



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ
РАСПОРЯЖЕНИЕ

ОКУД 02512218

31.03.2023

№ 334-Д

**Об утверждении критериев
и показателей мониторинга
системы обеспечения
профессионального развития
педагогических работников
Санкт-Петербурга на 2023 год**

В соответствии с распоряжениями Комитета по образованию от 03.07.2019 № 1987-р «Об утверждении модели Санкт-Петербургской региональной системы оценки качества образования (далее – СПб РСОКО), Положения о СПб РСОКО и критериев СПб РСОКО», от 30.04.2020 № 1042-р «О проведении мониторинга качества образования в Санкт-Петербурге»:

1. Утвердить критерии и показатели мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Санкт-Петербурга на 2023 год согласно приложению.

2. Признать утратившим силу распоряжение Комитета по образованию от 16.05.2022 № 949-р «Об утверждении критериев и показателей мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Санкт-Петербурга».

3. Контроль за выполнением распоряжения возложить на заместителя председателя Комитета по образованию Пучкова М.Ю.

Председатель Комитета

Н.Г. Путиловская

Критерии и показатели мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Санкт-Петербурга на 2023 год

1. Целевые установки критериев и показателей мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников системы образования Санкт-Петербурга

Повышение качества состава и профессиональной деятельности педагогических работников в значительной мере предопределяет выполнение масштабных задач, стоящих в рамках национального проекта «Образование». Речь идет о том, чтобы в ходе реализации федерального проекта «Современная школа», других федеральных проектов национального проекта «Образование» формировать у педагогов новые компетенции, совершенствовать существующие с ориентацией на решаемые задачи, вызовы настоящего и будущего. С учетом этих вызовов и задач формируется единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров¹.

Система дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) Санкт-Петербурга, как субъекта Российской Федерации, представлена организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы – программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки (далее – ДПП) для руководящих и педагогических работников, представляющими государственный и негосударственный сектор, федеральный и региональный уровни, сферу высшего и дополнительного профессионального образования.

Целью, созданной в Санкт-Петербурге региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, является повышение качества обеспечения и сопровождения траекторий профессионального роста педагогических работников в процессе непрерывного повышения профессионального мастерства.

Для достижения целей федерального проекта «Современная школа», в соответствии с методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в Санкт-Петербурге создан центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ).

Региональная система мониторинга качества профессионального развития педагогических работников призвана на основе применения системы критериев и показателей, комплекса оценочных процедур обеспечить получение информации о качестве дополнительного профессионального педагогического образования педагогических и руководящих работников, а также о мерах по его повышению.

В соответствии с методическими рекомендациями по развитию механизмов управления качеством образования² определены три приоритетных направления (трека или траектории) для системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

¹ Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. № Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»

² Методические рекомендации РУМ-2023 (с изм. от 13.01.2023). <https://fioco.ru/ru/muko>

Первое направление работы в рамках реализации системы профессионального развития педагогических работников – это плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников на основе индивидуальных образовательных маршрутов с учетом выявленных профессиональных дефицитов.

Второе направление связано с решением проблемы дефицита педагогических кадров в образовательных организациях Санкт-Петербурга.

Третье направление связано с повышением квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

В соответствии с данными треками строится критериальная модель регионального мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

По каждому из выделенных трех направлений (треков) информация в мониторинге собирается в соответствии с компонентами управленческого цикла, которые могут быть объединены в три более крупных блока:

цели и задачи;

показатели и мониторинг;

мероприятия, меры, управленческие решения.

При этом по всем показателям мониторинга в управленческом цикле предполагается:

анализ с целью выявления проблем;

формулирование адресных рекомендаций по результатам анализа;

принятие управленческих решений.

Завершает управленческий цикл анализ эффективности адресных мер в отношении поставленных задач и выявленных проблем (например, по выявленной позитивной динамике основных показателей).

В рамках каждого трека критерии и показатели можно подразделить на 2 категории:

целевые;

показатели принятых мер и управленческих решений.

Трек 1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников

Региональные цели и задачи

Основные цели и критерии:

выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;

совершенствование предметных, методических, цифровых, управленческих компетенций педагогических работников;

разработка индивидуальных образовательных маршрутов/траекторий непрерывного развития и профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров на основе дефицитов профессиональных компетенций, выявленных диагностикой профессиональных компетенций;

профилактика профессионального выгорания педагогов;

осуществление научно-методического сопровождения, поддержки педагогических работников.

Задачи и критерии принятых мер:

обеспечение диагностики дефицитов педагогических работников в области предметных, методических, цифровых, управленческих компетенций;

построение индивидуальных образовательных маршрутов и повышение квалификации на основе диагностики профессиональных дефицитов;

совершенствование научно-методического обеспечения развития профессионального мастерства педагогических работников, в том числе путем обновления дополнительных профессиональных программ, развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников, совершенствования

региональной системы методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;

осуществление мер всесторонней поддержки педагогов, в том числе через развитие «горизонтального обучения», наставничества и менторства, проведения конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, вовлечение педагогов в экспертную деятельность, оказание помощи по вопросам профилактики профессионального выгорания.

Обоснование целей:

Современный педагог, соответствующий требованиям профессионального стандарта, должен быть готов к успешному выполнению определенных трудовых функций и трудовых действий в сфере построения образовательного процесса, в организации взаимодействия субъектов образовательного процесса, в сфере общения, при создании образовательной среды и использовании её возможностей и др. Высокий уровень требований к результатам образовательного процесса приводит к возникновению у педагогов различных затруднений (дефицитов), которые чаще всего являются следствием несформированности базовых компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, цифровых, оценочных, коммуникативных и др.).

Особую актуальность имеет выявление профессиональных дефицитов педагогических работников, являющееся основой дальнейшего профессионального развития педагога.

Предметные компетенции как личностное образование современного педагога характеризуют его владение содержанием преподаваемого предмета, умением решать учебные задачи любой сложности, видеть и устранять фактические ошибки обучающихся. Именно недостатки предметной подготовки современного учителя являются основным риском снижения качества образования школьников, ограничивают способы трудовой деятельности педагога и сужают учебные возможности детей, не позволяя полноценно раскрыть перед ними содержание предмета и развить способности в данной предметной области.

Принципы персонификации, мобильности и адресности определяют индивидуальные задачи повышения квалификации, способствуют разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, а также позволяют оперативно реагировать как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических коллективов и отдельных педагогов, управленческих кадров.

В Санкт-Петербурге на базе ЦНППМ организована работа по выявлению профессиональных дефицитов и построению на их основе индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

В целях профилактики профессионального выгорания педагогических работников и управленческих кадров содержание ДПП включает следующие модули:

по повышению стрессоустойчивости, сохранению психологического здоровья и т.п. в целях профилактики профессионального выгорания.

Обновление ДПП проводится с учетом потребностей региональной системы образования.

Актуальность проблемы сохранения психического здоровья педагогов, обусловлена возрастающими требованиями к личности педагога и его роли в воспитательном процессе, так как профессия педагога имеет огромную социальную значимость. Высокая эмоциональная напряженность педагога возрастает от наличия большого числа факторов стресса: рабочая перегрузка, нехватка времени, сложность возникающих педагогических ситуаций. Поэтому особое внимание необходимо уделять преодолению профессионального выгорания педагогов и его своевременной диагностике, а также профилактике.

Система профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров может быть построена только при участии наиболее квалифицированной части педагогического сообщества. В этой связи особую актуальность приобретает развитие единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций.

Трек 2. Устранение дефицита педагогических кадров и развитие кадрового потенциала

Региональные цели и задачи

Основные цели и критерии:

выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона;
соответствие образования педагогов требованиям профессиональных стандартов;
осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

методическая поддержка молодых педагогов и реализация программ наставничества для педагогических работников.

Задачи и критерии принятых мер:

принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита и на развитие кадрового потенциала в образовательных организациях;

принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества;

привлечение в образовательные организации выпускников образовательных организаций высшего и профессионального (педагогического) образования.

Обоснование целей:

Эффективность и устойчивость современных образовательных систем, качество обеспечиваемых ими образовательных результатов в определяющей мере зависит от наличия профессионально подготовленного кадрового состава, мотивированного на собственное развитие и высокие стандарты качества, результаты деятельности.

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях.

Развитие кадрового потенциала основано на подготовке и переподготовке кадров и их карьере, системе непрерывного образования.

Молодой педагог – это декларируемый приоритет государственной образовательной политики. Значимость для системы образования целевого ориентира, связанного с поддержкой молодых педагогов, в том числе через реализацию программ наставничества для педагогических работников, определяется необходимостью создания условий для успешной адаптации к специфике профессиональной деятельности и полноценной самореализации молодых кадров, для решения проблемы кадрового обеспечения путем привлечения к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование. Необходимо изучение эффективности работы методических служб по вопросам поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества.

Для выявления кадровых потребностей в образовательных организациях используются показатели обеспеченности образовательных организаций педагогическими кадрами, наличие вакансий, сведения о молодых педагогах и педагогических работниках пенсионного возраста, сведения о реализуемых программах наставничества и привлечения молодых педагогов в образовательные организации города.

Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Региональные цели и задачи

Основные цели и критерии:

повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ (по указанным ниже направлениям).

В настоящее время среди таких приоритетных направлений можно выделить:

повышение квалификации по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся;

повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС;

повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды.

Кроме того, необходимо фиксировать и анализировать целевые показатели, связанные с ранее определенными приоритетными направлениями, а именно:

повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;

повышение квалификации педагогических работников школ с низкими результатами обучения;

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

повышение квалификации по вопросам профессиональной ориентации обучающихся;

повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся;

повышение квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования.

Задачи и критерии принятых мер:

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 (по указанным направлениям).

Обоснование целей:

Наряду с плановым повышением профессионального мастерства педагогических работников, которое строится на основе профессиональных дефицитов педагогов по результатам диагностики, выделяются приоритетные направления повышения квалификации, обусловленные достижением актуальных национальных целей и задач, связанные с изменениями федерального законодательства, международными тенденциями и пр.

На федеральном уровне заявлен и реализуется целый ряд инновационных направлений, призванных придать импульс развитию системе общего образования. Среди них: формирование у обучающихся функциональной грамотности, навыков программирования и вычислительного мышления; использование цифровой образовательной среды; введение обновленных ФГОС и создание единого образовательного пространства.

Перечисленные в разделе направления соответствуют актуальным целям и задачам в последнее десятилетие, связанным с одной стороны, с проблематикой качества современного образования и его оценки, а с другой стороны, с процессами цифровизации экономики, возрастающими требованиями рынка труда, необходимостью обеспечения качественного образования всем гражданам России.

В мониторинге системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Санкт-Петербурга участвуют организации дополнительного профессионального образования Санкт-Петербурга: Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования (далее – СПб АППО); ЦНППМ как структурное подразделение СПб АППО; Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Санкт-Петербургский центр оценки качества образования и информационных технологий», Государственные бюджетные учреждения дополнительного профессионального педагогического образования «Информационно-методические центры» администраций районов Санкт-Петербурга, которые собирают и аккумулируют информацию по всем общеобразовательным и дошкольным образовательным организациям района.

Мониторинг включает заполнение в данных учреждениях электронной формы (анкеты) с утвержденными показателями за отчетный период. Под отчетным периодом в мониторинговом исследовании понимается истекший до его проведения календарный год. По собранным данным кафедрой социально-педагогических измерений СПб АППО составляется аналитическая записка, с учетом которой Комитет по образованию формирует адресные рекомендации, которые направляются всем участникам мониторинга.

Методами сбора и источниками получения информации по перечисленным выше направлениям и группам показателей по трем указанным выше трекам являются:

анализ документов планирования, учета и отчетности, иных документов, используемых организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы (в т.ч. государственное задание; план-график учебного процесса; приказы о зачислении и отчислении слушателей, успешно освоивших дополнительные профессиональные программы; договоры о реализации дополнительных профессиональных программ в сетевой форме; др.); данные обязательной ведомственной статистики, в том числе ежегодно отражаемой в федеральной информационной системе «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении»; данные, формируемые в региональной Автоматизированной информационной системе «Параграф»; данные по итогам проведения мониторинговых и социологических исследований; данные, формируемые в ходе процедур аттестации руководящих и педагогических работников, добровольной независимой оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов; данные федерального ресурса bus.gov.ru о результатах независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы; данные о реализации персонифицированной модели повышения квалификации педагогических работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга; данные, содержащиеся в годовых отчетах о проведении самообследования организациями дополнительного профессионального образования.

Методика расчета показателей включает вычисление сумм и средних значений как с использованием информационных систем сбора информации, так и с использованием электронных таблиц. Для расчета сопоставимых показателей запрашиваются данные об общей численности педагогических работников той или иной категории по районам города. Показатели ОО и районов запрашиваются не в долевым выражении, а в виде абсолютных количественных значений (число педагогов, число мероприятий и т.д.). Затем алгоритмически производятся расчеты относительных показателей.

Например, для расчета доли (процента) педагогических работников, прошедших за отчетный период повышение квалификации на основе индивидуальных образовательных маршрутов, от общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации, применяется формула:

$$\text{ПКиом} = \frac{\text{Риом}}{\text{Робщ}} * 100$$

где: ПКиом - доля педагогических работников, прошедших за отчетный период повышение квалификации на основе индивидуальных образовательных маршрутов (%);

Робщ. – общее количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации (чел.); Риом - количество педагогических работников, прошедших за отчетный период повышение квалификации на основе индивидуальных образовательных маршрутов (чел.)

Все показатели, для которых запрашиваются абсолютные значения, аналогичным образом переводятся в доли (проценты).

Данные и результаты анализа мониторинга качества профессионального развития педагогических работников системы образования Санкт-Петербурга используются для принятия мер и управленческих решений; связанных с разработкой новых, обновлением существующих ДПП; внесением корректив, изменений и дополнений в мониторинг качества профессионального развития педагогических работников, в том числе, проводимого на районном уровне; внесением корректив, изменений и дополнений в систему методической работы, конкурсное движение, систему наставничества; введением дополнительных мер, обеспечивающих повышение мотивации педагогических работников на непрерывное повышение уровня профессиональных знаний, умений и использование передовых практик; выявлением лучших педагогических и методических практик и их диссеминацией; внедрением инновационных инструментов, методик и технологий при реализации ДПП, осуществлении методической поддержки педагогов, методических объединений и профессиональных сообществ.

2. Критерии и показатели мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Санкт-Петербурга

№ п/п	Критерии, показатели	Учреждение, которое предоставляет данные
1. Контингент и количество ДПП для расчета процентных показателей:		
1.1	<p>Всего педагогов в районе / всего педагогов в городе</p> <p>Из них:</p> <p>до 35 лет (включительно)</p> <p>60 лет и старше</p> <p>Число педагогов, прошедших ПК и ПП в отчетный период</p> <p>Количество ДПП ПК, реализованных за отчетный период</p> <p>Количество ДПП ПП, реализованных за отчетный период</p>	ИМЦ, СПб АППО, РЦОКОиИТ
2. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников		
2.2	Количество педагогических работников, прошедших в течение отчетного периода диагностику профессиональных дефицитов (данные по районам)	ЦНППМ, ИМЦ

2.3	Количество педагогических работников, прошедших в течение отчетного периода диагностику по каждому из видов дефицитов (данные по районам): <ul style="list-style-type: none"> - предметные - методические - психолого-педагогические 	ЦНППМ
2.4	Количество педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) совершенствования профессионального мастерства (данные по районам)	ЦНППМ ИМЦ
2.5	Количество педагогических работников, прошедших за отчетный период повышение квалификации на основе диагностики профессиональных дефицитов (данные по районам)	ЦНППМ ИМЦ
2.6	Количество педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов	ИМЦ
2.7	Количество педагогических работников, которым в отчетный период была оказана консультативная помощь по вопросам профилактики профессионального выгорания	ИМЦ, СПб АППО
2.8	Количество мероприятий, реализованных в отчетный период в рамках системы мер по устранению профессиональных дефицитов педагогических работников <u>Ссылки на мероприятия, реализованные в отчетный период в рамках системы мер по устранению профессиональных дефицитов педагогических работников</u>	ЦНППМ ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
2.9	Количество мероприятий, проведенных в отчетный период, направленных на профессиональное развитие педагогических работников, реализованных в сетевой форме <u>Ссылки на мероприятия, проведенные в отчетный период, которые направлены на профессиональное развитие педагогических работников и реализованные в сетевой форме</u>	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
2.10	Количество ДПП ПП, ПК, реализованных в отчетный период с использованием сетевой формы	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
2.11	Количество педагогических работников, включенных в экспертную деятельность (в качестве сертифицированных экспертов – предметных комиссий ГИА, НИКО; экспертов, привлекаемых в рамках федерального государственного контроля качества образования и пр.)	ИМЦ
2.12	Количество педагогических работников, принимавших в отчетный период участие в конкурсах профессионального мастерства районного уровня и выше	ИМЦ

2.13	Количество обновленных в отчетный период дополнительных профессиональных программ с учетом потребностей региональной системы образования	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
2.14	Количество ДПП ПК, предлагаемых в отчетный период для персонифицированного повышения квалификации педагогических работников	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
2.15	Количество проведенных за отчетный период мероприятий по вопросам организации методического сопровождения педагогов <u>Ссылки</u> на проведенные за отчетный период мероприятия по вопросам организации методического сопровождения педагогов	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
2.16	Количество мероприятий, проведенных в отчетный период, направленных на поддержку методических объединении или профессиональных сообществ образовательных организаций (ШМО) <u>Ссылки</u> на мероприятия, проведенные в отчетный период, которые направлены на поддержку методических объединении и/или профессиональных сообществ образовательных организаций (ШМО)	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
2.17	Количество мероприятий, реализованных в отчетный период, связанных с оказанием адресной методической поддержки педагогов, работающих в ОО с низкими образовательными результатами по итогам оценочных процедур	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
2.18	Количество педагогических коллективов образовательных организаций, принимающих участие в опытно-экспериментальной работе	ИМЦ
2.19	Количество ДПП ПК, реализованных с использованием электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий в отчетном периоде	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
2.20	Количество мероприятий, проведенных в отчетный период, направленных на совершенствование предметных компетенций педагогических работников	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
2.21	Количество педагогов, вошедших в состав методического актива города (по районам)	ЦНППМ
2.22	Обеспеченность ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами (число тьюторов в районе)	ЦНППМ
1.	Устранение дефицита педагогических кадров и развитие кадрового потенциала	
3.1	Число вакансий педагогических работников общес, в т.ч.: - в общеобразовательных организациях - в ДОУ Число педагогов в общеобразовательных организациях, работающих на условиях внутреннего совместительства (более 1 ставки) Число педагогических работников ДОУ, работающих на условиях внутреннего совместительства (более 1 ставки)	ИМЦ

3.2	Количество педагогических работников, прошедших в отчетном периоде процедуру аттестации Количество педагогических работников, аттестованных в отчетном периоде на высшую категорию Количество педагогических работников, аттестованных в отчетном периоде на первую категорию	ИМЦ
3.3	Количество педагогических работников, завершивших в отчетный период переподготовку по образовательным программам педагогической направленности	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
3.4	Количество молодых специалистов до 35 лет, реализовавших в отчетный период индивидуальные маршруты повышения профессионального мастерства с учетом выявленных профессиональных дефицитов	ИМЦ
3.5	Наличие в районе (организации) программы наставничества (разделов программы наставничества), направленных на помощь молодым педагогам	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
3.6	Количество педагогических работников до 35 лет, участвующих в программах наставничества	ИМЦ
3.7	Наличие в районе (организации) аналитических исследований, мониторингов по выявлению профессиональных дефицитов и удовлетворению профессиональных запросов молодых педагогов <u>Ссылки</u> на программы, справки по результатам аналитических исследований, мониторингов по выявлению профессиональных дефицитов и удовлетворению профессиональных запросов молодых педагогов	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
3.8	Количество педагогических работников до 35 лет, прошедших в отчетный период обучение по ДПП ПК	ИМЦ
3.9	Количество педагогических работников старше 60 лет, прошедших в отчетный период обучение по ДПП ПК	ИМЦ
3.10	Количество педагогических работников до 35 лет, вовлеченных в отчетный период в работу методических объединений районного и городского уровней	ИМЦ
3.11	Количество педагогических работников старше 60 лет, вовлеченных в отчетный период в работу методических объединений районного и городского уровней	ИМЦ
3.12	Количество педагогических работников до 35 лет, вовлеченных в отчетный период в методические мероприятия районного и городского уровней	ИМЦ
3.13	Количество педагогических работников старше 60 лет, вовлеченных в отчетный период в методические мероприятия районного и городского уровней	ИМЦ
3.14	Количество трудоустроенных в отчетный период педагогов - молодых специалистов, обучавшихся по договорам о целевой подготовке	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ

2. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ		
4.1	Количество педагогических работников, повысивших в отчетном периоде свою квалификацию по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
4.2	Количество педагогических работников, повысивших в отчетном периоде свою квалификацию по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
4.3	Количество педагогических работников, повысивших в отчетном периоде свою квалификацию по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
4.4	Количество педагогических работников, повысивших в отчетном периоде свою квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
4.5	Количество педагогических работников, повысивших в отчетном периоде свою квалификацию по вопросам повышения качества образования в ШНОР, ШРССК	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
4.6	Количество педагогических работников, повысивших в отчетном периоде свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
4.7	Количество педагогических работников, повысивших в отчетном периоде свою квалификацию по вопросам профессиональной ориентации обучающихся	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
4.8	Количество педагогических работников, повысивших в отчетном периоде свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
4.9	Количество педагогических работников ДОУ, повысивших в отчетном периоде свою квалификацию	ИМЦ СПб АППО, РЦОКОиИТ
3. Общие управленческие решения		
5.1	Количество принятых в отчетный период управленческих решений по результатам мониторингов и различных оценочных процедур, направленных на профессиональное развитие педагогических работников <u>Ссылки</u> на принятые в отчетный период управленческие решения по результатам мониторингов и различных оценочных процедур, направленные на профессиональное развитие педагогических работников	ИМЦ, СПб АППО, РЦОКОиИТ
5.2	Количество принятых в отчетный период управленческих решений, направленных на совершенствование методической работы с педагогами	ИМЦ, СПб АППО, РЦОКОиИТ

	<u>Ссылки</u> на принятые в отчетный период управленческие решения по совершенствованию методической работы с педагогами	
5.3	<p>Количество управленческих решений, принятых в отчетный период по результатам анализа эффективности мер, принятых за 3 года, предшествующих проведению оценки качества профессионального развития педагогических работников</p> <p><u>Ссылки</u> на управленческие решения, которые приняты в отчетный период по результатам анализа эффективности мер, принятых за 3 года, предшествующих проведению оценки качества профессионального развития педагогических работников</p>	ИМЦ, СПб АППО, РЦОКОиИТ

Принятые сокращения:

ГИА – государственная итоговая аттестация;

ДОУ – дошкольные образовательные учреждения;

ДПО – дополнительное профессиональное образование;

ДПП ПК – дополнительная профессиональная программа повышения квалификации;

ДПП ПП – дополнительная профессиональная программа профессиональной периодической подготовки;

ИМЦ – Информационно-методический центр администрации района Санкт-Петербурга;

ИОМ – индивидуальный образовательный маршрут;

НИКО – независимое исследование качества образования;

ОО – образовательные организации;

РЦОКОиИТ – государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Санкт-Петербургский центр оценки качества образования и информационных технологий»;

СПб АППО – государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования;

ФГОС – федеральный государственный образовательный стандарт

ШМО – школьные методические объединения;

ШНОР – школы с низкими образовательными результатами.