



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОД-КУРОРТ АНАПА**

П Р И К А З

от 15.05.2023

№ 537-а

г. Анапа

**Об утверждении положения о муниципальной системе
обеспечения профессионального развития педагогических работников
муниципального образования город-курорт Анапа**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2023 года», методическими рекомендациями по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации (с учетом изменений от 13 января 2023 г.), в целях совершенствования механизмов управления качеством образования в муниципальном образовании город-курорт Анапа приказываю:

1. Утвердить положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования город-курорт Анапа (далее – муниципальная система) в соответствии с приложением к настоящему приказу.

2. МКУ ЦРО (Кармаченко):

2.1. организовать проведение мониторинга показателей муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования город-курорт Анапа в срок до 15 мая 2023 года;

2.2. организовать работу по реализации управленческого цикла по соответствующим направлениям муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования город-курорт Анапа.

2.3. организовать работу по принятию мер и управленческих решений в рамках реализации управленческого цикла муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования город-курорт Анапа.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника управления, начальника отдела содержания образования и организационной работы Карпенко Н.В.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к приказу управления
образования
администрации муниципального
образования город-курорт Анапа
от 15.05.2023 № 537-а

Положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования город-курорт Анапа

1. Общие положения

Актуальные направления совершенствования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования город-курорт Анапа (далее – МС) определены основными принципами национальной системы учительского роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (в редакции распоряжения Правительства Российской Федерации от 20 августа 2021 г. № 2283-р), федеральным проектом «Современная школа» национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протоколом от 24 декабря 2018 г. № 16, и направлены на формирование и функционирование единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее - ЕФС).

Основой создания МС научно-методического сопровождения (далее – НМС) выступили следующие методологические подходы:

- системный,
- личностно-ориентированный,
- ресурсный.

Данные подходы отражают связи между субъектами научно-методической деятельности и их функциональными связями, ориентированными на личность педагогического работника, а также управленческих кадров как субъектов непрерывного профессионального развития, и обосновали связи между ресурсами субъектов научно-методической деятельности и индивидуальными образовательными маршрутами непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

Принципами создания муниципальной системы НМС являлись:

соответствие деятельности муниципальной системы НМС приоритетным задачам в сфере образования;

методической деятельности, обеспечивающее синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров для разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

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

взаимная ответственность и доверие, то есть принятие решений между методической службой и управлением образования.

Комплексная (методологическая, содержательная и организационная) трансформация системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров осуществляется по нескольким ключевым направлениям:

формирование механизмов управления и научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

актуализация содержания, форм и методов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров.

Комплекс первоочередных мероприятий в рамках вышеназванных направлений позволил достичь следующих наиболее значимых результатов в 2020-2022 годах, а именно:

на территории муниципального образования город-курорт Анапа сформировано единое научно-методическое пространство сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

организовано сотрудничество с региональным научно-методическим центром, посредством заключенного соглашения о сотрудничестве, в рамках которого осуществляется взаимодействие в рамках реализации мероприятий по приоритетным направлениям развития системы образования муниципального образования город-курорт Анапа;

организовано участие педагогических работников и управленческих кадров в образовательных мероприятиях по ведущим тематикам и флагманским направлениям развития государственной образовательной политики, таких как проект «Школа Минпросвещения России», внедрение обновленных ФГОС, развитие функциональной грамотности, цифровизация образования, совершенствование предметных и методических компетенций педагогических работников, актуальные вопросы деятельности классных руководителей, педагогическое наставничество и т.д.;

организовано участие педагогических работников в процедуре оценки предметных и методических компетенций;

педагогические работники и управленческие кадры системы образования г-к Анапа вовлечены в цифровую экосистему ДПО - единую образовательную платформу Министерства просвещения Российской Федерации.

На основании вышесказанного, можно сделать вывод, что в 2020-2023 годах в муниципальном образовании город-курорт Анапа создана система

педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии их профессионального мастерства, что в свою очередь оказывает положительный эффект на совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров муниципального образования город-курорт Анапа.

Анализ результатов функционирования МС НМС предшествующего этапа, выявление и рефлексия существующих проблемных зон позволили сформулировать следующие актуальные направления в контексте развития МС НМС в перспективе до 2024 года:

внедрение механизмов управления муниципальной инфраструктурой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

актуализация содержания, форм и методов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

развитие кадрового потенциала системы образования муниципального образования город-курорт Анапа;

вовлечение педагогических работников и управленческих кадров в созданную Министерством просвещения Российской Федерации цифровую экосистему дополнительного профессионального образования.

Так же одним из направлений развития муниципальной системы НМС, определенных на 2022-2024 годы и направленных на повышение эффективности системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, является непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров, которое тесно взаимосвязано с целями и задачами совершенствования муниципальной системы.

Совершенствование муниципальной системы на 2023 год определено следующими траекториями развития:

плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников, устранение дефицита педагогических кадров и повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров в рамках реализации федеральных программ.

Вышеназванные направления развития актуальны для системы образования муниципального образования г-к Анапа и обусловлены рядом следующих выявленных муниципальных проблем, оказывающих влияние на уровень качества образования как напрямую, так и косвенно.

За 2023 год наибольшую долю слушателей, повысивших квалификацию, составляют педагогические работники общеобразовательных организаций - 637 человек, что соответствует 25 % от общей численности педагогических работников системы общего образования в 2022-2023 учебном году.

Общая численность педагогических работников составляет 2553 человека.

Педагогические работники системы общего образования понимают

современных условиях развития системы образования. Однако, повышение квалификации в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного повышения профессионального мастерства, разработанных по результатам диагностики профессиональных компетенций, завершили 31 человек, что составляет 5 % от общей численности педагогических работников системы общего образования, повысивших свою квалификацию в 2022-2023 году.

В рамках реализации регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» ежегодно диагностику профессиональных компетенций проходят 3 % педагогических работников и управленческих кадров системы общего образования муниципального образования город-курорт Анапа (общая учителей в школах - 1581 человек).

Диагностика профессиональных компетенций педагогических работников в муниципальном образовании город-курорт Анапа возложена на муниципальное казенное учреждение центр развития образования при управлении образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа (МКУ ЦРО).

Состав участников оценки формировался на основе добровольного участия учителей из общеобразовательных организаций.

Согласно проведенному анализу, подавляющее большинство педагогических работников, прошедших диагностические оценочные процедуры, а именно 68 % от всех педагогических работников, являющихся участниками диагностических оценочных процедур, имеют профессиональные дефициты по основным направлениям трудовой деятельности, которые непосредственно влияют на качество учебного процесса в образовательных организациях.

В апреле 2022 года в ходе процедуры оценки были получены следующие результаты: участники, показавшие минимальный и низкий уровень компетенций - это учителя технологии (39%), учителя начальных классов (46 %). Участники со средними и высокими результатами - это учителя английского языка (85 %), русского языка (87%), физики (86 %) и математики (84,4 %).

МКУ ЦРО на основе полученных результатов разрабатывает индивидуальные образовательные траектории для педагогических работников, прошедших процедуру оценки, результатом реализации которой является совершенствование методических и предметных компетенций педагогических работников и, как следствие, повышение среди обучающихся уровня освоения учебных предметов в общеобразовательной организации.

Адресная оценка и выявление профессиональных дефицитов педагогических работников муниципального образования город-курорт Анапа является базой систематизации, персонификации и адресности повышения квалификации с учетом индивидуальных потребностей в целях дальнейшего профессионального развития.

В 2022 году в целях адресного сопровождения педагогических

педагогов из муниципального образования город-курорт Анапа: Баранова Н.И., учитель математики НЧОУ гимназия «Росток», Асланян А.Г., учитель английского языка НЧОУ гимназия «Росток», Андрусова Е.С., учитель русского языка и литературы НЧОУ гимназия «Росток», учителя технологии МБОУ СОШ № 11 им. С.М. Жолоба Е.А. Фроленко, учитель математики МБОУ ООШ № 21 им. В.Е. Омелькова Е.С. Горбенко.

Основными направлениями деятельности регионального методического актива являются:

совершенствование предметных, методических компетенций педагогических работников, в том числе в области функциональной грамотности;

оказание методической помощи учителям с низкими результатами обучения;

сопровождение в разработке и реализации индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;

участие в экспертной деятельности;

оказание поддержки молодым педагогам и реализация программы наставничества педагогических работников.

Согласно мониторингу на 2023 учебный год, 20 % незамещенных вакансий категории «учитель» приходится на сельские школы.

наиболее востребованы:

учителя, осуществляющие деятельность по реализации программ начального общего образования;

учителя русского языка и литературы;

учителя математики;

учителя иностранных языков, а именно английского языка.

Помимо планового повышения профессионального мастерства педагогических работников, которое реализуется в рамках мероприятий индивидуального образовательного маршрута, сформированного на основании результатов независимой диагностики, выделяются приоритетные направления повышения квалификации, обусловленные достижением национальных целей и задач, связанные с изменением федерального законодательства, обновлением ключевых направлений развития системы образования.

На 2023 год среди таких приоритетных направлений можно выделить:

повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;

повышение квалификации педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;

повышение квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;

повышение квалификации педагогических работников по вопросам

повышение квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся;

повышение квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования.

Эффективность образовательной организации напрямую зависит от результативности управленческой деятельности руководителя. В этой связи главной задачей для учредителя становится оценка профессиональных качеств и деятельности руководителя образовательной организации. В целях проведения вышеуказанной оценки необходимо в полном объеме проанализировать работу руководителей образовательных организаций всех типов образовательных организаций. Пусковым механизмом выступает мониторинг сформированности профессиональных компетенций и профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций.

Для определения цели повышения квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, а также повышения эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных организаций вышеуказанный мониторинг профессиональных компетенций охватывает такие направления, как:

готовность к применению управленческих знаний;

деловые качества;

профессионально-ценностные ориентации;

общие и специальные способности;

управленческие умения.

В муниципальной системе образования г-к Анапа функционируют образовательные организации, в которых сформированы управленческие команды. Управленческая команда - это группа лиц, работающих в школе, которые несут ответственность за руководство и управление школой, в частности за принятие решений, связанных с использованием ресурсов, учебных программ, оценкой и анализом, за принятие других стратегических решений, связанных с надлежащим функционированием школы. Существование школьной управленческой команды и ее состав указывают на то, каким образом в школах функционирует механизм принятия решений.

По результатам мониторинга выявлены следующие профессиональные дефициты, которые помогут дополнить картину «проблемных зон» в управленческом профиле руководителя:

нормативно-правовые основы системы образования и принципы образовательной политики в РФ;

психолого-педагогические основы образовательного процесса в общеобразовательной организации;

делопроизводство в общеобразовательной организации.

Создание условий для повышения управленческих компетенций руководящих работников общеобразовательных организаций через разработку и реализацию программ повышения квалификации для каждой управленческой команды направлены на устранение выявленных проблем и на повышение

муниципальных управленческих команд.

В 2023 году в категорию школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, определены 4 школы, что составляет 1,3% от общего количества общеобразовательных организаций в муниципалитете. Повышение квалификации педагогических работников вышеназванной категории школ напрямую оказывает влияние на уровень качества образования муниципалитета.

С целью восполнения профессиональных дефицитов педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, ежегодно обучаются по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации для данной категории слушателей.

В рамках освоения дополнительных профессиональных программ повышения квалификации у педагогических работников появляются возможности адресного восполнения профессиональных (предметных и методических) дефицитов, получения объективных данных об уровне сформированности профессиональных компетенций и встраивания индивидуальных образовательных маршрутов по устранению выявленных недостатков в условиях неформальной и информального образования.

Помимо обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации для педагогических работников проводятся образовательные мероприятия (методические объединения, семинары, вебинары, конференции), которые способствуют вовлечению их в профессиональное сообщество, мотивированию к профессиональному развитию и созданию условий для обсуждения общих проблем, связанных с повышением качества образования в школах данной категории.

Одним из ключевых факторов решения задачи сохранения и приумножения интеллектуального потенциала согласно Указу Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», является формирование эффективной системы работы с одаренными детьми: создание условий для выявления, развития, социальной поддержки талантливых детей и молодежи, реализации их способностей, обеспечения их всестороннего развития и образования. Данная задача раскрывается в Распоряжении Правительства РФ от 31 марта 2022 г. № 678-р «Об утверждении Концепции развития дополнительного образования детей до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации».

Одаренные дети являются мощным ресурсом общественного развития, способным раскрыть перед страной перспективы социально-экономического, культурного и духовно-нравственного развития. Создание условий и формирование единой образовательной среды, обеспечивающей выявление и развитие одаренных детей и молодежи, реализацию их потенциальных возможностей, является одной из приоритетных задач современного общества.

повышенную потребность в кадрах, обладающих нестандартным мышлением, способных гибко реагировать на смену обстоятельств и вносить новое в производственную и социальную жизнь. Дополнительное образование детей является эффективным инструментом поиска и раскрытия талантов и способностей, создает условия для самореализации обучающихся.

В этой связи в муниципальном образовании город-курорт Анапа возникает необходимость подготовки высококвалифицированных педагогических кадров, владеющих современными технологиями выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи муниципального образования город-курорт Анапа.

Развитая способность к профессиональному самоопределению - один из значимых результатов образовательной деятельности выпускника общеобразовательной организации. Достижение данного результата предполагает последовательную деятельность по сопровождению обучающихся в решении вопросов выбора профессии, получения качественного профессионального образования, трудоустройства, успешного профессионального старта и профессионального развития, созданию и совершенствованию условий для профессионального становления обучающихся.

С учетом перечисленных требований система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся в муниципальном образовании г-к Анапа предполагает обеспечение образовательных организаций высококвалифицированными педагогическими кадрами, владеющими современными психолого-педагогическими технологиями, позволяющими удовлетворять потребности обучающихся в развитии способностей к самоопределению и профессиональной ориентации.

Муниципальная система организации воспитания обучающихся ориентирована на реализацию Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года и строится на основе государственных требований с учетом социально-экономических, национальных, культурно-исторических и других условий муниципального образования г-к Анапа.

Во всех общеобразовательных организациях муниципального образования город-курорт Анапа разработаны и реализуются рабочие программы воспитания и календарные планы воспитательной работы. Приняты меры по обновлению содержания воспитания, внедрению форм и методов, основанных на лучшем педагогическом опыте в сфере воспитания и способствующих совершенствованию и эффективной реализации воспитательного потенциала федеральных государственных образовательных стандартов, формированию системы ценностных ориентаций и профилактике деструктивного поведения обучающихся.

Целевые установки воспитательной работы обязательно связаны с предупреждением деструктивного поведения детей и молодежи, а именно проведением воспитательных мероприятий духовно-нравственного, эстетического, интеллектуального и физического воспитания, направленных на

обеспечение возможностей конструктивной самореализации детей и молодежи, психолого-педагогической поддержки в трудных жизненных ситуациях.

В связи с этим особенно актуально обеспечение образовательных организаций высококвалифицированными специалистами в области воспитания, владеющими современными воспитательными и психолого-педагогическими технологиями и в рамках проведения курсовой подготовки проходят обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации для педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся.

С целью развития профессиональных компетентностей по вопросам повышения качества дошкольного образования педагогические работники проходят ежегодно обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации для педагогических работников дошкольных образовательных организаций с учетом региональной специфики характеристик ДОО: местоположение, наполняемость, организационно-правовая форма, а также с учетом видового разнообразия направленности групп (сельских, городских, малокомплектных, условно малокомплектных, автономных, бюджетных, казенных, имеющих группы комбинированной, компенсирующей, оздоровительной и общеразвивающей направленности).

В ходе мониторинга показатель «Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования, с учетом профессиональных дефицитов и запросов педагогических работников» выявляются дополнительные конкретные индикаторы, подтверждающие реализацию необходимых мероприятий в рамках управленческого цикла:

численность дошкольных образовательных организаций, подтверждающих наличие нормативного документа в дошкольной образовательной организации, регулирующего перспективное планирование повышения квалификации педагогических работников дошкольной образовательной организации с учетом выявленных дефицитов;

Дополнительные индикаторы позволяют установить взаимосвязь функционирования управленческой модели на муниципальном уровне.

На основании вышеназванных проблем, перед системой образования муниципального образования город-курорт Анапа на 2023 год в рамках совершенствования Муниципальной системы в части проведения мероприятий, принятия мер и мероприятий **стоят следующие цели и задачи:**

- участие в организации и проведение процедур оценки уровня профессиональной компетентности педагогических работников системы образования муниципального образования город-курорт Анапа, с последующей разработкой индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников на основе результатов оценочных процедур;

- организация и проведение мероприятий по предупреждению профессионального выгорания педагогических работников;

МС НМС;

- устранение кадрового дефицита в образовательных организациях муниципалитета за счет своевременного выявления кадровых потребностей, посредством организации и проведения мероприятий в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, по реализации программы наставничества педагогических работников;

- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности в соответствии с выявленной потребностью в обучении по программам профессиональной переподготовки;

доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций;

доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций;

доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций;

доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования с учетом профессиональных дефицитов и запросов педагогических работников, от общей численности педагогических работников дошкольного образования.

2. Мониторинг показателей муниципальной системы

2.1 Общие положения о данных, используемых для проведения мониторинга показателей

Мониторинг показателей проводится в целях получения достоверной, полной и точной информации о состоянии муниципальной системы.

Для проведения мониторинга показателей используются данные из различных информационных систем для сбора информации, а именно: нормативные документы федерального и регионального уровней:

официальные сайты (Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Единый портал дополнительного профессионального образования «Цифровая экосистема ДПО», ГБОУ ДПО «Институт развития образования» Краснодарского края, Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБОУ ДПО «Институт развития образования» Краснодарского края, управления образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа, МКУ ЦРО, образовательных организаций муниципалитета);

формы федерального статистического наблюдения;

образовательных организаций;

результаты диагностических процедур профессиональных компетенций.

Для проведения соответствующих измерений по утвержденным показателям муниципальной системы используется сформированная генеральная совокупность всех оцениваемых объектов, а именно:

общая численность педагогических работников;

общая численность педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций;

общая численность педагогических работников, реализующих индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития;

общее количество ставок педагогических работников и управленческих кадров по штату;

общая численность педагогических работников, замещающих должности в образовательных организациях и не имеющих педагогического образования;

общая численность педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы в образовательной организации до 3 лет;

общая численность педагогических работников в возрасте до 35 лет;

общая численность педагогических работников и управленческих кадров;

общая численность педагогических работников дошкольного образования (в соответствии с формой федерального статистического наблюдения № 85-К (далее - ФСН № 85-К)).

2.2 Показатели Муниципальной системы

Расчет показателей Муниципальной системы производится в соответствии методикой расчета, представленной в таблице 1.

№ п/п	Наименование показателя	Методика расчета показателя
1	2	3
1	Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников субъекта	всего _____ 100% по факту _____ %
2	Доля педагогических работников, для которых разработан индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций	всего _____ 100% по факту _____ %
3	Доля педагогических работников, сопровождаемых методистами, вошедшими в региональный методический актив, при разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута непрерывного профессионального развития, от общей численности педагогических работников, реализующих индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития	всего _____ 100% по факту _____ %

4	Доля фактически занятых ставок педагогическими работниками и управленческими кадрами, от общего количества ставок педагогических работников и управленческих кадров по штату	всего _____ 100% по факту _____ %
5	Доля педагогических работников, прошедших программу профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общей численности педагогических работников, не имеющих педагогического образования	всего _____ 100% по факту _____ %
6	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы, от общей численности педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы в образовательной организации до 3 лет	всего _____ 100% по факту _____ %
7	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в программах наставничества, от общей численности педагогических работников до 35 лет	всего _____ 100% по факту _____ %
8	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, от общей численности педагогических работников общеобразовательной организации	всего _____ 100% по факту _____ %
9	Доля педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, повысивших свою квалификацию, от общей численности педагогических работников общеобразовательной организации	всего _____ 100% по факту _____ %
10	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, от общей численности педагогических работников общеобразовательной организации	всего _____ 100% по факту _____ %
11	Доля педагогических работников повысивших свою квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательной организации	всего _____ 100% по факту _____ %

12	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций	всего _____ 100% по факту _____ %
13	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования с учетом профессиональных дефицитов и запросов педагогических работников, от общей численности педагогических работников дошкольной образовательной организации	всего _____ 100% по факту _____ %

3. Заключительные положения об управленческом цикле

На основании результатов расчета актуальных значений показателей муниципальной системы и проводится комплексный анализ, включающий обобщение полученной информации, интерпретацию результатов и выводов в разрезе показателей с использованием контекстных данных.

На основании выявленных проблем, дефицитов, тенденций, закономерностей и связей далее будут разрабатываться адресные рекомендации, с указанием конкретных мер, мероприятий, управленческих решений, которые потенциально способны решить выявленные проблемы, снизить дефициты, преодолеть негативные или поддержать позитивные тенденции.

Завершающим этапом управленческого цикла является проведение повторного измерения показателей, на основании которого проводится анализ эффективности с точки зрения влияния примененных мер, реализованных мероприятий и управленческих решений на значения используемых показателей, основанный на сопоставлении значения показателей до принятых мер и после их принятия. В заключение анализа приводятся обоснованные выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений и описание дальнейшей траектории развития (сохранение/усиление/ослабление принимаемых мер, пересмотр перечня мер, целей, показателей и т.п.), которая станет основой для дальнейшего совершенствования муниципальной системы.