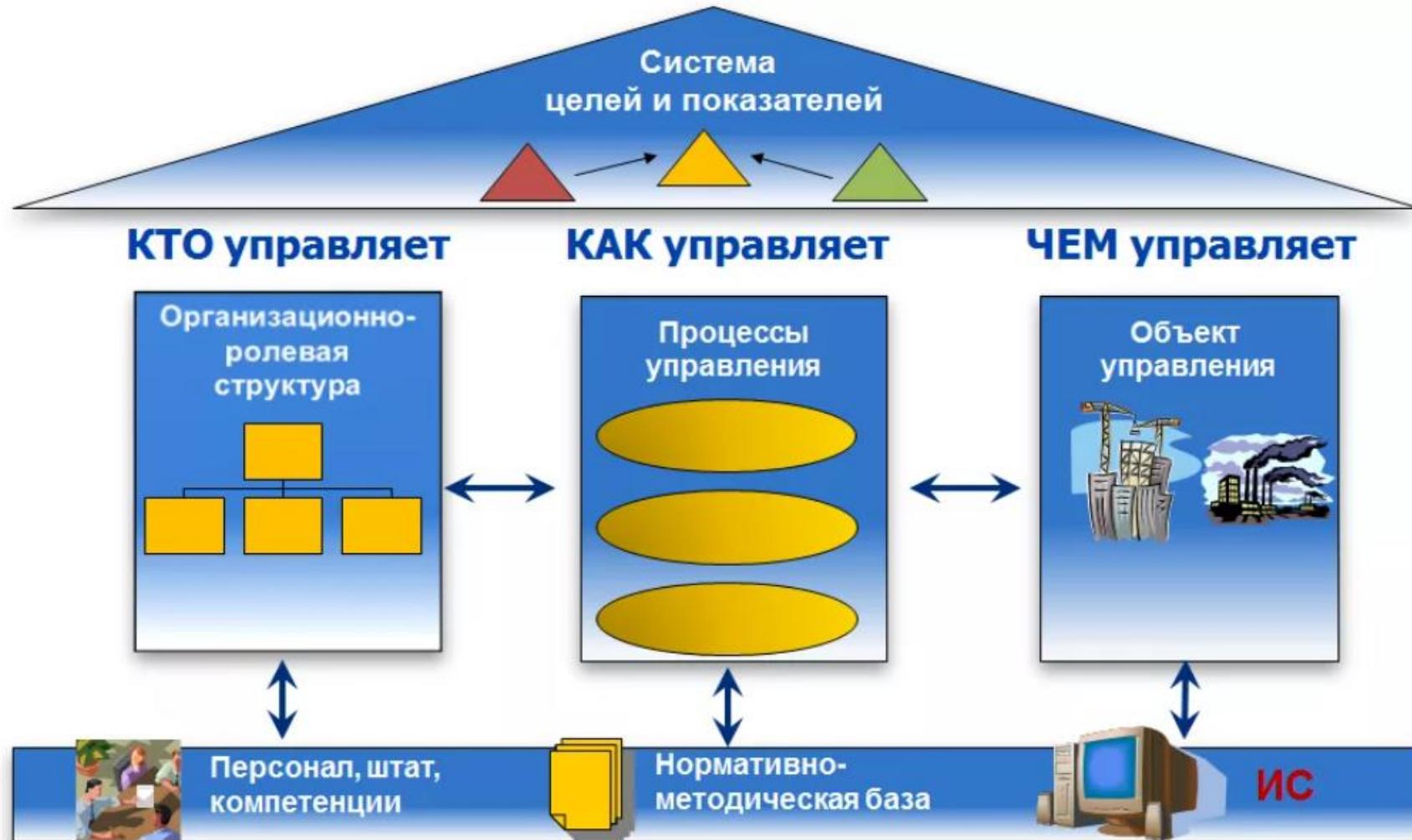
Нормативный
подход

3

Деятельностный
подход

2

Системный подход



Основные положения

1

Нормативный
подход

3

Деятельностный
подход

2

Системный подход

Что понимают под циклом управления

Управление любой структурой состоит из определенного порядка действий – руководитель ставит цели, принимает решения, делегирует полномочия и т. д.

Процесс управления разбивается по определенным признакам на группы действий, которые называют функциями управления.

Повторение этих функций в заданном порядке формирует управленческий цикл.

Управленческий цикл – это модель, которая описывает процесс управления как цикл из повторяющихся этапов, направленных на получение результата.



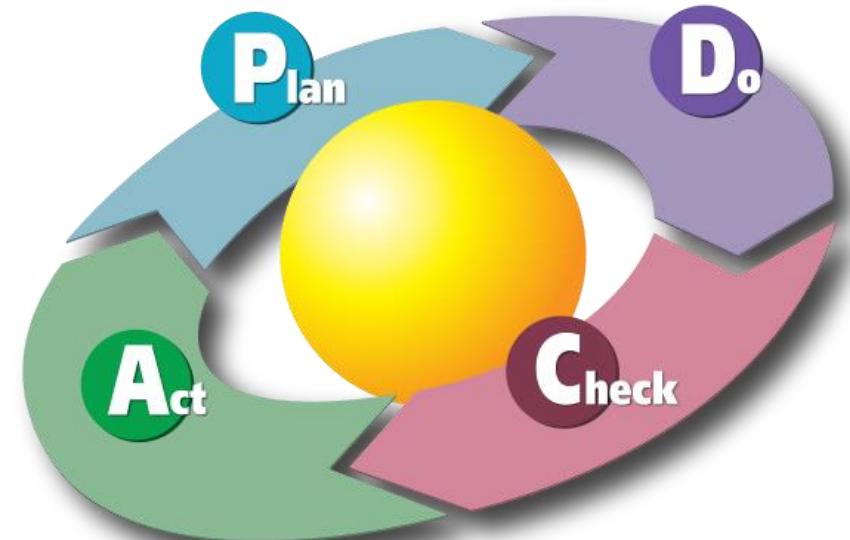
Цикл Schuchart-Deming

Известная модель непрерывного улучшения процессов, получившая название цикла Шухарта-Деминга или цикла PDCA, применение которой в самых различных областях деятельности позволяет эффективно управлять этой деятельностью на системной основе.

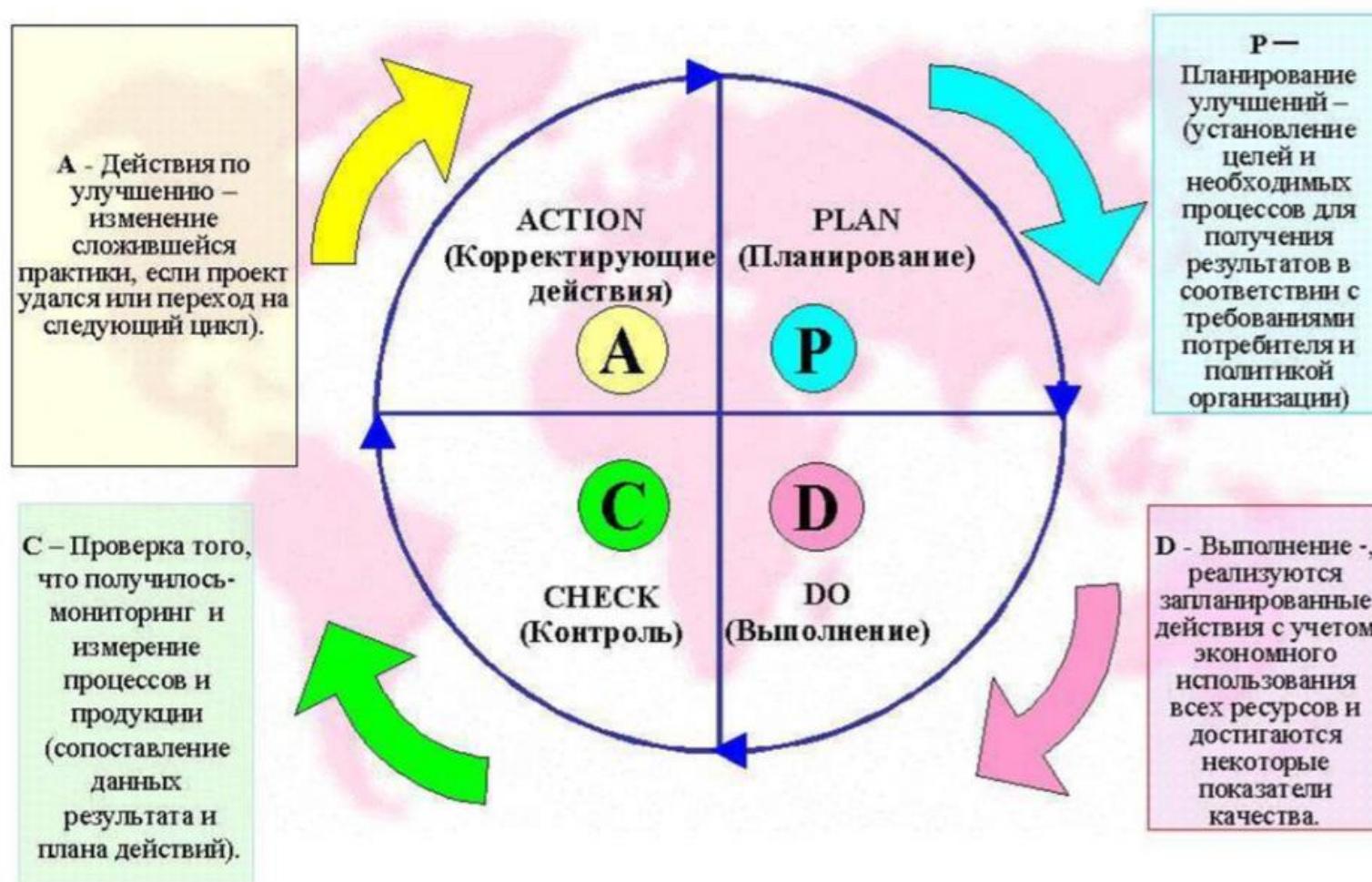
Родоначальником данного цикла принято считать Уильяма Шухарта. В 1931 году он опубликовал отчет об использовании контрольных карт и свою первую книгу "Экономическое управление качеством промышленной продукции".

В 1939 вышла его вторая книга "Статистический метод с точки зрения контроля качества".

В этих работах Шухарт изложил свои взгляды на статистический метод контроля качества производственных процессов и обеспечение на этой основе качества изготавливаемой продукции.



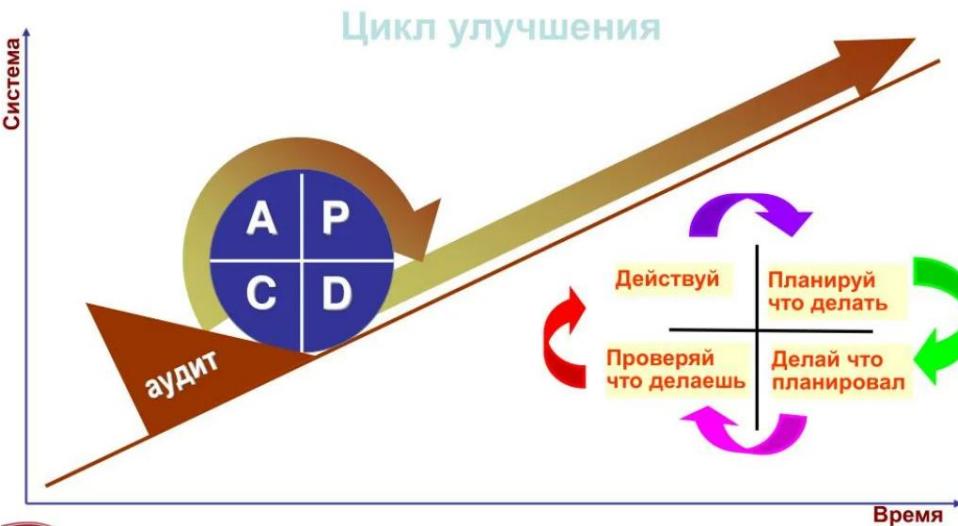
Цикл Деминга



Уильям Деминг уточнил и улучшил теорию Шухарта. Он создал концепцию и общий **организационный метод управления качеством**. Благодаря Deming была создана система TQM (Total Quality Management). По мнению ученого, улучшение качества - это бесконечный процесс, который носит **циклический характер**. Основными механизмами улучшения бизнеса, по мнению Деминга, являются:

Гарантия качества;
Повышение качества.

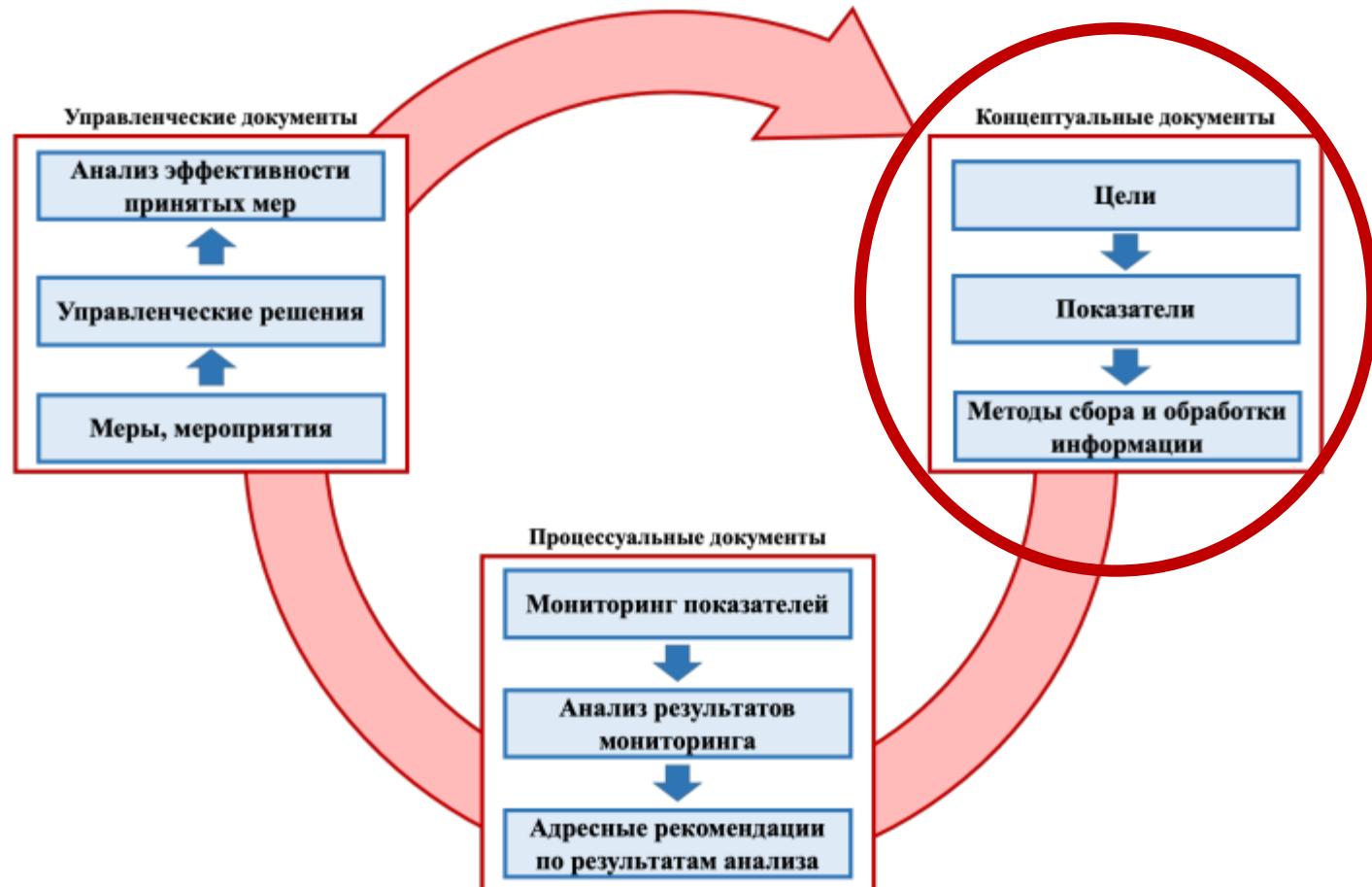
Механизмы управления качеством образования





**Модель: через взаимодействие к
единству**

Структура управленческого цикла



Цели

Постановка целей – служит основой для разработки стратегии, фокусирует команду на достижении определенных результатов.



- Желаемый образ будущего
- Конечный желаемый результат



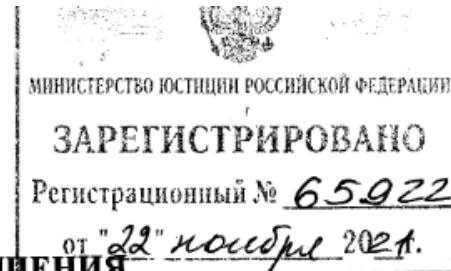
Все цели, включая долгосрочные и краткосрочные, схематично можно представить в виде дерева, которое отображает детализацию стратегий для каждого уровня управления.

Для достижения целей используется метод декомпозиции (разделение крупной цели на более мелкие)

Основания разработки программы



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ)



ПРИКАЗ

«25» октября 2021 г.

№ 732

Москва

**Об утверждении Порядка отбора организаций, осуществляющих
научно-методическое и методическое обеспечение образовательной
деятельности по реализации основных общеобразовательных
программ в соответствии с федеральными государственными
образовательными стандартами общего образования**

Содержание

1.Пояснительная записка	3
2.Общая характеристика программы.	7
3. Цель и задачи научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности в образовательных организациях Московской области.....	13
4.Этапы программы.	20
5.Содержание программы.....	23
6. Методическое обеспечение образовательной деятельности.	30
7. Мероприятия программы.....	41
8. Условия организации деятельности.....	44
9.Средства контроля и критерии оценки качества результатов	51
10. Источники.....	56

1. Пояснительная записка

Целью национального проекта «Образование» является обеспечение глобальной конкурентоспособности отечественного образования и вхождение Российской Федерации в число ведущих стран мира по качеству общего образования.

Задача образования – повышать качество человеческого капитала

По данным
Всемирного банка:

Экономический рост формируется
за счет :

- 16% физический капитал,
- 20% - природный капитал,
- 64% - **человеческий и социальный капитал**



Заказ на **Качество образования**



ДЕРЕВО ЦЕЛЕЙ

Уровни декомпозиции
дерева целей

0
1
2
3

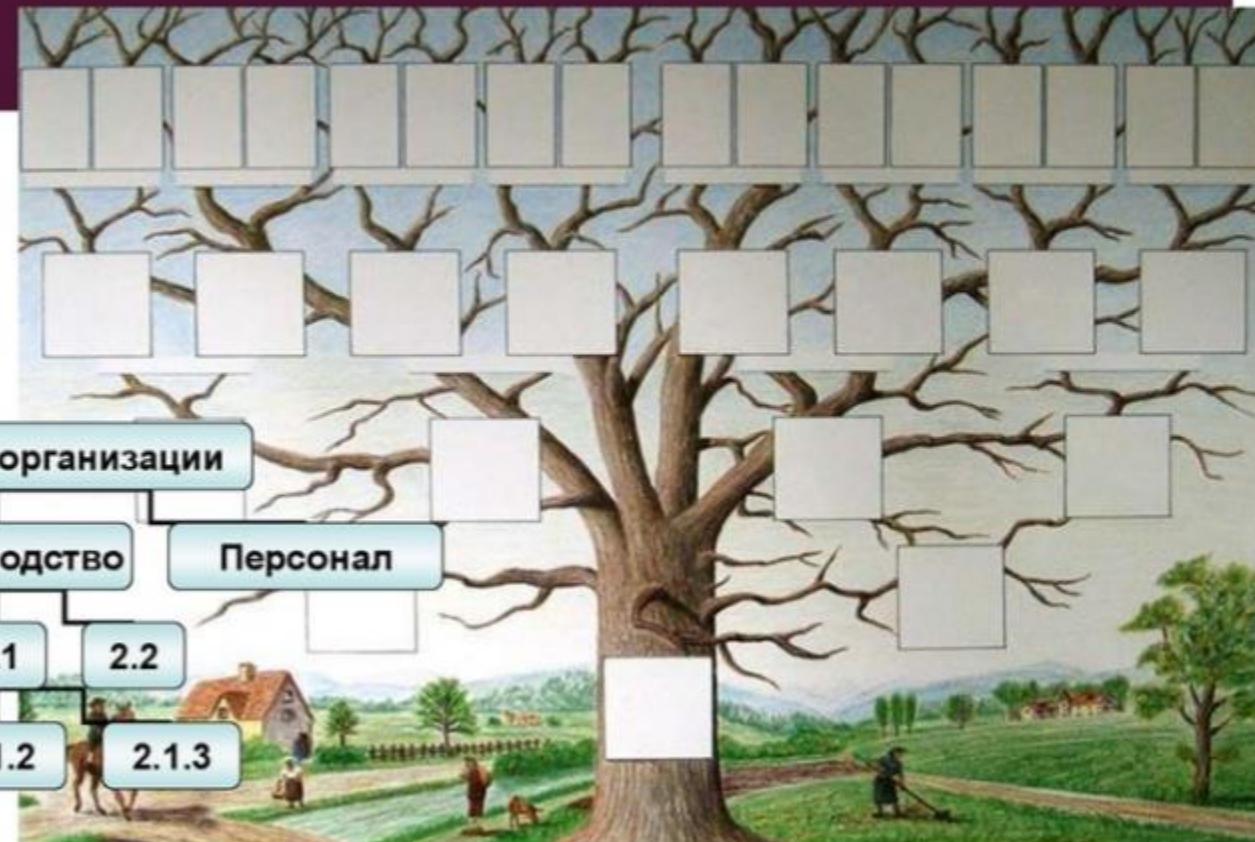
Общая цель организации

Маркетинг

Производство

Персонал

2.1
2.2
2.1.1
2.1.2
2.1.3



2. Общая характеристика программы

Деятельность региональной системы научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности в образовательных организациях Московской области должна быть сконцентрирована на:

- сопровождении внедрения обновленных стандартов общего образования;
- реализации программ дополнительного профессионального образования, направленных на ликвидацию профессиональных дефицитов;
- организации, сопровождении и развитии образовательных организаций в рамках приоритетных проектов развития системы образования Московской области;
- формировании и сопровождении деятельности площадок для развития профессиональных педагогических сообществ;
- внедрении моделей «горизонтального обучения»;
- активном использовании цифровых технологий при реализации образовательных проектов.



Дерево проблем

Дерево проблем

- ✓ по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников
- ✓ по совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников
- ✓ по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников
- ✓ по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности
- ✓ по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников
- ✓ по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников
- ✓ по вовлечению педагогов в экспертную деятельность
- ✓ по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов
- ✓ по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях
- ✓ по формированию методического актива
- ✓ по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников
- ✓ по организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне
- ✓ по анализу состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов
- ✓ по сопровождению в образовательных организациях процесса воспитания и социализации обучающихся
- ✓ по оценке качества образовательных результатов

3. Цель и задачи научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности

Целевые направления:

1. Ежегодное повышение уровня компетенций руководящих и педагогических кадров для успешного выполнения ими профессиональных функций в условиях модернизации системы образования Московской области на 5% по итогам РОКУ.
2. Внедрение системы сопровождения программ развития 100% образовательных организаций и муниципальных образовательных систем.

Дерево проблем —> **Целевые направления** —> **Задачи**

Трек 1	Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников
Компонент УЦ	Позиции оценивания
Цели и задачи	<ul style="list-style-type: none">- по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;- по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников;- по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;- по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов;- по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников

Трек 2	Устранение дефицита педагогических кадров
Компонент УЦ	Позиции оценивания
Цели и задачи	<p>по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона;</p> <p>по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях;</p> <p>по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;</p> <p>по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников</p>

Трек 3	Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ
Компонент УЦ	Позиции оценивания
Цели и задачи	по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ

Целевые направления	Задачи
по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников	<ol style="list-style-type: none"><li data-bbox="1280 439 2449 655">1. Разработать модель региональной оценки предметных, методических компетенций и компетенций в области формирования функциональной грамотности обучающихся.<li data-bbox="1280 662 2449 828">2. Использовать инструменты региональной оценки профессиональных компетенций педагогов для реализации аттестационных процедур педагогов.<li data-bbox="1280 835 2449 993">3. Провести сравнительный анализ результатов оценочных процедур педагогов и обучающихся с целью определения ТОП дефицитов.

Показатели

перечень конкретных показателей, представляющих собой позиции/параметры оценивания и количественные/качественные результаты оценки, то есть те позиции/параметры, которые лягут в основу дальнейшего **анализа**;

показатели должны быть реалистичными и **соответствовать обоснованной цели**.

Трек 1	Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников
Компонент УЦ	Позиции оценивания
Показатели и мониторинг	<p>по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов</p> <p>по обеспечению ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами</p>

Трек 2	Устранение дефицита педагогических кадров
Компонент УЦ	Позиции оценивания
Показатели и мониторинг	<ul style="list-style-type: none">- по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона;- по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;- по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников

Трек 3	Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ
Компонент УЦ	Позиции оценивания
Показатели и мониторинг	по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ

№	Показатель	Значение	Методы сбора информации и инструменты оценки
1	Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов.	не менее 60% высокий, повышенный, базовый уровень	Региональные и федеральные диагностические материалы

Описание методов сбора информации	Описание методов обработки информации	Использование информационных систем для сбора информации
Региональные и федеральные диагностические материалы	<p>Поэлементный анализ результатов оценки профессиональных компетенций (предметных, методических, метапредметных компетенций). Выявление профессиональных дефицитов.</p> <p>Формирование оценочных листов участника оценки. Федеральные процедуры проводятся в формате ЕГЭ на базе муниципальных площадок и ЦНППМ. Проверка проводится экспертным сообществом. Результаты вносятся в ЕСОКО.</p> <p>Региональные процедуры проводятся в онлайн режиме на платформе школьного портала. Проверка проводится автоматически.</p>	<p>Анализ результатов позволяет определить индивидуальные образовательные маршруты педагогов.</p> <p>На основе результатов формируется перечень рассматриваемых вопросов содержания проекта «Школа профессионального мастерства».</p> <p>Выявленные дефициты являются опорой для разработки и корректировки программ ДПО.</p> <p>Педагоги, показавшие высокий уровень развития профессиональных компетенций, включаются в методический актив Московской области и выступают в роли педагога-наставника.</p>

Изменения в системе ДПО Московской области

ПОКАЗАТЕЛЬ	БЫЛО	СТАЛО	ЭФФЕКТ
НАЛИЧИЕ ДАННЫХ О ДЕФИЦИТАХ УЧЕНИКОВ	Результаты диагностик не использовались при разработке программ ДПО	Аналитика РДР, ВПР, ЕГЭ	Разработка практико-ориентированных программ повышения квалификации с учетом выявленных профессиональных дефицитов
НАЛИЧИЕ ДАННЫХ О ДЕФИЦИТАХ УЧИТЕЛЕЙ	Результаты диагностик не использовались при разработке программ ДПО	Аналитика результатов диагностик предметных, межпредметных и методических компетенций учителей	Программное и постпрограммное сопровождение педагогов МО. Программы ДПО
ЕДИНЫЙ РЕЕСТР ПРОГРАММ	720 программ	100 модульных курсов, систематизированных в соответствии с компетенциями педагога	Исключение ненужных программ. Возможность сформировать для учителя модульный курс в соответствии с его профессиональными дефицитами.
КРП ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВУЗОВ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ ДПО	Не анализировался	8 критериев оценки эффективности. Диагностика компетенций ППС вузов	Определение преподавателей с низкими результатами эффективности деятельности, сокращение штата ППС вузов. Освобождение финансовых средств для организации обучения учителей по курсам сторонних организаций и возможность привлечения топ-спикеров

Изменения в системе ДПО Московской области

ПОКАЗАТЕЛЬ	БЫЛО	СТАЛО	ЭФФЕКТ
НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА ПРОГРАММ	Не осуществлялась профессионально-общественная экспертиза программ	13 программ ПК прошли профессионально-общественную экспертизу.	5 программ повышения квалификации вошли в Федеральный реестр образовательных программ дополнительного профессионального педагогического образования + 2 программы в настоящее время размещаются. Повышение качества реализуемых программ повышения квалификации.
ВЫБОР КУРСОВ ПЕДАГОГАМИ	Произвольный	С учетом профессиональных дефицитов педагогов	Индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития педагога
РАБОТА УЧИТЕЛЯ И ЕГО КРІ	Не было единой базы данных	ОКО для каждого учителя	Разработанная система ЕАИС ОКО способна собирать, хранить и анализировать все данные об активности педагогов и учащихся, предлагать учителю индивидуальную образовательную траекторию (программы повышения квалификации, вебинары, тренинги) на основании выявленных профессиональных дефицитов учителей и предметных дефицитов его учащихся. Сформирован методический актив лучших педагогов МО (48 человек)
ЦИФРОВИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА	Устаревшая система сбора заявок в РИНСИ, невозможность осуществления электронного	Система сбора заявок с использованием Школьного портала МО, размещены 100% курсов системы ДПО МО и 35 курсов сторонних	Возможность учителю подать заявку на обучение по программам повышения квалификации из своего личного кабинета Школьного портала МО в соответствии со своими профессиональными дефицитами, согласованную руководителем образовательной организации, направить необходимые документы для зачисления с использованием сервиса, осуществлять взаимодействие с тьюторами

Новый стандарт ДПП ПК

ПОКАЗАТЕЛЬ	БЫЛО	СТАЛО
ЦЕЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ	Формулируется расплывчально	Конкретно, связь с темой программы и планируемыми результатами обучения
ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ	Знания, умения на основании профессиональных компетенций по ФГОС ВО	Знания, умения на основании трудовых действий по профессиональному стандарту/должностных обязанностей по ЕКС. Должны быть диагностируемы и достижимы
СРОК ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ	От 36 до 144 часов	18 часов Модульный принцип (программа ПК может быть более 18 часов при условии, что она состоит из модулей, каждый из которых может реализовываться как отдельная программа)
УЧЕБНЫЙ (ТЕМАТИЧЕСКИЙ) ПЛАН С ОБЩЕЙ ТРУДОЕМКОСТЬЮ	Фактический срок освоения программы для слушателя был больше заявленных часов в УТП	Срок освоения программы соответствует фактически затраченному времени слушателем на обучение

Новый стандарт ДПП ПК

ПОКАЗАТЕЛЬ	БЫЛО	СТАЛО
СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ	Практически значимое, адаптированное к предшествующему образованию обучающихся	Практико-ориентированное обучение, ликвидация профессионального дефицита, приобретение профессионального опыта, необходимого для выполнения трудовых функций (трудовых действий) / должностных обязанностей. Методический инструментарий
ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ И ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ	Отсутствие входной диагностики	Входная диагностика (возможность определить уровень подготовки слушателя по теме программы) Связь с содержанием программы.
КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОГРАММЫ	Программа реализуется ППС вуза	Лучшие педагоги – практики, занятия на базе стажировочной площадки

СТАНДАРТ

ЭКОСИСТЕМЫ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТИЖЕНИЯ ВЫСОГОКО УРОВНЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПЛАН

1. Целевой раздел
 1. Пояснительная записка (цели, задачи, целостная структура, принципы)
 2. Результаты деятельности по каждому участнику
 3. Мониторинг
2. Содержательный раздел
 - 2.1. Содержание деятельности вузов
 - 2.2. Содержание деятельности АСОУ
 - 2.3. Содержание деятельности ЦНППМ (стандарт и мини)
 - 2.4. Содержание деятельности ММС
 - 2.5. Содержание деятельности ОО

3. Организационный раздел

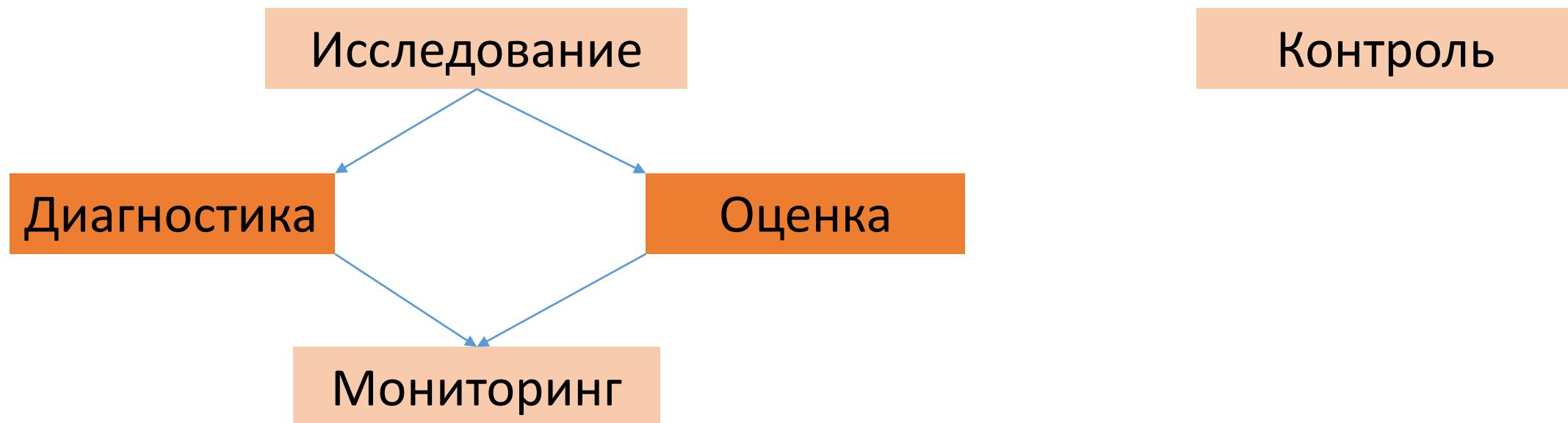
- 3.1. Взаимодействие по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров
- 3.2. Взаимодействие по разработке и реализации ИОМ
- 3.3. Взаимодействие по сопровождению педагогов в период прохождения повышения квалификации на базе ФГАО ДПО «Академия Минпросвещения России»
- 3.4. Взаимодействие по сопровождению педагогов в период прохождения курсовой подготовки в рамках региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров
- 3.5. Взаимодействие в рамках реализации федеральных и региональных инновационных проектов
- 3.6. Взаимодействие по формированию и организации деятельности методического актива
- 3.7. Взаимодействие в рамках реализации программы наставничества, в том числе молодых специалистов

Методы сбора и обработки

описание методов сбора и обработки информации по каждому из заявленных показателей, алгоритм/порядок сбора информации, если сбор информации осуществляется с использованием информационных систем, то указать, по каким показателям, каких систем и каким образом.

Мониторинг

сведения о **проведении мониторинга показателей**, о **сроках** его проведения, об **участниках** мониторинга (в отношении кого проводится мониторинг), об **использовании результатов** мониторинга показателей.



Анализ результатов

документ должен содержать не просто **описание** статистических фактов, но и **факторы**, определяющие такие результаты;

анализ предполагает выявление не только **дефицитов**, но и **успешных практик**;

для более глубокого изучения результатов можно использовать элементы **кластеризации**, то есть упорядочивания объектов в сравнительно однородные группы по ряду признаков.

Адресные рекомендации

документ должен содержать **конкретные рекомендации конкретным участникам** образовательных отношений (конкретным параллелям, классам, педагогам, относящимся к конкретному кластеру, руководителям СП, родителям и т.п.), направленные на **устранение** выявленных в ходе проведения анализа **дефицитов**, рекомендации по **использованию успешных практик**, позволяющие достичь более высоких результатов, а также различные **методические материалы**, разработанные по итогам проведенного анализа.

Меры, мероприятия, управленческие решения

Пример документа: приказ 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.

Краткое содержание документа: документ должен содержать сведения о принимаемых **мерах**/проведенных мероприятиях, сведения о **сроках** реализации мер/мероприятий, об **ответственных** и об участниках.

Анализ эффективности управленческих решений

Пример документа: отдельно проведенный анализ, отчетный документ.

Краткое содержание документа: документ должен содержать результаты проведения мер/мероприятий, сведения о динамике замеряемых показателями явлений и процессов, сведения о сроках проведения анализа эффективности мер/мероприятий; итогом проведения анализа эффективности принятых мер является определение проблемы, которая ляжет в основу обоснования новой цели при выстраивании нового управленческого цикла.

Трек 1	Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников	
Компонент УЦ	Позиции оценивания	
Показатели и мониторинг	<ul style="list-style-type: none"> — по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников — по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов — по обеспечению ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами 	<p>Положение о функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Московской области</p> <p>Программа научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности в образовательных организациях Московской области</p> <p>Стандарт деятельности центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Московской области по моделям "стандарт" и "мини"</p>
<i>Анализ по всем показателям, выявление проблем</i>		<p>По показателям 1, 2 имеется с использованием кластеризации.</p> <p>Анализ по показателю 3 в рамках годового анализа штатных расписаний.</p>
<i>Адресные рекомендации</i>		<p>Разработаны адресные рекомендации. Имеются методические рекомендации по ФГ,</p>

Мероприятия, меры, управленческие решения	<ol style="list-style-type: none"> 1. принятие мер по развитию «горизонтального обучения», наставничества и менторства; 2. принятие мер по вовлечению педагогов в экспертную деятельность; 3. проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников; 4. принятие мер, направленных на создание и функционирование центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников; 5. реализация мероприятий, направленных на обновление дополнительных профессиональных программ; 6. принятие мер по развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Приказы о СП, участников региональных проектов. Приказы и информационные письма о семинарах, вебинарах на базе СП. 2. Приказы по созданию экспертных групп при анализе ОП в рамках проекта ЭНШ, материалов ШПД, программ воспитания, конкурсных материалов педагогов, проектных работ обучающихся. 3. КОНКУРС моделей внеурочной деятельности «Развитие креативного мышления и глобальных компетенций» https://cppm.asou-mo.ru/index.php/component/sppagebuilder/?view=page&id=722 4. Приказы об открытии ЦНППМ, форсайт-сессии
<i>Анализ эффективности адресных мер в отношении поставленных задач и выявленных проблем</i>		Анализ деятельности СП, ЦНППМ

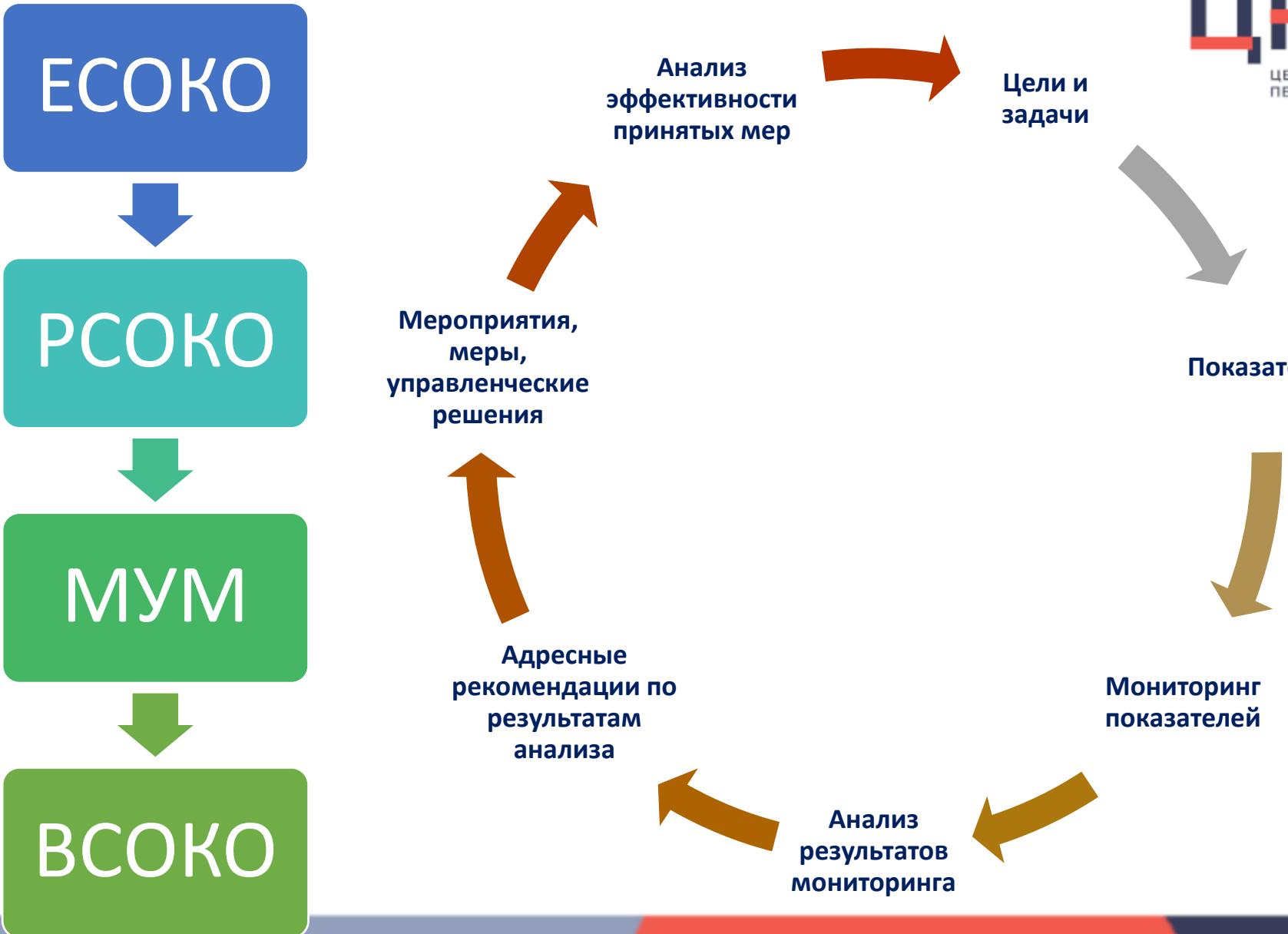
Трек 2	Устранение дефицита педагогических кадров	
Компонент УЦ	Позиции оценивания	
Цели и задачи	<ul style="list-style-type: none"> - по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона; - по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях; - по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; - по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников 	<p>Положение о функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Московской области</p> <p>Программа научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности в образовательных организациях Московской области</p> <p>Стандарт деятельности центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Московской области по моделям "стандарт" и "мини"</p>

Трек 2	Устранение дефицита педагогических кадров	
Компонент УЦ	Позиции оценивания	
Показатели УПРАВЛЕНИЯ и мониторинг	<p>1. по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона;</p> <p>2. по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;</p> <p>3. по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников</p> <p>4. по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации</p> <p>5. по организации повышения квалификации педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях</p> <p>6. по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи</p> <p>7. по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся</p> <p>8. по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся</p> <p>9. по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования</p>	<p>1, 3 Положение о функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Московской области</p> <p>Программа научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности в образовательных организациях Московской области</p> <p>Стандарт деятельности центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Московской области по моделям "стандарт" и "мини"</p>

Трек 2	Устранение дефицита педагогических кадров	
Компонент УЦ	Позиции оценивания	
<i>Анализ по всем показателям, выявление проблем</i>		
Мероприятия, меры, управленические решения	<p>принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества;</p> <p>принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях</p>	<p>Концепция системы наставничества в области профессионального роста педагогов Московской области.</p> <p>Дорожная карта проекта «Проектная лаборатория молодых специалистов и их наставников»</p>
<i>Анализ эффективности адресных мер в отношении поставленных задач и выявленных проблем</i>		Анализ реализации проекта «Проектная лаборатория молодых специалистов и их наставников»

Трек 3	Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	
Компонент УЦ	Позиции оценивания	
Цели и задачи	<ul style="list-style-type: none"> - по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ 	
Показатели и мониторинг	<ul style="list-style-type: none"> - проведение мероприятий, направленных на обновление дополнительных профессиональных программ - по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ 	<p>Положение о функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Московской области</p> <p>Программа научно-методического и методического обеспечения образовательной деятельности в образовательных организациях Московской области</p>
<i>Анализ по всем показателям, выявление проблем</i>		

Трек 3	Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	
Компонент УЦ	Позиции оценивания	
Мероприятия, меры, управленческие решения	<ul style="list-style-type: none"> - проведение мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников - организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ 	<p>Приказы о проведении вебинаров, семинаров Информационные письма о наборе групп в рамках реализации приоритетных федеральных программ, приказы об открытии групп.</p>
<i>Анализ эффективности адресных мер в отношении поставленных задач и выявленных проблем</i>		Анализ курсовой подготовки, анализ обучения на базе Академии Просвещения.



ЕСОКО

Анализ
эффективности

Цели и
задачи

РСОКО

Показатели

МУКО

Мониторинг
показателей

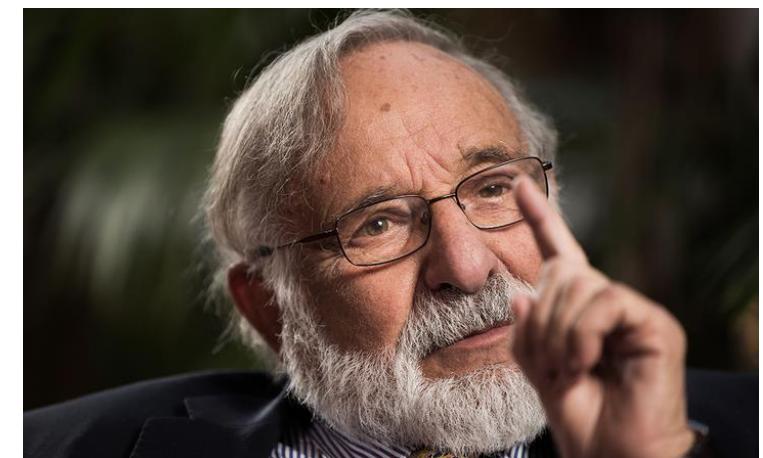
ВСОКО

результатов
мониторинга



ЦЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ, ВОСПИТАНИЯ, ПРАВЛЕНИЯ -- СЛОВОМ, ЛЮБОЙ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ЛИДЕРСТВА -- СОСТОИТ В ТОМ, ЧТОБЫ РЕШИТЬ СЕГОДНЯШНИЕ ПРОБЛЕМЫ И ПОДГОТОВИТЬСЯ К ЗАВТРАШНИМ. ЭТО И ЕСТЬ УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ.

Ицхак Адизес





СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Кудрова Лариса Геннадьевна, к.п.н.,
руководитель ЦНППМ ПР АСОУ

Тел: +79057384482

Email: l.kudrova@mail.ru