


УТВЕРЖДАЮ

первый заместитель  
министра образования  
Красноярского края

 Н.В. Анохина

«12» июля 2021 г.

**Аналитическая записка по итогам организации и проведения региональной оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, городских и муниципальных округов Красноярского края за 2020/21 учебный год**

***Направление 2.2. «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников»***

Региональная оценка механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, городских и муниципальных округов и иных органов, реализующих данные полномочия в Красноярском крае за 2020/21 учебный год по направлению, проводилась с целью сбора и анализа информации о состоянии системы управления профессиональным развитием педагогических работников для последующего выявления:

– проблемных зон в управлении качеством обеспечения профессионального развития педагогических работников на региональном уровне для последующей организации деятельности по их совершенствованию;

– основных факторов, влияющих на эффективность региональных механизмов управления профессиональным развитием педагогических работников;

– лучших региональных практик управления профессиональным развитием педагогических работников.

Анализ информации о состоянии системы управления профессиональным развитием педагогических работников также необходим для разработки комплекса мер и адресных рекомендаций по дальнейшему

развитию и совершенствованию муниципальных систем управления профессиональным развитием педагогических работников.

Региональный мониторинг механизмов управления качеством образования (далее – мониторинг) в Красноярском крае прошел с 01 по 25 июня 2021 года. В мониторинге приняли участие 61 муниципальное образование края.

Мониторинг по направлению 2.2. «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников» проводился по 5 группам показателей (всего 24 показателя). Показатели мониторинга по направлению были разработаны с учетом Региональной концепции управления качеством образования в Красноярском крае, показателей, предложенных ФИОКО для оценки муниципальных механизмов управления качеством образования, и специфики региона.

Сбор информации осуществлялся с использованием:

- данных, предоставляемых органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, в единую базу данных мониторинга;
- данных, опубликованных на сайтах органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

### **ГРУППА ПОКАЗАТЕЛЕЙ**

**2.2.1 по учету педагогов образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций, включает показатели:**

2.2.1.1 Доля педагогов, прошедших диагностику/самодиагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов.

2.2.1.2 Доля педагогов, у которых выявлены дефициты в предметной области.

2.2.1.3 Доля педагогов, у которых выявлены дефициты в методической компетенции.

2.2.1.4 Доля педагогов, у которых выявлены дефициты в области формирования читательской грамотности.

2.2.1.5 Доля педагогов, у которых выявлены дефициты в области формирования математической грамотности.

2.2.1.6 Доля педагогов, у которых выявлены дефициты в области формирования естественнонаучной грамотности.

2.2.1.7 Доля педагогов, у которых выявлены дефициты в области формирования цифровой грамотности.

2.2.1.8 Доля педагогов, у которых выявлены проф. дефициты на основе входной диагностики в программы ДПО (ЦНППМ в программах ПК), методической работы в ОО.

2.2.1.9 Доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в рамках процедуры корпоративного заказа на повышение квалификации.

Анализ данных, представленных муниципалитетами по показателям 2.2.1.1. и п. 2.2.1.9, позволяет сделать вывод о том, что на высоком уровне продвижения по данным показателям находятся 15% муниципалитетов (9 муниципалитетов), среднем – 56% (34 муниципалитета), низком – 29% (18 муниципалитетов).

Данные представлены на диаграмме (рисунок 1).



**Рис. 1. Данные по обобщенному показателю «2.2.1. По учету педагогов образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций» (2.2.1.1 и 2.2.2.9)**



По показателям 2.2.1.2 – 2.2.2.8 была использована следующая шкала перевода процентов в баллы: от 0 до 7,99% – 0 баллов, от 8 до 20% – 1 балл, **от 20% и выше – 2 балла.** Этот порядок оценки обусловлен федеральным нормативным показателем по непрерывному профессиональному развитию, согласно которому 10 % педагогов в год должны составлять и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, что возможно только при прохождении диагностики и выявлении профессиональных дефицитов. Значение показателя менее 8% педагогических работников, у которых выявлены профессиональные дефициты, означает, что муниципалитет недостаточно работает в данном направлении. Значение показателя более 20% означает, что в муниципалитете низкая квалификация педагогов, соответственно появляются вопросы относительно эффективности муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, организации методической работы институционального уровня.

Согласно данным, представленных муниципалитетами от 8 % до 20% выявлены профессиональные дефициты педагогических работников в 9 муниципалитетах (Абанский, Краснотуранский, Нижнеингашский, Новоселовский, Рыбинский, Сухобузимский районы, города Зеленогорск, Минусинск, Таймырский Долгано-Ненецкий МР).

В Ачинском, Мотыгинском районах выявлены профессиональные дефициты у 0 % педагогических работников. Проблемные зоны в управлении качеством по данному направлению выявлены также в Березовском, Бирилюсском, Большемуртинском Емельяновском, Канском, Кежемском, Козульском, Каратузском, районах, Партизанском, Туруханском районах г. Боготоле, Железногорске, Сосновоборске (от 0,2 до 3%).

В муниципалитетах, где выявлены профессиональные дефициты более чем у 20% педагогических работников, необходимо выявить причины низкого квалификационного уровня педагогов и спроектировать изменения

содержания и способов работы по сопровождению профессионального развития педагогов на муниципальном и институциональном уровнях.

Подводя итог результатам оценки предметных и методических компетенций педагогов края, следует обозначить в качестве актуальной задачи на 2021-2022 уч.г. формирование и сопровождение реализации индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагогов.

Для решения этой задачи в муниципальных образованиях края **необходимо также спроектировать**, нормативно обустроить и создать внутримunicipальную или межмunicipальную распределенную методическую сеть с привлечением методического актива учителей.

### **ГРУППА ПОКАЗАТЕЛЕЙ**

**2.2.2. По повышению профессионального мастерства педагогических работников включает показатели:**

2.2.2.1 Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников муниципалитета, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты на основе выявления профессиональных дефицитов и актуализации перспективных задач их профессиональной деятельности.

2.2.2.2. Доля педагогических работников общеобразовательных организаций муниципалитета, прошедших повышение квалификации в ЦНППМ.

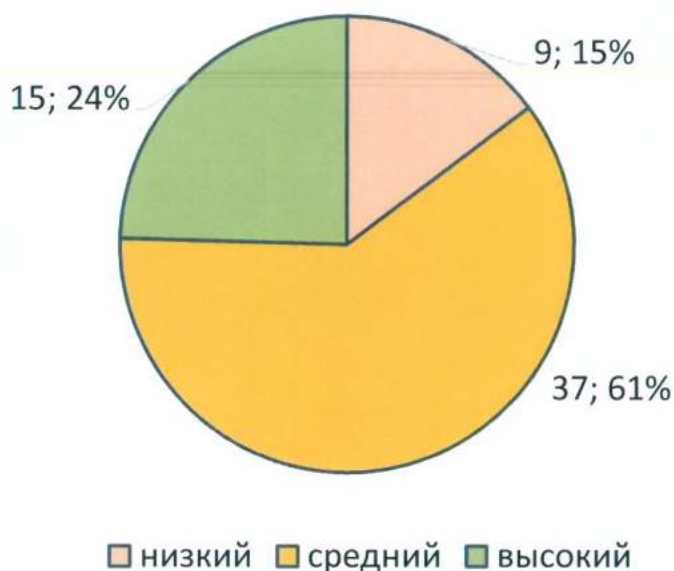
2.2.2.3. Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников муниципалитета, принявших участие в цикле мероприятий ПрофСреда.

2.2.2.4. Количество супервизоров/тьюторов на 100 чел. педагогических работников муниципалитета.

Эта группа показателей связана с предыдущей. Составление индивидуальных образовательных маршрутов педагогов (далее – ИОМ) осуществляется на основе выявления профессиональных дефицитов,

диагностики профессиональных компетенций педагогов и/или актуализации перспективных задач их профессиональной деятельности. Работы по составлению ИОМ педагогов организованы ЦНППМ во взаимодействии с муниципальными методическими службами и заместителями руководителей ОО, преподавателями КК ИПК в рамках программ ПК и Академией Минпросвещения для педагогов, прошедших обучение по программам федерального реестра. В ЦНППМ создана цифровая среда для размещения ИОМ (оценочный блок «Эра-Скоп»).

Данные по направлению показателей представлены на диаграмме (рис. 2).



**Рис. 2. Данные по обобщенному показателю «2.2.2. По повышению профессионального мастерства педагогических работников»**

Данные по обобщенному показателю 2.2.2 свидетельствуют о том, что 9 муниципалитетов недостаточно включены в работу по повышению уровня профессиональных компетенций, для 37 муниципалитетов необходимо усилить работу по этому показателю. Оценить в полной мере достоверность данных, представленных муниципалитетами, не во всех случаях представляется возможным, так как не все разработанные педагогами ИОМ размещены на оценочном блоке «Эра-Скоп» ЦНППМ. На данный период эта



практика становящаяся. При проведении повторной оценки муниципальных механизмов управления качеством образования очевидно, что необходимо будет ввести норму учета только тех ИОМ, которые размещены на платформе.

Сопоставление данных, представленных муниципалитетами по показателям «2.2.2.2 Доля педагогических работников общеобразовательных организаций муниципалитета, прошедших повышение квалификации в ЦНППМ» и «2.2.2.3 Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников муниципалитета, принявших участие в цикле мероприятий ПрофСреда», с данными статистических отчетов ЦНППМ позволило выявить расхождения данных муниципалитетов с данными ЦНППМ по прошедшим ПК и участникам комплекса мероприятий «ПрофСреда». Данным муниципалитетам необходимо обратить внимание на объективность и достоверность, предоставляемых данных, по этой проблеме с ними планируется адресная работа.

Работы по супервизорской поддержке педагогов наиболее интенсивно разворачиваются в г. Ачинске и Назаровском районе. Данные муниципалитеты прошли конкурсный отбор и участвуют в апробации данной технологии профессионального сопровождения педагогических работников. *Лидерами* по качеству муниципальных механизмов управления в целом по направлению являются Ермаковский, Саянский и Северо-Енисейский районы.

*Проблемные зоны* в управлении качеством по данному направлению выявлены в 9-ти муниципалитетах, причем в 3-х муниципалитетах по всем показателям (Туруханский район, города Боготол и Сосновоборск). Управленческим командам данных муниципалитетов необходимо выявить причины такого состояния дел и спроектировать работу по их устранению, активно включаться в краевые инициативы, использовать региональный ресурс для решения задач по направлению, наращивать собственный потенциал для улучшения качества работы по направлению.

## ГРУППА ПОКАЗАТЕЛЕЙ

**2.2.3. По осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества включает показатели:**

2.2.3.1. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников муниципалитета.

2.2.3.2. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников данной возрастной категории муниципалитета, участвующих в мероприятиях календаря для данной категории работников (МППИ, круглогодичные школы для молодых педагогов и т.п.).

2.2.3.3. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в первые три года работы от общей численности педагогических работников данной возрастной категории муниципалитета, принявших участие в Краевом конкурсе поддержки реализации проектов молодых педагогов.

2.2.3.4. Доля ОО, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников, в общей численности ОО муниципалитета.

2.2.3.5. Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов.

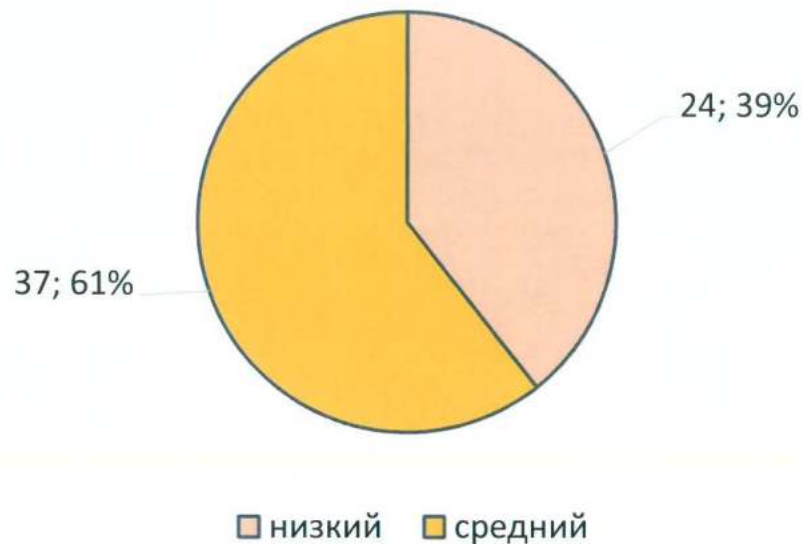
Анализ данных по показателю 2.2.3. «По осуществлению методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества» показывает, что низкий уровень проявления достижения группы показателей наблюдается в 39% муниципалитетов (24 муниципалитета), средний – 61% (37 муниципалитетов). Данные, представленные муниципалитетами свидетельствуют о том, что по практике наставничества/ поддержки молодых педагогов ни один из муниципалитетов не имеет высокий уровень по данному обобщенному показателю.

Анализ данных, представленных муниципалитетами, свидетельствует о том, что низкий уровень включенности ОО в реализацию целевой модели наставничества педагогических работников имеют 33% муниципалитетов (20 муниципалитетов) края, высокий уровень – 10 муниципалитетов (16%). При



этом педагоги до 35 лет недостаточно включены в различные мероприятия и программы поддержки, что затрудняет процесс их адаптации.

Данные по обобщенной группе показателей представлены на диаграмме (рис. 3).



**Рис. 3. Данные по обобщенному показателю «2.2.3. По осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества»**

Несмотря на все предпринимаемые усилия, в крае к настоящему времени не зафиксировано муниципалитетов с высоким уровнем проявления продвижения по данному направлению в целом, однако 5 муниципалитетов по всем показателям имеют низкий уровень (г. Железногорск, г. Сосновоборск, Манский, Минусинский и Туруханский районы).

Привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, поможет решить проблему кадрового обеспечения, позволит ускорить процесс внедрения стандартов, современных технологий в системе общего образования. Начинающие специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе и др. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личной, социальной,

профессиональной поддержке. Такую поддержку наряду с системой мероприятий (молодежные профессиональные педагогические игры, круглогодичные школы для молодых педагогов, конкурсы поддержки реализации проектов молодых педагогов, молодежный педагогический фестиваль и др.) призвана оказывать система наставничества. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога. Конечным результатом его деятельности является обретение способности молодым педагогом к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост и др.

Следует обратить внимание, что есть муниципалитеты (Шарыповский и Северо-Енисейский районы), которые по представленным данным имеют высокий процент педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников муниципалитета по показателю 2.2.3.1 и низкие показатели по включенности молодых педагогов в мероприятия для данной категории работников (МППИ, круглогодичные школы для молодых педагогов, Краевой конкурс поддержки реализации проектов молодых педагогов и т.п.), а также в программы наставничества (показатели 2.2.3.2, 2.2.3.3 и 2.2.3.4 соответственно).

Из мероприятий, организуемых с целью методической поддержки молодых педагогов, по данным муниципалитетов наименьшей популярностью пользуется Краевой конкурс поддержки реализации проектов молодых педагогов. Высокий уровень участия отмечают всего 4 муниципалитета, средний – 5 муниципалитетов, что составляет в целом 15% муниципалитетов края.

Только 8 муниципалитетов края имеют средний и высокий уровни по четырем из пяти отчетных показателей: Держинский, Иланский, Назаровский, Нижнеингашский, Новоселовский и Партизанский районы, а также города Канск и Норильск. В трех из них (Партизанский район, г. Канск, г. Норильск) при низкой численности педагогических работников в

возрасте до 35 лет велика доля включенности молодых педагогов в мероприятия для данной категории работников.

Одной из важнейших задач ближайшего периода является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых специалистов.

## **ГРУППА ПОКАЗАТЕЛЕЙ**

**2.2.4. По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне включает показатели:**

2.2.4.1. Доля педагогов, участвующих в работе СМО в общей численности педагогов муниципалитета.

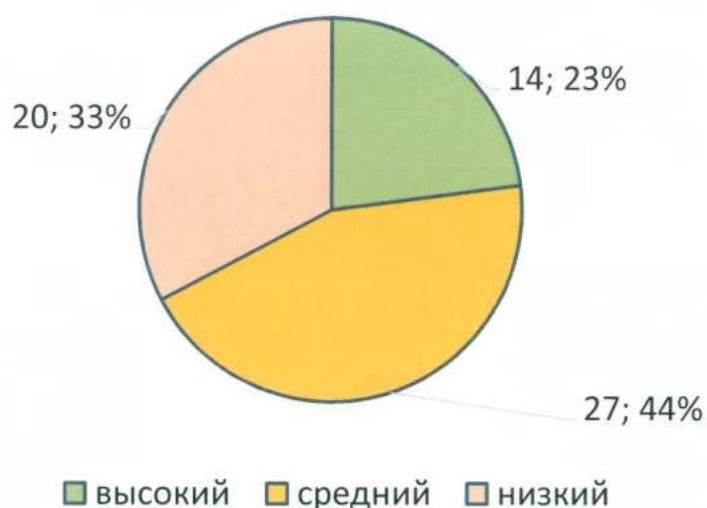
2.2.4.2. Доля педагогов, участвующих в работе городских (районных) методических объединений (далее соответственно – ГМО (РМО), получивших адресную помощь.

2.2.4.3. Доля педагогов в общей численности педагогов муниципалитета, включенных в сетевые формы взаимодействия.

Одним из перспективных способов развития методической поддержки является организация сетевых форм взаимодействия педагогов. Развитие системы образования через методическую сеть обеспечивает открытость достижений педагогов, стимулирует их активность в распространении и освоении инновационного опыта, создает благоприятные условия для непрерывного образования педагогических работников, роста их профессиональной компетентности.

Обобщенные данные по показателю представлены на диаграмме (рис. 4).





**Рис. 4. Обобщенные данные по показателю «2.2.4. По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне»**

По показателю «2.2.4. По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне» на высоком уровне достижения показателя находятся 23% муниципалитетов (14 муниципалитетов), на среднем – 44% (27 муниципалитетов), на низком – 33% муниципалитетов (20 муниципалитетов).

Причины низкого уровня включенности педагогов в сетевые формы взаимодействия, сетевые методические объединения необходимо выявить. Возможно, это недостаточное информирование о возможностях и ресурсах или ресурсы не такого качества и формата, чтобы с ними было удобно работать; возможно, не устраивают формы взаимодействия, но, в любом случае, надо понимать, как усилить работу в этом направлении.

#### **ГРУППА ПОКАЗАТЕЛЕЙ**

**2.2.5. По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета включает показатели:**

2.2.5.1. Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета.

2.2.5.2. Доля педагогов, достигших пенсионного возраста от общего количества педагогов.



### 2.2.5.3. Наличие перечня вакансий на уровне МО.

По показателю 2.2.5.1. проблемных зон по результатам мониторинга не выявлено ни в одном из муниципалитетов, однако 22 муниципалитета, показавшие средний уровень, имеют единичные случаи несоответствия образования профилю преподаваемого учебного предмета, и данная проблема, безусловно, требует решения. В ГЗ КК ИПК есть программы профессиональной переподготовки на бюджетной основе, и это предоставляет педагогу возможность углубленно освоить предмет, который он преподаёт, не имея при этом образования по профилю. Муниципалитеты могут воспользоваться такой возможностью.

По показателю 2.2.5.2. «Доля педагогов, достигших пенсионного возраста от общего количества педагогов» оценка происходила исходя из следующих оснований. Согласно нормальному распределению доли молодых и педагогов пенсионного возраста должны быть сопоставимы между собой. Если в муниципалитете имеется сильный сдвиг в сторону педагогов пенсионного возраста по сравнению с долей педагогов до 35 лет, значит, в муниципалитете кадровая проблема решается недостаточно эффективно. Поэтому оценка значения показателя «Доля педагогов, достигших пенсионного возраста» устанавливалась в сравнении со значением показателя 2.2.3.1. «Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет», и порядок установления оценки был следующий:

- если доля педагогов до 35 лет выше доли педагогов пенсионного возраста – 1 балл;
- если доля педагогов до 35 лет сопоставима с долей педагогов пенсионного возраста – (равна или меньше на 5 % и менее, разница между долями той и другой категории педагогов не превышает 5 %) – 1 балл;
- если доля педагогов до 35 лет меньше доли педагогов пенсионного возраста на 5 % и более – 0 баллов.

Анализ данных, представленных муниципалитетами, позволяет сделать вывод о том, что в 39 муниципалитетах наблюдается дисбаланс долей

педагогических работников в возрасте до 35 лет и педагогических работников пенсионного возраста – доля последних выше на 5 % и более процентов. В 11 муниципалитетах более 40% педагогических работников образовательных организаций достигли пенсионного возраста.

Отдельно остановимся на показателе «2.2.5.3. Наличие перечня вакансий на уровне муниципального образования».

Анализ документов, представленных муниципалитетами по ссылкам на открытые источники (в основном это сайты МОУО) показывает, что в 82% (50 муниципалитетов) есть опубликованный перечень вакансий, у 18% (11 муниципалитетов) такая информация не представлена. При этом по данным официального сайта министерства образования Красноярского края в муниципалитетах, не представивших информацию, вакансии имеются. Так, по данным официального сайта министерства образования Красноярского края более 10 вакансий имеется в Манском, Саянском, Туруханском районах, Эвенкийском муниципальном районе; свыше 5 вакансий – в Боготольском районе, г. Железногорске, ЗАТО Солнечный. В целом *проблемные зоны* в управлении качеством по данному направлению (по совокупности показателей) имеют Бирилюсский и Тюхтетский районы.

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях и принимать меры по их восполнению.

Результаты анализа позволяют сделать вывод о необходимости разработки муниципальных комплексов мер по обеспечению кадровых потребностей муниципальных образовательных организаций, в том числе, по привлечению и закреплению молодых специалистов.

## **Общая информация по направлению 2.2. «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников»**

Среднее значение показателей по краю по направлению 30,6%.

Распределение муниципалитетов в зонах высоких, средних и низких результатов представлено на диаграмме (рис. 5)



**Рис. 5. Обобщенные данные по направлению 2.2. «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников»**

Результаты мониторинга в целом по направлению в разрезе муниципалитетов представлены в таблице.

Таблица

**Результаты мониторинга по направлению 2.2 Система обеспечения профессионального развития педагогических работников**

Зоны	Диапазон результатов	Количество муниципалитетов	Муниципалитеты
Высокие результаты	40-53,8%	13	Нижнеингашский р-н, Рыбинский р-н, Ермаковский р-н, Ужурский р-н, Курагинский р-н, г. Енисейск, Идринский р-н, Большеулуйский р-н, Сухобузимский р-н, Саянский р-н, Назаровский р-н, Енисейский р-н, Пировский р-н
Средние результаты	20-39,9%	35	Иланский р-н, г. Бородино, Балахтинский р-н, Боготольский р-н, г. Ачинск, Краснотуранский р-н, Северо-Енисейский р-н, Козульский р-н, Абанский р-н, г. Дивногорск, Ирбейский р-н, Тасеевский р-н, Минусинский р-н, Шарыповский р-н, Новоселовский р-н, г.

			Норильск, Таймырский Долгано-Ненецкий МР, Уярский р-н, г. Минусинск, г. Назарово, г. Канск, г. Шарыпово, г. Лесосибирск, г. Зеленогорск, Дзержинский р-н, Кежемский р-н, Казачинский р-н, г. Боготол, г. Красноярск, Большемурутинский р-н, Шушенский р-н, Ачинский р-н, Партизанский р-н, Богучанский р-н, Канский р-н
Низкие результаты	5,2-19,9%	13	Мотыгинский р-н, Манский р-н, Емельяновский р-н, Эвенкийский МР, Березовский р-н, ЗАТО Солнечный, Каратузский р-н, Тюхтетский р-н, г. Сосновоборск, Бирилюсский р-н, п. Кедровый, г. Железногорск, Туруханский р-н

Лидерами по совокупности запросов в направлении обеспечения профессионального развития педагогических работников (более 50 % от максимального количества баллов) стали Нижнеингашский и Рыбинский районы, муниципалитетами с проблемными зонами (менее 10 %) – Бирилюсский район, г. Железногорск, Туруханский район.

### **Заключение**

Анализ результатов мониторинга региональной оценки механизмов управления качеством образования органов местного самоуправления муниципальных районов, городских и муниципальных округов и иных органов, реализующих данные полномочия в Красноярском крае, за 2020/21 учебный год по направлению 2.2. «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников», по данным, представленным муниципалитетами, показал, что в целом работа по этому направлению ведется во всех муниципалитетах. Работа ведется в системе в тех муниципалитетах, которые в прошлом году участвовали в апробации мониторинга эффективности методической работы, принимали активное участие в краевых семинарах по механизмам управления качеством образования и Форуме управленческих практик, в краевых методических



сборах по освоению методов выявления профессиональных дефицитов педагогов и способов составления индивидуальных образовательных маршрутов. По данным, представленным муниципалитетами, в целом по направлению работа ведется системно в Нижнеингашском, Рыбинском, Ермаковском, Ужурском, Курагинском районах, г. Енисейске. Тем не менее, анализ полученных результатов (самый высокий совокупный показатель – 53,8% из 100 % возможных) позволяет сделать вывод о том, что необходимо провести анализ, выявить причины такого состояния дел в целом и наметить работы по изменению ситуации в соответствии с основными тенденциями (персонализация ДПО, обучение команд, коллективно-распределенная деятельность в достижении новых образовательных результатов, в том числе в формировании функциональной грамотности) и современными подходами (экосистемный и деятельностный подходы) в области профессионального развития педагогических работников.

Результаты анализа данных, представленных муниципалитетами, позволяют сделать следующие выводы:

*К позитивным проявлениям работы по направлению можно отнести следующее:*

– практически во всех муниципалитетах наблюдается плановая работа по диагностике/самодиагностике профессиональных компетенций педагогов, выявлению их профессиональных дефицитов, и на этой основе организовано составление индивидуальных образовательных маршрутов;

– показатели по повышению квалификации педагогов на базе ЦНППМ выполняются в плановом порядке;

– в муниципалитетах края создаются условия, ведется сопровождение профессионального развития педагогических работников.

Наиболее *проблемными зонами* в управлении качеством по данному направлению являются следующие:

– в целом по направлению только 2 муниципалитета (Нижнеингашский и Рыбинский районы) набрали более 50% баллов из возможных;

– по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне» на низком уровне находятся 28% муниципалитетов (17 муниципалитетов).

не решена проблема кадрового дефицита в большей части муниципалитетов;

– работа по осуществлению методической поддержки молодых педагогов, по реализации системы наставничества ни в одном муниципалитете не представлена на высоком уровне, низкий уровень проявления достижения этой группы показателей наблюдается в 39% муниципалитетов (24 муниципалитета);

***Для успешного развития направления необходимо:***

1. На региональном уровне обеспечить выполнение мероприятий дорожной карты по направлению, разработать, утвердить положение о системе научно-методического сопровождения педагогических работников.

2. Продолжить работу по созданию единого пространства научно-методического сопровождения педагогических работников на региональном, муниципальном и институциональном уровнях в соответствии с дорожной картой.

3. Центру непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников продолжить работу по обучению методистов муниципальных методических служб технологиям методического сопровождения педагогических работников, разработать и реализовать программу ПК (стажировки) для методистов ММС с учетом результатов апробации современных технологий методической работы.

4. На региональном, муниципальном и институциональном уровнях продолжить работу по организации составления индивидуальных образовательных маршрутов педагогов на основе выявления профессиональных дефицитов в образовательной организации, диагностики профессиональных компетенций работников образования, задач их

предстоящей деятельности и их размещению на электронной платформе «Эра-Скоп».

5. На муниципальном уровне разработать меры по обеспечению поддержки молодых специалистов, в том числе обеспечение их включенности в краевые мероприятия и реализацию в отношении их системы наставничества.

6. На муниципальном уровне проанализировать ситуацию, выявить причины низкого уровня включенности педагогов в сетевые формы взаимодействия, сетевые методические объединения и спланировать соответствующие виды работ.

7. В муниципалитетах, где проявлен низкий квалификационный уровень педагогических работников выявить причины такого состояния дел и спроектировать изменение содержания и способов работы по сопровождению профессионального развития педагогов на муниципальном и институциональном уровнях.