



П Р И К А З

19.06.2023

№ 892

г. Ижевск

О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике»

Во исполнение пункта 13 основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р п р и к а з ы в а ю:

Внести в приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 года № 1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике» следующие изменения:

- 1) наименование изложить в следующей редакции:
«Об утверждении Концепции создания региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;
- 2) Концепцию создания региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров изложить в редакции согласно приложению к настоящему приказу.

Министр

С.М. Болотникова

Приложение
к приказу Министерства
образования и науки Удмуртской
Республики
от 19 июля 2023, № 892

«УТВЕРЖДЕНА
Приказом Министерства образования и
науки Удмуртской Республики
от 21.07.2021 г. № 1077

Концепция
создания региональной системы научно-методического сопровождения
педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике

I. Общие положения

Концепция создания региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике (далее соответственно - Концепция РС НМС, РС НМС) определяет методологические, содержательные и организационные основы совершенствования процессов и достижения результатов непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Удмуртской Республики.

Концепция РС НМС отражает два ключевых этапа организационно-методического сопровождения РС НМС: этап создания РС НМС (2021-2022 годы) и этап развития РС НМС (2023-2024 годы).

Этап развития РС НМС базируется на ключевых достижениях предшествующего периода – этапа институционального и функционального оформления системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на различных уровнях.

Концепция РС НМС отражает преемственность методологических, содержательных и организационных основ формирования единого пространства непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Удмуртской Республики.

Концепция РС НМС разработана во исполнение:

Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. N 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. N 3273-р;

паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 г. N 16.

Основой Концепции РС НМС является Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утверждённая распоряжением Министерства

просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. N P-174 (в редакции распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации от 15 декабря 2022 г. N P-303).

Понятия, используемые в Концепции развития РС НМС:

«единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (ЕФС)» - это совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой субъектов научно-методической деятельности, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии профессионального мастерства, в том числе - в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества;

«субъект научно-методической деятельности» - физическое или юридическое лицо, осуществляющее деятельность по научно-методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров;

«единый федеральный портал дополнительного профессионального образования» - элемент цифровой образовательной среды, созданный для формирования единого образовательного пространства и развития цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров, который консолидирует образовательные возможности участников системы дополнительного профессионального образования, унифицирует подходы к непрерывному развитию профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров - в том числе повышению квалификации и профессиональной переподготовке;

«федеральный реестр дополнительных профессиональных программ» (далее - Федеральный реестр) - инструмент единого федерального портала дополнительного профессионального образования, созданный для обеспечения доступа к качественным дополнительным профессиональным программам (далее - программ ДПО), отвечающим современным задачам системы образования;

«научно-методический центр сопровождения педагогических работников» (далее - научно-методический центр) - структурное подразделение образовательных организаций, реализующих образовательные программы высшего образования по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки 44.00.00 «Образование и педагогические науки», обладающее потенциалом научного, проектного и методического развития и осуществляющее проведение прикладных исследований образовательных систем, тиражирование образовательных практик, внедрение научных достижений и передовых педагогических технологий в сферу образования;

«региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (РС НМС) - региональный сегмент ЕФС; совокупность взаимосвязанных и интегрированных между собой, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности регионального уровня, обеспечивающих сопровождение педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии

профессионального мастерства, в том числе - в рамках повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов, построения на их основе индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, а также использования стажировочных площадок и внедрения механизмов наставничества;

«центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» (далее - ЦНППМ) - структурное подразделение автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Удмуртской Республики «Институт развития образования», осуществляющее координацию деятельности субъектов РС НМС в области непрерывного развития профессионального мастерства, в том числе в рамках дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций, в ходе разработки и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

«региональный методист» - педагогический работник - штатный сотрудник ЦНППМ или привлекаемый к работе в ЦНППМ по договору гражданско-правового характера и в иных формах сотрудничества, осуществляющий сопровождение непрерывного профессионального развития педагогических работников, в том числе оказывающий адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников, обобщающий и распространяющий информацию о передовых технологиях обучения и воспитания, отечественном и мировом опыте в сфере образования;

«региональный методический актив» - объединение региональных методистов, сформированное из числа лиц, прошедших диагностику профессиональных компетенций и повышение квалификации в области методической поддержки педагогических работников;

«тьютор» - педагогический работник, обеспечивающий освоение содержания программ ДПО, в том числе из Федерального реестра;

«методическая служба» - совокупность субъектов методической и научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального уровней, осуществляющих сопровождение системы методической работы, направленной на преодоление профессиональных дефицитов и развитие профессионального мастерства педагогических работников;

«муниципальная методическая служба» - организационная структура в муниципальной системе образования, объединяющая субъектов образовательной деятельности и реализующая функции их методической поддержки, сопровождения в целях обеспечения новых образовательных результатов;

«педагогический работник» - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности. К педагогическим работникам в Концепции не относятся педагогические работники образовательных организаций высшего образования;

«управленческие кадры» - физические лица, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Удмуртской Республики, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляют руководство этой организацией, в том числе выполняют функции ее единоличного исполнительного органа. К управленческим кадрам в Концепции относятся: руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместитель руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, руководитель структурного подразделения организации, осуществляющей образовательную деятельность;

«управленческая команда» - небольшая по количеству участников группа сотрудников образовательной организации, создаваемая в целях выработки командных решений управленческих проблем (задач) по стратегическим важным направлениям деятельности образовательной организации и содействия их реализации. В зависимости от задач, для решения которых создается управленческая команда, в ее состав дополнительно могут входить представители социальных партнеров, родительской общественности, ученического самоуправления образовательной организации;

«профессиональное педагогическое сообщество» - объединение педагогических работников с общими ценностями, профессиональными ориентирами, нормами мышления, поведения и взаимодействия, формирующими профессиональную среду на уровне образовательной организации, органа местного самоуправления, Удмуртской Республики, Российской Федерации;

«профессиональные компетенции» - способность и готовность успешно действовать на основе практического опыта, знаний, умений и навыков при решении профессиональных задач;

«индивидуальный образовательный маршрут» - комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическими работниками и управленческими кадрами необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, основанный на персонифицированном подходе к организации дополнительного профессионального образования, в том числе учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагогических работников и управленческих кадров, их личностные ресурсы, педагогические и управленческие условия образовательной организации, в которой они работают, а также возможности и ресурсы системы дополнительного профессионального образования;

«стажировочная площадка» - статус, присваиваемый образовательной организации, осуществляющей деятельность по трансляции позитивного инновационного опыта, эффективных педагогических и управленческих практик, в процессе реализации дополнительных профессиональных программ;

«непрерывное профессиональное развитие педагогических работников и управленческих кадров» - комплекс образовательных мероприятий, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития. Может осуществляться как в процессе повышения квалификации и профессиональной переподготовки, так и в рамках неформального образования педагогических работников и управленческих кадров;

«неформальное образование педагогических работников и управленческих кадров» - комплекс образовательных мероприятий, не сопровождающихся выдачей документов об образовании и (или) о квалификации, а также документов об обучении, результатом которых является совершенствование профессиональных компетенций и овладение новыми компетенциями, необходимыми на определенном этапе профессионального развития.

II. Методологические основания и ключевые итоги создания РС НМС

Актуальность создания РС НМС в 2021-2022 годах была обусловлена комплексом проблем, сложившихся в области научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

К числу наиболее существенных проблем, зафиксированных на момент формирования РС НМС, отнесены:

отсутствие на территории Удмуртской Республики единого научно-методического пространства сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

отсутствие единого подхода к организации деятельности методических служб на региональном уровне;

невыполнение методическими службами функций ресурсного обеспечения развития муниципальной системы образования; возложение на них организационных и координационных функций;

отсутствие научной составляющей методической поддержки педагогических работников и управленческих кадров и связи между научными исследованиями и реальной педагогической и управленческой практикой;

отсутствие принципа персонификации программ ДПО, механизмов формирования индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров с учетом специфики потребностей в профессиональном развитии и профессиональных дефицитов на разных этапах карьерного цикла педагогической профессии;

отсутствие в содержании программ ДПО ориентации на формирующиеся вызовы и задачи образования на федеральном и региональном уровне;

«сопротивление» педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций обновлению методов обучения и воспитания, несовершенная система мотивации к участию в инновационной деятельности в сфере образования;

отсутствие целостной системы диагностики профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций на региональном уровне;

отсутствие согласованной системы повышения квалификации управленческих кадров, в том числе лиц, состоящих в кадровом резерве руководителей образовательных организаций; длительный период адаптации при назначении их на должность руководителя;

отсутствие единого подхода к толкованию понятия «управленческая команда» и созданию управленческих команд в образовательных организациях; неопределенность в выборе направлений повышения квалификации управленческих команд; недостаточное использование возможностей управленческих команд для

подготовки лиц, состоящих в кадровом резерве руководителей образовательных организаций;

Целью создания РС НМС в 2021-2022 годах явилось формирование единого научно-методического пространства в сфере непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров на федеральном уровне, в том числе повышения квалификации и профессиональной переподготовки в соответствии с приоритетными задачами в сфере образования.

Методологической основой создания РС НМС выступили следующие подходы:

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

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

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

Принципы создания РС НМС:

соответствие деятельности РС НМС приоритетным задачам в сфере образования, ориентация на реализацию приоритетных федеральных программ, в том числе: по повышению качества образования; адресной поддержке школ с низкими образовательными результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях; по организации работы со школами, функционирующими в зоне риска снижения образовательных результатов; профилактике учебной неуспешности; по выявлению, поддержке и развитию способностей и талантов у детей и молодёжи, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся; организации воспитания и пр.;

активное сетевое взаимодействие между субъектами научно-методической деятельности, обеспечивающее синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров для разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

совместное планирование и принятие решений на федеральном и региональном уровнях, то есть постановка задач и их выполнение на основе составления единого плана работ, согласованного и эффективного использования имеющихся кадровых, инфраструктурных и финансовых ресурсов;

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

взаимная ответственность и доверие, то есть принятие решений между методическими службами на основе равноправия и взаимности выгод и обязательств;

координация и интеграция деятельности методических служб различных уровней.

Комплексная – методологическая, содержательная и организационная – трансформация системы научно-методического сопровождения педагогических

работников и управленческих кадров, начатая с момента создания РС НМС, осуществлялась по трём ключевым направлениям:

формирование механизмов управления региональной инфраструктурой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках создания ЕФС;

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

развитие кадрового потенциала системы дополнительного профессионального образования;

организация повышения профессионального уровня педагогических работников и руководящих кадров на единой федеральной цифровой платформе (экосистеме) дополнительного профессионального образования.

Комплекс первоочередных мероприятий в рамках указанных направлений позволил достичь следующих наиболее значимых результатов на этапе институционального и функционального оформления РС НМС:

на территории Удмуртской Республики формируется единое научно-методическое пространство сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, состоящее из субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального уровней и уровня образовательной организации, синхронизированное с процессами, происходящими на федеральном уровне;

на территории Удмуртской Республики актами Министерства образования и науки Удмуртской Республики, созданы региональные сегменты ЕФС;

на территории Удмуртской Республики действует ЦНППМ, осуществляющий координацию деятельности и комплексное организационно-методическое сопровождение субъектов РС НМС и взаимодействие с координатором ЕФС;

на территории Удмуртской Республики формируется региональный методический актив, осуществляющий адресное методическое сопровождение педагогических работников и управленческих кадров, в том числе - в формате индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства;

часть программ ДПО, реализуемых субъектами РС НМС, размещена в Федеральном реестре, аккумулирующем программы ДПО, разработанные с учетом единого подхода к управлению качеством дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров;

реализован (в том числе - в форме стажировок, по каскадной модели реализации программ ДПО т.д.) комплекс адресных программ ДПО для педагогических работников и управленческих кадров (включая управленческие команды) по ведущим тематикам и флагманским направлениям развития государственной образовательной политики, разработанных федеральным государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования «Академия Минпросвещения России», например: проект «Школа Министерства просвещения России», внедрение обновленных ФГОС, развитие функциональной грамотности и т.д.;

организована и проводится диагностика предметных и методических компетенций педагогических работников, оценка профессиональных компетенций руководителей (кандидатов на должность руководителя) образовательных организаций;

определены единые подходы к формированию и подготовке кадрового резерва руководителей образовательных организаций, аттестации руководителей (кандидатов на должность руководителя) образовательных организаций.

Таким образом, предшествующий этап формирования РС НМС свидетельствует о создании системы условий, необходимых для эффективного адресного сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в непрерывном развитии их профессионального мастерства.

III. Региональная специфика, цель, задачи и принципы формирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров

3.1. Региональная специфика системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

По состоянию на 2022-2023 учебный год система образования Удмуртской Республики представляет собой:

Орган исполнительной власти – Министерство образования и науки Удмуртской Республики.

Общее образование 541 000		Дополнительное образование 153 ДО		Дошкольное образование 517 ДОУ	Профессиональное образование 40 (+8 негосударственные) ПОО В том числе 7 реализуют образовательные программы педагогической направленности	
педагогические работники	управленческие	педагогические работники	управленческие кадры	педагогические работники	педагогические работники	управленческие кадры
16 067 Из них учителей – 12723	2 179	2 991	444	9998	2 067 (+ 137 в негосударственных ПОО)	137 (+35 в негосударственных ПОО)

На территории Удмуртской Республики функционируют 1 государственная образовательная организация дополнительного профессионального образования – АОУ ДПО УР «Институт развития образования», 1 педагогический вуз – ФГОУ ВО «Глазовский государственный педагогический институт имени В.Г. Короленко», 1 классический университет – ФГОУ ВО «Удмуртский государственный университет», в структуре которого – Институт педагогики, психологии и социальных технологий.

Связующим звеном между региональными структурами (МОиН УР, АОУ ДПО УР ИРО) выступают муниципальные методические службы. В регионе – 30 муниципальных округов. В их числе – 5 городских и 25 сельских. Методические

службы представлены неравномерно: информационно-методические центры функционируют в 8 муниципальных округах, методические центры – в 13. В 5 муниципальных округах при Управлениях образованием созданы методические отделы, а в 4 округах методическую помощь оказывают специалисты Управлений образования (Алнашский, Завьяловский, Граховский, Киясовский).

В целом для системы научно-методического сопровождения в региональной системе образования характерны:

- недостаточная сформированность «гибких» механизмов эффективного управления РС НМС с учетом региональных условий;

- недостаточная взаимосвязь процессов и результатов функционирования субъектов РС НМС различного уровня;

- отсутствие автоматизированной системы РС НМС;

- несоответствие значительного количества программ ДПО, разрабатываемых на региональном уровне, сложившимся единым подходам к управлению качеством дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров;

- отсутствие автоматизированной системы оценки профессиональных – предметных, методических и иных – дефицитов педагогических и управленческих компетенций;

- недостаточный уровень технологизации методической деятельности;

- несформированность системы адресного и научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках освоения ими индивидуальных образовательных маршрутов на основе диагностики профессиональных компетенций;

- несистемный характер сопровождения и поддержки педагогических работников и управленческих кадров до 35 лет в первые 3 года работы;

- недостаточность имеющегося объема мероприятий по организации и проведению стажировок по ключевым направлениям развития системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- недостаточность имеющегося объема мероприятий организации сетевого взаимодействия субъектов РС НМС и субъектов научно-методической деятельности.

3.2. Цель, задачи и принципы формирования РС НМС ориентированы на достижение результатов федерального проекта «Современная школа» Национального проекта «Образование».

Целью РС НМС является создание единого научно-методического пространства, являющегося компонентом ЕФС научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Удмуртской Республики, обеспечивающего взаимодействие субъектов научно-методической деятельности регионального, муниципального и институционального (образовательных организаций) уровней для осуществления сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования.

3.3. Задачи РС НМС:

- выстраивание единой региональной системы профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Удмуртской Республики, выстраивание и сопровождение их индивидуальных образовательных маршрутов, построенных на основе диагностики профессиональных дефицитов и предусматривающих совершенствование предметных и/или методических, психолого-педагогических, коммуникативных, ИТ-компетенций педагогических работников;
- обеспечение наполнения федерального реестра дополнительных профессиональных программ педагогического образования (далее – ФР ДПП) программами переподготовки и повышения квалификации педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, с целью внедрения единых подходов к профессиональному развитию педагогических работников и управленческих кадров, направленного на устранение выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;
- развитие сетевого взаимодействия между субъектами научно-методической деятельности для создания единой информационно-методической среды, способствующей профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Удмуртской Республики, разработки, апробации и внедрения инновационных моделей повышения квалификации (профессиональной переподготовки) на основе объединения и совместного использования ресурсов;
- разработка различных форм поддержки и научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, в том числе направленных на снижение уровня «профессионального выгорания»;
- систематизация работы по реализации программ наставничества педагогических работников и управленческих кадров, поддержке молодых педагогов, включая педагогических работников до 35 лет в первые три года работы;
- повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов, а также в рамках реализации приоритетных федеральных программ;
- создание условий для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами образовательных организаций Удмуртской Республики навыками использования современных технологий, в том числе цифровых;
- внедрение в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания;
- создание условий для вовлечения педагогических работников в экспертную и исследовательскую деятельность;
- создание единой системы выявления, обобщения, продвижения и внедрения подтвердивших эффективность педагогических и управленческих практик;
- стимулирование разработки, апробации и внедрения инновационных форм методической работы, деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и методических объединений в региональной сфере образования, направленных на освоение современных профессиональных компетенций;
- выявление кадровых потребностей и развитие кадрового потенциала в образовательных организациях, в том числе за счёт осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической и управленческой направленности.

3.4. Принципами формирования РС НМС являются:

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

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

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

IV. Структура и функциональная нагрузка субъектов РС НМС

4.1. Региональная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Удмуртской Республики является частью ЕФС, представляет собой её региональный сегмент. Координатором ЕФС является Федеральное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации».

4.2. В состав РС НМС Удмуртской Республики входят: Министерство образования и науки Удмуртской Республики; автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Удмуртской Республики «Институт развития образования» (далее – АОУ ДПО УР ИРО), ЦНППМ, профессиональные образовательные организации, реализующие образовательные программы по укрупненной группе специальностей подготовки 44.00.00. «Образование и педагогические науки», образовательные организации высшего образования, реализующие образовательные программы по укрупненной группе специальностей и направлений подготовки 44.00.00. «Образование и педагогические науки»; Республиканский экспертный совет при Министерстве образования и науки Удмуртской Республики, региональные профессиональные педагогические сообщества (ассоциации, клубы и т.д.), а также иные субъекты научно-методической деятельности на региональном уровне (автономное образовательное учреждение Удмуртской Республики «Региональный образовательный центр одаренных детей», автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Центр опережающей профессиональной подготовки Удмуртской Республики» и др.)

4.3. Координатором РС НМС является ЦНППМ.

4.4. Министерство образования и науки Удмуртской Республики:
утверждает комплекс мер («дорожную карту») по созданию РС НМС;
обеспечивает условия (материально-технические, финансовые, кадровые и иные) для достижения показателей функционирования РС НМС;
осуществляет мониторинг эффективности функционирования РС НМС.

4.5. АОУ ДПО УР ИРО:

обеспечивает разработку и реализацию программ ДПО в соответствии с запросом, сформулированным на основе выявленных профессиональных дефицитов педагогических и управленческих кадров, в том числе с последующим включением в Федеральный реестр;

обеспечивает проведение региональных конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;

обеспечивает разработку и внедрение нового содержания образования, технологий обучения;

обеспечивает вовлечение профессиональных сообществ в региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

организует и проводит оценку профессиональных компетенций руководителей государственных и муниципальных образовательных организаций, кандидатов на должность руководителя образовательной организации;

организует и проводит образовательные мероприятия для педагогических работников и управленческих кадров;

организует внедрение целевой модели наставничества педагогических работников;

обеспечивает оказание методической помощи педагогическим работникам общеобразовательных организаций с низкими образовательными результатами;

обеспечивает оказание методической помощи органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, муниципальным методическим службам, руководителям образовательных организаций по вопросам диагностики профессиональных компетенций и аттестации руководителей (кандидатов на должность руководителя) образовательных организаций, формирования и подготовки кадрового резерва руководителей образовательных организаций, подготовки управленческих команд;

выполняет иные задачи и функции, возложенные учредителем.

4.6. ЦНППИМ обеспечивает:

взаимодействия с координатором ЕФС, в том числе – работу на едином федеральном портале дополнительного профессионального образования;

координацию деятельности РС НМС;

организацию процесса выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

организацию разработки и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

организацию разработки и внедрения различных форм адресной поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет и в первые три года работы;

организацию внедрения и тиражирования лучших инновационных педагогических и управленческих практик;

координацию методической (научно-методической) деятельности общественно-профессиональных объединений;

организацию проведения стажировок педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Удмуртской Республики на

базе образовательных организаций, в которых созданы объекты Национального проекта «Образование»;

организацию обучения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Удмуртской Республики, в том числе по новейшим программам ДПО;

организацию вовлечения педагогических работников в экспертную деятельность;

адресную методическую поддержку, консультирование, сопровождение педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Удмуртской Республики.

Комплексное сопровождение деятельности ЦНППМ осуществляется через координатора ЕФС, в том числе посредством обеспечения доступа ЦНППМ к единому федеральному portalу дополнительного профессионального образования («личный кабинет» субъекта Российской Федерации).

Сотрудники ЦНППМ проходят обучение на базе координатора ЕФС.

4.7. В ЦНППМ из числа штатных сотрудников, а также лиц, привлекаемых по договорам гражданско-правового характера и на иных условиях сотрудничества (на добровольной основе), формируется региональный методический актив. Основу регионального методического актива составляют педагогические работники высшей квалификационной категории, имеющие высшее педагогическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет.

В состав регионального методического актива включаются педагогические работники, осуществляющие педагогическую деятельность в образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы. В состав регионального методического актива могут войти руководители методических объединений, советов, ведущие и старшие эксперты предметных комиссий ОГЭ, ЕГЭ, тьюторы и наставники, лидеры профессиональных педагогических сообществ, педагогические работники, учащиеся которых демонстрируют стабильно высокие результаты.

Региональный методический актив осуществляет деятельность по методическому сопровождению педагогических работников и управленческих кадров по следующим направлениям:

посткурсовое сопровождение программ ДПО;

реализация программ повышения квалификации на завершающих этапах (в практической части) при каскадной системе повышения квалификации;

тьюторское сопровождение программ ДПО, включенных в Федеральный реестр;

выявление профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров;

построение и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;

организация взаимодействия, взаимопомощи и взаимообучения;

методическая помощь педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность в школах с низкими образовательными результатами обучающихся;

оказание консультативной помощи и поддержки педагогическим работникам и управленческим кадрам.

4.8. Профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, реализующие образовательные программы по укрупненной группе специальностей (направлений) подготовки 44.00.00. «Образование и педагогические науки», расположенные на территории Удмуртской Республики, участвуют в разработке и реализации программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников и управленческих кадров.

4.9. Республиканский экспертный совет координирует деятельность республиканских инновационных площадок на базе образовательных организаций, проводит независимую экспертизу инновационных проектов и программ.

4.10. Профессиональные педагогические сообщества (ассоциации, клубы и т.д.), включающие педагогических работников и управленческие кадры и созданные как на региональном, так и на муниципальном уровне и уровне образовательной организации:

осуществляют методическую поддержку педагогических работников и управленческих кадров;

создают среду для мотивации педагогических работников и управленческих кадров к непрерывному самосовершенствованию;

реализуют программы наставничества педагогических работников.

4.11. Органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, муниципальные методические службы, муниципальные (районные) методические объединения, муниципальные организации, реализующие дополнительные профессиональные программы (Муниципальное автономное учреждение «Информационно-методический центр «Альтернатива» г. Ижевск, иные – в случае создания), включаются в РС НМС в соответствии с приоритетными национальными задачами в области образования.

4.12. Методическое сопровождение педагогических работников на уровне образовательной организации осуществляют имеющиеся в образовательной организации методические структуры (методические объединения, кафедры, методические советы, методические объединения и т.п.), общественно-профессиональные объединения и т.д.

4.13. Механизмом взаимодействия и совместной реализации мероприятий, направленных на научно-методическое сопровождение профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, является трехстороннее соглашение между органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, Министерством образования и науки Удмуртской Республики и АОУ ДПО УР ИРО.

V. Актуальные вызовы и целевые ориентиры развития РС НМС

Анализ результатов функционирования РС НМС предшествующего этапа, выявление и рефлексия существующих проблемных зон позволяют сформулировать следующий комплекс актуальных вызовов в контексте развития РС НМС в перспективе до 2024 года:

- вызовы в области управления РС НМС:

недостаточная сформированность «гибких» механизмов эффективного управления РС НМС с учетом региональных условий;

недостаточная взаимосвязь процессов и результатов функционирования субъектов РС НМС различного уровня; рассинхронизация отдельных критериев и индикаторов эффективности функционирования различных субъектов РС НМС;

отсутствие автоматизированной системы мониторинга РС НМС;

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

несоответствие значительного количества программ ДПО, разрабатываемых на региональном уровне, сложившимся единым подходам к управлению качеством дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров;

недостаточный уровень информационной открытости процессов и результатов в системе дополнительного профессионального образования;

недостаточность информации о профессиональных – предметных, методических и иных – дефицитах педагогических и управленческих компетенций;

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

недостаточный уровень технологизации методической деятельности (в части типовых организационно-методических документов, дорожных карт, стандартов операциональных процедур);

несформированность системы адресного и научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках освоения ими индивидуальных образовательных маршрутов на основе диагностики профессиональных компетенций;

несистемный характер сопровождения и поддержки педагогических работников и управленческих кадров до 35 лет в первые 3 года работы;

несистемный характер выявления, анализа и трансляции эффективных практик:

организации методической работы на муниципальном и институциональном уровне;

наставнических практик (в том числе для педагогических работников до 35 лет в первые три года работы);

проектирования и сопровождения индивидуальных образовательных маршрутов повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров на основе результатов диагностики профессиональных компетенций;

организации и проведения стажировок по ключевым направлениям развития системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

внедрения результатов прикладных исследований в педагогическую и управленческую практику;

организации сетевого взаимодействия субъектов РС НМС и субъектов научно-методической деятельности.

Целью развития РС НМС является повышение эффективности системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в контексте достижения приоритетных задач в сфере образования на период до 2024 года.

Стратегические задачи развития РС НМС:

- в области управления РС НМС:

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

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

внедрение процедур и инструментов оценки эффективности субъектов РС НМС;

развитие системы «горизонтальных» связей с РС НМС других регионов, в том числе - в части обмена эффективными педагогическими и управленческими практиками;

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

актуализация содержания и экспертиза качества программ ДПО, цифровизация образовательных технологий и персонификация образовательных треков непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров;

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

развитие системы адресного научно-методического сопровождения субъектов РС НМС и субъектов научно-методической деятельности в рамках ключевых процессов непрерывного повышения профессионального мастерства, в том числе способствующего устранению профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров, выявленных на основе диагностики их профессиональных компетенций;

выявление кадровых потребностей и развитие кадрового потенциала в образовательных организациях, в том числе за счёт осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической и управленческой направленности;

технологизация методической деятельности, формирование единых подходов к работе региональных методистов, оценке их эффективности.

Системные эффекты развития РС НМС:

- для педагогических работников и управленческих кадров:

снижение уровня профессиональных (педагогических и управленческих) дефицитов;

повышение мотивации педагогических работников и управленческих кадров к обновлению методов обучения и воспитания;

повышение компетентности педагогических работников и управленческих кадров в сфере управления образовательными организациями и сетевым образовательным полем для обеспечения эффективного функционирования и развития образовательной организации;

создание условий для профессионального и карьерного роста перспективных педагогических работников и управленческих кадров сферы образования;

снижение уровня «профессионального выгорания» педагогических работников и управленческих кадров;

- для системы дополнительного профессионального образования:

повышение информационной открытости и «прозрачности» процессов в системе дополнительного профессионального образования;

повышение качества результатов в системе дополнительного профессионального образования;

выравнивание позиций РС НМС в показателях эффективности региональных сегментов ЕФС;

- для системы образования Удмуртской Республики в целом:

системный подход к управлению качеством образования на уровне Удмуртской Республики;

повышение качества образования на региональном, муниципальном, институциональном уровнях.

VI. Основные направления и системообразующие мероприятия в рамках развития РС НМС

Взаимодействие субъектов РС НМС, нацеленное на повышение эффективности системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, осуществляется в рамках следующих основных направлений.

6.1. Направление 1 «Управление системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» (далее - Направление 1), включая:

стратегическое планирование и организацию ключевых процессов в рамках РС НМС;

координацию взаимодействия субъектов РС НМС регионального, муниципального и институционального уровней;

координацию деятельности региональных методистов;

оценку эффективности РС НМС, отдельных субъектов РС НМС.

Механизмами взаимодействия субъектов РС НМС в рамках Направления 1 являются:

концепции, стратегии, комплексные планы ("дорожные карты") совместных мероприятий;

соглашения (договоры) о совместной деятельности (партнерстве);

семинары-совещания, вебинары;

мониторинговые исследования и т.д.

Системообразующими мероприятиями в рамках Направления 1 являются:

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

разработка критериев и индикаторов эффективности функционирования РС НМС, отдельных субъектов РС НМС;

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

формирование и организация деятельности регионального методического актива.

6.2. Направление 2 «Непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров» (далее - Направление 2), включая:

диагностику профессиональных компетенций;

проектирование и сопровождение прохождения педагогическими работниками и управленческими кадрами индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного повышения профессионального мастерства;

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

реализацию программ ДПО в соответствии с приоритетными задачами в сфере образования, в том числе полностью или частично в форме стажировок, включая программы профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

реализацию программ наставничества педагогических работников, поддержка молодых педагогов, включая педагогических работников до 35 лет в первые три года работы;

реализация программ ДПО и мероприятий в рамках неформального образования в целях целенаправленной подготовки мобильного кадрового резерва руководителей образовательных организаций и управленческих команд, способных разрабатывать и реализовывать эффективные стратегии развития образовательных организаций;

Механизмами взаимодействия субъектов РС НМС в рамках Направления 2 являются:

программы ДПО из Федерального реестра;

программы ДПО, реализуемые в сетевой форме;

программы ДПО, реализуемые по каскадной модели повышения квалификации;

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

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

единый федеральный портал дополнительного профессионального образования.

Системообразующими мероприятиями в рамках Направления 2 являются:

На региональном уровне:

повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;

повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров в рамках реализации приоритетных федеральных программ;

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

развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников и управленческих кадров;

построение индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров на основе диагностики профессиональных компетенций;

организация деятельности по совершенствованию профессиональных компетенций педагогических работников;

осуществление профилактики профессионального выгорания педагогических работников;

На муниципальном уровне и на уровне образовательной организации:

разработка совместно с региональным методистом индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального развития педагогических работников;

организация взаимодействия и взаимообучения педагогических работников;

сопровождение в профессиональном становлении педагогических работников до 35 лет в первые три года работы.

6.3. Направление 3 «Содержательно-методическое обеспечение непрерывного профессионального (педагогического) образования».

Механизмом взаимодействия субъектов РС НМС в рамках Направления 3 являются:

- комплекс организационно-методической документации;

- методические рекомендации, указания и т.д. по ключевым процессам непрерывного профессионального (педагогического) образования, деятельности отдельных субъектов ЕФС, РС НМС;

- аннотированный каталог научно-методических разработок;

- инновационные площадки;

- инновационные площадки сетевых инновационных проектов;

- инновационные комплексы;

- научно-практические конференции, форумы и т.д.

Системообразующими мероприятиями в рамках Направления 2 являются:

- на региональном уровне:

- обеспечение педагогических работников и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами (в том числе цифровыми);

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

- информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;

- руководство деятельностью инновационных площадок, сетевыми инновационными проектами.

- на муниципальном уровне и на уровне образовательной организации:

- методическое обеспечение процессов обучения и воспитания;

- руководство деятельностью инновационных комплексов;

- разработка учебных, научно-методических и дидактических материалов;

- обеспечение высокого методического уровня проведения всех видов занятий;

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

методическое сопровождение педагогических работников, имеющих профессиональные дефициты и затруднения;

выявление, изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта;

помощь педагогическим работникам в обобщении и презентации своего опыта работы;

организация неформального образования педагогических работников и управленческих кадров;

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

анализ, апробация и внедрение нового методического обеспечения образовательного процесса;

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

VII. Показатели эффективности создания и развития РС НМС

7.1. Показатели эффективности создания и развития РС НМС в области управления системой научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров:

- разработан и реализуется комплекс мер («дорожная карта») по созданию и функционированию РС НМС на период до 2024 года (ежегодно, начиная с 2021 года);

- разработана с учетом социально-экономических условий Удмуртской Республики и реализуется вариативная система мониторинга эффективности РС НМС (ежегодно, начиная с 2023 года).

7.2. Показатели эффективности создания и развития РС НМС в области непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров:

- доля педагогических работников, освоивших программы ДПО, вошедшие в Федеральный реестр и подобранные с учетом диагностики профессиональных компетенций (к 2024 году - не менее 30%);

- количество управленческих команд, принявших участие в программах повышения квалификации (к 2024 году - не менее 40% от общего количества управленческих команд субъекта Российской Федерации).

7.3. Показатели эффективности создания и развития РС НМС в области содержательно-методического обеспечения непрерывного профессионального (педагогического) образования:

- количество педагогических работников, закрепленных за 1 региональным методистом для осуществления методического сопровождения (к 2024 году - не более 250 человек);

- доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы (к 2024 году - не менее 70%).

Приложение
к Концепции создания региональной
системы
научно-методического сопровождения
педагогических работников
и управленческих кадров
в Удмуртской Республике

**Перечень дополнительных показателей эффективности создания и развития
РС НМС**

Методика расчета показателей

1. Показатель «Доля муниципальных образований, в которых принят нормативный правовой акт по формированию муниципальной системы кадрового резерва руководителей образовательных организаций»

**Методика
расчета показателя «Доля муниципальных образований, в которых принят
нормативный правовой акт по формированию муниципальной системы
кадрового резерва руководителей образовательных организаций»**

Доля муниципальных образований, в которых принят нормативный правовой акт по формированию муниципальной системы кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

Показатель характеризует фактический уровень готовности муниципальных образований, готовых решать проблему кадровых дефицитов, и выстраивания системной работы с управленческими кадрами.

Единица измерения: процент.

Формула расчета: $K = \frac{m}{n} \times 100\%$, где

K - доля муниципальных образований, в которых принят нормативный правовой акт по формированию муниципальной системы кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

m - количество муниципальных образований, в которых принят нормативный правовой акт по формированию муниципальной системы кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

N - количество муниципальных образований в Удмуртской Республике.

Источник информации: показатель рассчитывается на основании мониторинга данных от муниципальных образований.

Уровень агрегирования информации: по Удмуртской Республике, по муниципальным образованиям Удмуртской Республики.

Мониторинг по показателю проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторинга проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации.

2. Показатель «Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя образовательной организации, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв»

Методика

расчета показателя «Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя образовательной организации, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв»

Доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя образовательной организации, по отношению к общему количеству лиц, включенных в кадровый резерв.

Показатель характеризует активность работы по использованию кадрового резерва в муниципальном образовании, мобильность кадрового резерва.

Единица измерения: процент.

Формула расчета: $N = \frac{n}{R(>0)} \times 100\%$, где

N - доля лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя общеобразовательной организации.

n - количество лиц, назначенных из кадрового резерва на должность руководителя общеобразовательной организации;

R - общее количество лиц, включенных в кадровый резерв.

Источник информации: показатель рассчитывается на основании данных мониторинга от муниципальных образований.

Уровень агрегирования информации: по Удмуртской Республике, по муниципальным образованиям Удмуртской Республики.

Мониторинг по показателю проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторинга проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации.

3. Показатель «Доля целевых (ключевых) должностей, на которые назначены лица из кадрового резерва, по отношению к общему количеству ставших вакантными целевых (ключевых) должностей в течение календарного года»

Методика расчета показателя

«Доля целевых (ключевых) должностей, на которые назначены лица из кадрового резерва, по отношению к общему количеству ставших вакантными целевых (ключевых) должностей в течение календарного года»

Доля целевых (ключевых) должностей, на которые назначены лица из кадрового резерва, по отношению к общему количеству ставших вакантными целевых (ключевых) должностей в течение календарного года.

Показатель характеризует эффективность резерва как инструмента формирования кадрового состава.

Единица измерения: процент.

Формула расчета: $N = \frac{m}{n} \times 100\%$

N – доля целевых (ключевых) должностей, на которые назначены лица из кадрового резерва, по отношению к общему количеству ставших вакантными целевых (ключевых) должностей в течение календарного года

m – количество целевых (ключевых) должностей, на которые назначены лица из кадрового резерва в календарном году

n – общее количество ставших вакантными целевых (ключевых) должностей в течение календарного года

Источник информации: показатель рассчитывается на основании данных мониторинга от муниципальных образований.

Уровень агрегирования информации: по Удмуртской Республике, по муниципальным образованиям Удмуртской Республики.

Мониторинг по показателю проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторинга проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации.

4. Показатель «Доля руководителей образовательных организаций, в течение первых трех лет после назначения не допустивших снижения показателей эффективности образовательной организации, зафиксированных на дату назначения руководителя, по отношению к общему количеству назначений в соответствующем году»

Методика расчета показателя

«Доля руководителей образовательных организаций, в течение первых трех лет после назначения не допустивших снижения показателей эффективности образовательной организации, зафиксированных на дату назначения руководителя, по отношению к общему количеству назначений в соответствующем году»

Доля руководителей образовательных организаций, в течение первых трех лет после назначения не допустивших снижения показателей эффективности образовательной организации, зафиксированных на дату назначения руководителя, по отношению к общему количеству назначений в соответствующем календарном году.

Показатель характеризует эффективность отбора кандидатов и назначения на должность руководителя образовательной организации.

Единица измерения: процент.

Формула расчета: $Z = \frac{m}{z} \times 100\%$, где

Z – доля руководителей образовательных организаций, в течение первых трех лет после назначения не допустивших снижения показателей эффективности образовательной организации, зафиксированных на дату назначения руководителя, по отношению к общему количеству назначений в соответствующем календарном году;

m – количество руководителей образовательных организаций, в течение первых трех лет после назначения не допустивших снижения показателей эффективности образовательной организации, зафиксированных на дату назначения руководителя;

z – количество руководителей образовательных организаций, назначенных в течение соответствующего календарного года.

Источник информации: показатель рассчитывается на основании мониторинга данных от муниципальных образований.

Уровень агрегирования: по Удмуртской Республике, по муниципальным образованиям Удмуртской Республики.

Мониторинг по показателю проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторинга проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации.

**Методика расчета показателя
«Количество управленческих команд, принявших участие в программах
повышения квалификации»**

Количество управленческих команд в образовательных организациях, принявших участие в программах повышения квалификации.

Показатель характеризует создание условий для подготовки управленческих команд образовательных организаций и профессионального роста перспективных кадров сферы образования.

Единица измерения: процент

Формула расчета: $K = \frac{m}{n} \times 100\%$, где

K – доля управленческих команд в образовательных организациях, принявших участие в программах повышения квалификации;

m – количество управленческих команд в образовательных организациях, принявших участие в программах повышения квалификации в течение календарного года;

n – общее количество управленческих команд в образовательных организациях в отчетном календарном году.

Источник информации: показатель рассчитывается на основании мониторинга данных от муниципальных образований.

Уровень агрегирования информации: по Удмуртской Республике, по муниципальным образованиям Удмуртской Республики.

Мониторинг по показателю проводится не реже одного раза в год. По результатам мониторинга проводится анализ, разрабатываются адресные рекомендации.».
