



ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
РАСПОРЯЖЕНИЕ

окуд 02512218

31.12.2019

№ 3830 - Р

**Об утверждении критериев  
и показателей мониторинга качества  
повышения квалификации  
и профессионального роста педагогов,  
системы методической работы**

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 11.04.2018 № 1118-р «О проведении в 2019 году мониторинга качества образования»

1. Утвердить критерии и показатели мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов согласно приложению 1 к распоряжению.

2. Утвердить критерии и показатели мониторинга системы методической работы согласно приложению 2 к распоряжению.

3. Контроль за выполнением распоряжения возложить на первого заместителя председателя Комитета по образованию Владимирскую Е.В.

**Временно исполняющий обязанности  
председателя Комитета**

**Е.В. Владимирская**

Приложение 1  
к распоряжению Комитета по образованию  
от 31.12.2018 № 3830-Р

### **Мониторинг качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов**

Необходимым условием выполнения масштабных задач в рамках национального проекта «Образование» является повышение качественных характеристик педагогических кадров. Речь идет о том, чтобы в ходе реализации федерального проекта «Учитель будущего», других федеральных проектов формировать у учителей новые компетенции, совершенствовать существующие с ориентацией на решаемые задачи, вызовы настоящего и будущего.

С учетом этих вызовов и задач существенно изменяются миссия, содержание, направленность и технологии деятельности организаций дополнительного профессионального образования. Система дополнительного профессионального образования Санкт-Петербурга как субъекта Российской Федерации представлена более чем 200 организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы для руководящих и педагогических работников (профессиональной переподготовки, повышения квалификации), представляющими государственный и негосударственный сектор, федеральный и региональный уровни, сферу профессионального и дополнительного профессионального образования.

Достижение нового качества такой системы и, соответственно, нового качества решения задач учительского роста, непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Санкт-Петербурга во многом возможно, если объединить потенциалы и возможности этой системы, в том числе за счет механизмов сетевого взаимодействия, повышения роли экспертного сообщества, внедрения принципов образовательных экосистем. Одним из таких механизмов также должен стать мониторинг, призванный обеспечивать органы управления образованием, участников образовательных отношений своевременной, объективной информацией о состоянии и динамике основных параметров системы дополнительного профессионального образования, о степени ее воздействия на инновационные процессы в региональной системе общего, профессионального и дополнительного образования.

Региональная система мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов предназначена для получения на основе системы критериев и показателей, применения соответствующих оценочных процедур информации о качестве системы дополнительного профессионального педагогического образования с целью ее использования для принятия управленческих решений по улучшению ее качества.

Обобщенно цель мониторинга состоит в получении своевременной, валидной и достоверной информации о качестве разработки, востребованности, обеспечения, реализации и результативности дополнительных профессиональных программ, их соответствия потребностям развития региональной системы образования, запросам и ожиданиям руководящих и педагогических работников, рынка педагогического труда.

Данная цель декомпозируется, выражается в совокупности целого ряда частных целевых установок:

1. Выявление эффективности работы по диагностике профессиональных дефицитов педагогов.

Выявленные профессиональные дефициты педагогов определяют основу для построения индивидуальных образовательных траекторий их профессионального развития. Эффективным инструментом выявления таких дефицитов является анализ

результатов внешних оценочных процедур в виде процедур оценки качества подготовки обучающихся (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, НИКО и др.). Полученные данные могут быть использованы для совершенствования качества деятельности не только отдельного учителя, но и всего педагогического сообщества.

2) Результативность освоения программ дополнительного профессионального образования.

Результативность реализации дополнительных профессиональных программ может определяться на основе квалификационных испытаний, процедур итоговой аттестации, исследования изменений в профессиональной деятельности в послекурсовой период, применения социологических методов. Для повышения объективности оценки результативности реализации дополнительных профессиональных программ весьма важно, чтобы механизм такой оценки предполагал участие в ней работодателей в лице руководителей образовательных организаций.

3) Стимулирование профессионального роста педагогов.

Выявленные на основе соответствующих процедур профессиональные дефициты, установленные образовательные потребности, приоритеты профессионального роста и развития педагогов, в случае их объективности, реально являются мощным стимулом их профессионального роста, ориентируют не только на освоение дополнительных профессиональных программ, но и на участие в других форматах и мероприятиях, направленных на профессиональный рост и развитие (профессиональные конкурсы, стажировки, наставничество, конференции, семинары, вебинары, др.).

4) Вовлечение педагогов в экспертную деятельность.

Под экспертной деятельностью педагогического работника понимается его работа в качестве эксперта при проведении процедур аттестации руководящих и педагогических работников, государственной итоговой аттестации, контроля и надзора в сфере образования, сертификации профессиональных квалификаций, в качестве члена комиссии по проведению районного, регионального, федерального этапов Всероссийской олимпиады школьников. При этом педагогический работник, привлекаемый к работе в качестве эксперта, проходит обучение с последующей проверкой и подтверждением его квалификации, что закреплено в соответствующем нормативном правовом, организационно-распорядительном акте регионального или федерального уровня.

5) Внешняя оценка качества программ дополнительного профессионального образования.

Предназначение внешней оценки качества программ дополнительного профессионального образования состоит в установлении и подтверждении со стороны экспертных структур, организаций качества дополнительных профессиональных программ, включая их техническую и содержательную внутреннюю и внешнюю экспертизу, профессионально-общественную аккредитацию. Направленность внешней оценки таких программ должна быть преимущественно связана с теми аспектами их содержания, которые отражают степень соответствия требованиям работодателей, запросов и приоритетов региональной системы образования.

6) Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

Реализация дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки педагогической направленности призвана решать задачи стимулирования процессов прихода в систему общего, дополнительного и профессионального образования высококвалифицированных, профессиональных молодых специалистов, не имеющих базового педагогического образования, но стремящихся реализовать свой потенциал в системе образования, в работе с детьми.

7) Определение наличия конкурентной среды в повышении квалификации педагогов.

Наличие конкурентной среды в повышении квалификации педагогов выступает как один из эффективных механизмов повышения качества, выстраивания

интегрированной, диверсифицированной региональной системы дополнительного профессионального образования с большим разнообразием субъектов. Конкурентная среда также предоставляет большие возможности руководящим и педагогическим работникам в выборе желаемых, требуемых, соответствующих их ожиданиям программ, что делает процесс повышения квалификации и профессионального роста максимально индивидуализированным.

8) Профилактика профессионального выгорания педагогов.

Данный аспект мониторинга является значимым в силу особенностей профессиональной деятельности педагогов, выражающейся в избыточных психоэмоциональных нагрузках, невозможности их полного нивелирования за счет привычных приемов и механизмов. Раннее выявление у педагога признаков профессионального выгорания, осуществление соответствующих профилактических мероприятий способствует повышению качества и продолжительности его профессиональной деятельности.

9) Построение индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов.

Значимость индивидуализации образовательной траектории профессионального развития педагогов состоит в том, что она позволяет в полной мере раскрыть и прирастить его профессиональный потенциал, актуализировать ранее не востребованные и не применяемые знания, умения, навыки, компетенции.

10) Учет образовательных потребностей региона.

Система дополнительного профессионального педагогического образования, наряду с выполнением важной социокультурной задачи – непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников, решает целый комплекс образовательных задач в масштабах региона, способствуя его социально-экономическому развитию, более эффективному использованию трудовых ресурсов, повышению производительности труда, качества жизни населения.

Потребителями, заинтересованными сторонами в получении информации о качестве повышения квалификации и профессионального роста педагогов являются: орган исполнительной власти Санкт-Петербурга как субъекта Российской Федерации, осуществляющий полномочия по реализации государственной политики в сфере образования; руководители дошкольных, общеобразовательных, профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций дополнительного образования, являющиеся работодателями в отношении педагогических и иных категорий работников; образовательные организации дополнительного профессионального образования, реализующие программы дополнительного профессионального образования.

Указанные выше обобщенная цель и декомпозированные целевые установки мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов могут быть представлены и оценены с помощью соответствующей критериальной модели. Такая модель выстраивается на основе применения ряда критериев и показателей, в своей совокупности отражающих такие стороны региональной системы дополнительного профессионального образования, как:

- образовательные потребности региона, региональной системы образования;
- состав, направленность, качество реализуемых программ дополнительного профессионального образования;
- совершенство механизмов выявления запроса к системе дополнительного профессионального образования, его учета и удовлетворения;
- качество состава субъектов, реализующих дополнительные профессиональные программы, наличие конкурентной среды в повышении квалификации педагогов;
- совершенство нормативной правовой базы функционирования региональной системы повышения квалификации и профессионального роста педагогов;

достаточность ресурсного обеспечения реализации мероприятий в рамках системы повышения квалификации и профессионального роста педагогов;

доступность для руководящих и педагогических работников дополнительных профессиональных программ;

распространенность практики формирования индивидуальных учебных планов, реализации индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов;

использование, востребованность, состав участников и эффективность сетевой формы реализации дополнительных профессиональных программ;

результативность реализации дополнительных профессиональных программ с точки зрения влияния на инновационные процессы и качество в региональной системе образования;

востребованность, доступность для руководящих и педагогических работников вариативных форм повышения квалификации, профессионального роста (стажировки, профессиональные конкурсы, проектная деятельность, наставничество, др.), наличие конкурентной среды в повышении квалификации педагогов;

профессиональные дефициты и профессиональное выгорание педагогов; состав процедур диагностики профессиональных дефицитов и профессионального выгорания педагогических работников в соответствии с профессиональными стандартами; организация повышения квалификации на основе диагностики профессиональных дефицитов и профессионального выгорания;

механизмы стимулирования, инвестиции в профессиональный рост руководящих и педагогических работников;

степень и направленность интеграции дополнительного профессионального педагогического образования в региональную и федеральную системы непрерывного педагогического образования;

направленность, системность и эффективность управленческих решений, принимаемых по результатам проведения мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов.

В системе мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов может быть использован комплекс показателей, характеризующих в аспекте способов, механизмов получения информации по ним:

показатели диагностики профессиональных дефицитов и профессионального выгорания педагогов;

показатели входной и выходной диагностик слушателей программ дополнительного профессионального образования, в том числе организуемых с учетом выявленных профессиональных дефицитов педагогов;

показатели, отражающие эффективность механизмов стимулирования профессионального роста педагогов;

показатели, используемые в ходе внешней оценки качества программ дополнительного профессионального образования;

показатели эффективности реализации программ профессиональной переподготовки педагогической направленности;

показатели полноты и качества кадрового, информационно-методического и ресурсного обеспечения реализации программ дополнительного профессионального образования;

показатели удовлетворенности слушателей программ дополнительного профессионального образования качеством и полнотой их реализации, удовлетворенности работодателей в лице руководителей образовательных организаций, органов управления образованием;

показатели финансовой и географической доступности образовательных услуг в сфере дополнительного профессионального образования, широты выбора (в том числе на конкурентных условиях) однотипных программ.

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

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 дополнительных профессиональных программ; договоры о реализации дополнительных профессиональных программ в сетевой форме; др.);

диагностические, контрольно-оценочные и аттестационные процедуры, предусмотренные дополнительными профессиональными программами;

экспертные листы, протоколы, используемые в ходе проведения процедуры внешней оценки качества дополнительных профессиональных программ;

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;

данные анализа отзывов, мнений, предложений и оценок педагогических работников, содержащихся в публикациях СМИ, социальных сетях, на официальных сайтах организаций дополнительного профессионального образования.

В мониторинге участвуют организации дополнительного профессионального образования Санкт-Петербурга: Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования, Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Санкт-Петербургский центр оценки качества образования и информационных технологий», Государственные бюджетные учреждение дополнительного профессионального педагогического образования «Информационно-методический центр» администраций районов Санкт-Петербурга.

**Критериальная модель для проведения мониторинга качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов**

№ п/п	Критерии, показатели	Единица измерения
	<b>Критерий 1. Наличие возможности для индивидуального выбора и самоопределения педагогов в целях стимулирования их профессионального роста</b>	

1.1	Количество/доля ДПП ПК, предлагаемых для персонифицированного повышения квалификации педагогических работников в объеме не менее 36 часов, от общей численности ДПП ПК	единиц/ процентов
1.2	Количество/доля предлагаемых ДПП ПП педагогической направленности от общей численности ДПП ПП	единиц/ процентов
1.3*	Количество ДПП ПК одной направленности, предлагаемых для повышения квалификации педагогических работников	единиц
1.4	Количество/доля ДПП ПК, реализованных полностью или частично в форме стажировки, от общей численности реализованных программ в течение отчетного периода*	единиц/ процентов
1.5	Количество/доля ДПП ПК, включающих повышение квалификации в форме стажировки на базе образовательных организаций, имеющих статус Федеральных инновационных площадок (в том числе в других субъектах Российской Федерации), от общей численности ДПП ПК	единиц/ процентов
1.6	Количество педагогических работников, прошедших в течение отчетного периода диагностику профессиональных дефицитов	человек
1.7*	Количество педагогических работников, включенных в экспертную деятельность на региональном и (или) федеральном уровне	человек
1.8*	Количество педагогических работников, для которых в течение отчетного периода были организованы индивидуальные консультации с предоставлением адресных рекомендаций по вопросам стимулирования профессионального роста, построения индивидуальной образовательной траектории, профилактики профессионального выгорания	человек
<b>Критерий 2. Доступность качественного ДПО с учетом профессиональных дефицитов и интересов педагогов, а также требований работодателей</b>		
2.1	Средневзвешенное значение объема ДПП ПК для педагогических работников, реализованных за отчетный период	часов
2.2	Количество/доля обновленных в отчетный период ДПП ПК по итогам анализа результатов внешних оценочных процедур от общей численности ДПП ПК	единиц/ процентов
2.3	Количество/доля педагогических работников, прошедших за отчетный период повышение квалификации на основе предварительной персонифицированной диагностики профессиональных дефицитов, от общего количества педагогических работников, прошедших повышение квалификации	человек/ процентов
2.4	Количество/доля педагогических работников, прошедших за отчетный период повышение квалификации на основе индивидуальных образовательных маршрутов, от общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации	человек/ процентов
2.5	Количество/доля ДПП ПК, реализованных за отчетный период для обучения школьных педагогических команд, от общей численности реализованных ДПП ПК	единиц/ процентов
2.6*	Количество/доля ДПП ПК, реализуемых с использованием электронного обучения, от общей численности ДПП ПК, реализуемых в отчетном периоде	единиц/ процентов
2.7*	Количество/доля ДПП ПК, реализуемых с использованием	единиц/ процентов

	дистанционных образовательных технологий, от общей численности ДПП ПК, реализуемых в отчетном периоде	процентов
2.8*	Количество/доля педагогических работников, прошедших за отчетный период повышение квалификации по направлениям, связанным с внедрением в образовательный процесс современных технологий обучения и воспитания, в том числе проектных форм работы с обучающимися, от общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации	человек/ процентов
2.9*	Количество/доля ДПП ПК, направленных на овладение педагогами навыками использования современных цифровых технологий, от общей численности ДПП ПК	единиц/ процентов
2.10	Количество педагогических работников, завершивших за последние 3 года обучение по программам профессиональной переподготовки педагогической направленности	человек
<b>Критерий 3. Степень целостности региональной системы дополнительного профессионального образования педагогических работников и результативность реализации дополнительных профессиональных программ</b>		
3.1*	Количество/доля ДПП ПП, ПК, прошедших внешнюю экспертизу качества и(или) профессионально-общественную аккредитацию и внесенных по их результатам в региональный и(или) федеральный электронные реестры общего доступа, от общей численности ДПП ПП, ПК	единиц/ процентов
3.2*	Количество/доля обновленных в отчетном периоде ДПП ПП, ПК от общей численности программ	единиц/ процентов
3.3	Количество/доля ДПП ПП, ПК, реализуемых с использованием сетевой формы, от общей численности реализуемых ДПП ПП, ПК	единиц/ процентов
3.4	Доля получателей образовательных услуг ДПО, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, от общей численности опрошенных получателей образовательных услуг	процентов
3.5	Доля получателей образовательных услуг ДПО, удовлетворенных материально-техническим обеспечением организации, от общей численности опрошенных получателей образовательных услуг	процентов
3.6*	Количество управленческих решений, принятых в отчетный период по результатам анализа качества дополнительного профессионального образования педагогических работников	единиц

1.3\* – предоставление данных по данному показателю предполагает отнесение каждой из реализуемых ДПП ПК к одной из предложенных направленностей, учитывая целевую группу педагогических работников, на которую ориентирована программа, содержательные характеристики программы и т.д.

1.4\* - под отчетным периодом в мониторинговом исследовании понимается истекший до его проведения календарный год.

1.7\* – под экспертной деятельностью педагогического работника понимается его работа в качестве эксперта при проведении процедур аттестации руководящих и педагогических работников, государственной итоговой аттестации, контроля и надзора в сфере образования, сертификации профессиональных квалификаций; работа в качестве члена комиссии, разработчика заданий районного, регионального, федерального этапа Всероссийской олимпиады школьников. При этом педагогический работник,



привлекаемый к работе в качестве эксперта, проходит обучение с последующей проверкой и подтверждением его квалификации, что закреплено в соответствующем нормативном правовом, организационно-распорядительном акте регионального или федерального уровня.

1.8\* – под индивидуальными консультациями педагогов по вопросам построения индивидуальной образовательной траектории, профессиональной карьеры, профилактики профессионального выгорания понимаются консультации, имеющие документальное подтверждение, проводимые руководителями, заместителями руководителей, руководителями структурных подразделений организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы, специалистами их функциональных подразделений, на которые возложены соответствующие функции.

2.6\* – под электронным обучением понимается организация образовательной деятельности с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу по линиям связи указанной информации, взаимодействие обучающихся и педагогических работников.

2.7\* - под дистанционными образовательными технологиями понимаются образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников.

2.8\* - под современными технологиями обучения и воспитания понимаются технологии, связанные с использованием проектных форм работы с обучающимися; технологии, связанные с когнитивной стимуляцией, ориентированные на формирование т.н. «мягких» навыков и компетенций будущего (например, Сингапурские технологии; технология «перевернутого» обучения; Agile-метод; сторителлинг; др.).

2.9\* – под современными цифровыми технологиями понимаются технологии, связанные с применением электронных информационных ресурсов, электронных образовательных ресурсов, соответствующих программных, аппаратных, технологических средств, обеспечивающих качественное освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места их нахождения (совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий).

3.1\* – в данный перечень программ в том числе входят дополнительные профессиональные программы, прошедшие конкурсный отбор и использующиеся в рамках реализации персонализированной модели повышения квалификации педагогических работников; дополнительные профессиональные программы, прошедшие в соответствии со ст. 96 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» профессионально-общественную аккредитацию.

3.2\* – под обновлением дополнительных профессиональных программ повышения квалификации понимается внесение в учебный, учебно-тематический планы действующих программ одной(го) и более новых тем (модулей) с учетом изменения требований законодательства, выявленных потребностей обучающихся, их работодателей – заказчиков программ повышения квалификации. При этом название программы остается прежним, либо незначительно редактируется без изменения ее сущности и направленности.

3.6\* – под управленческими решениями понимаются официальные, документально оформленные решения, подписанные, утвержденные уполномоченными на то должностными лицами, органами государственного-общественного управления, профессионально-общественными структурами, направленные на улучшение качества процесса, программ, результатов освоения дополнительных профессиональных программ, условий реализации дополнительных профессиональных программ.

Принятые сокращения:

ДПО – дополнительное профессиональное образование;

ДПП ПК – дополнительная профессиональная программа повышения квалификации;

ДПП ПП – дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки.

Приложение 2  
к распоряжению Комитета по образованию  
от 31.12.2019 № 3830-Р

### Мониторинг системы методической работы

Санкт-Петербург имеет многолетний опыт организации методического сопровождения педагогических работников системы образования, в том числе посредством профессиональных педагогических сообществ, методических и иных объединений работников сферы образования.

В последние годы наблюдается неуклонный рост масштаба участия учебно-методических и методических объединений, других профессиональных педагогических сообществ в процессах развития региональной системы образования. В Санкт-Петербурге действует 60 профессиональных сообществ общегородского уровня, объединяющих руководящих и педагогических работников, представителей общественности. Важная роль отводится школьным методическим объединениям, способствующим повышению профессиональной мотивации, методической культуры учителей и развитию их творческого потенциала. Постоянно расширяется функционал государственных учреждений дополнительного профессионального педагогического образования «Информационно-методический центр» администраций районов Санкт-Петербурга. На их базе созданы центры информатизации образования, центры оценки качества образования.

В Санкт-Петербурге функционирует уровневая система методической работы и методического сопровождения педагогов, возглавляет которую Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования.

В целях участия педагогических, научных работников, представителей работодателей в разработке федеральных государственных образовательных стандартов, примерных образовательных программ, координации действий организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в обеспечении качества и развития содержания образования в системе образования Санкт-Петербурга создано Региональное учебно-методическое объединение (экспертное сообщество).

В 2010 году создано профессионально-общественное объединение Союз педагогов Санкт-Петербурга. Основной целью Союза является решение профессиональных вопросов, требующих широкого обсуждения, общественная экспертиза теоретических и практических вопросов, содействующих повышению качества образования.

Рост и профессиональное развитие педагогов осуществляется как за счет системы дополнительного профессионального образования, так и в процессе реализации комплекса мероприятий, направленных на выявление и преодоление профессиональных дефицитов, консультирование и практическую апробацию педагогом новых методик, технологий, рефлексию достигаемых результатов и развития профессиональной компетентности.

В существующей в Санкт-Петербурге системе методического сопровождения педагогов делается акцент на сопровождении профессиональной деятельности педагога на рабочем месте.

Главная цель методического сопровождения – направить и мотивировать педагога к профессиональному саморазвитию и самосовершенствованию, повышению его профессиональной компетентности с учетом возможных прогнозов и трендов развития образования, социально-экономических, демографических, технологических изменений, влияющих на характер педагогической деятельности.

Особая роль в системе методической работы отведена сопровождению и поддержке молодых педагогов, интеграции их в системе образования. С 01.09.2019 на базе Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального

образовательного учреждения «Педагогический колледж № 8» функционирует Центр сопровождения молодых специалистов «Про-движение». Центр «Про-движение» создан для целенаправленной работы по сопровождению и поддержке молодых педагогов города, эффективной социально-педагогической коммуникации молодых педагогов с педагогическим сообществом Санкт-Петербурга, знакомства с передовыми образовательными практиками.

Важно создать пространство для молодых, где те, кто только начинают свой путь в профессию, смогут найти профессиональные ответы по построению индивидуальной траектории развития карьеры; познакомиться с лучшими практиками общего образования, с опытом работы ведущих педагогов города, получить поддержку в создании собственного образовательного проекта или включиться в уже реализуемые, повысить уровень профессиональной компетентности на мастер-классах, тренингах, при участии в дополнительных профессиональных программах.

Результаты эффективного сопровождения и поддержки молодых педагогов выражены в создании единого профессионально-образовательного пространства для молодых педагогов; внешней супервизии и профессиональной поддержке молодых специалистов; поддержке и стимулировании профессиональной карьеры; адресной помощи молодым педагогам в решении профессионально-педагогических задач; осуществлении сетевого взаимодействия образовательных, культурных организаций, социальных и правовых институтов.

Региональная модель методического сопровождения и поддержки работников системы образования Санкт-Петербурга строится с учетом результатов развития региональной и федеральной систем оценки качества образования, в том числе участия Санкт-Петербурга в национальных и международных исследованиях качества образования.

Мониторинг системы методической работы проводится для обеспечения условий для личностного и профессионального развития работников системы образования Санкт-Петербурга, в целях повышения качества региональной системы образования.

#### **Критериальная модель для проведения мониторинга системы методической работы**

№ п/п	Критерии, показатели	Единица измерения
<b>Критерий 1. Научно-методическое сопровождение педагогических работников</b>		
1.1.	Система мероприятий (мониторинги), направленных на выявление профессиональных дефицитов в педагогической среде региона	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
1.2.	Адресные методические рекомендации, обеспечивающие методическую поддержку педагогических работников с учетом выявленных дефицитов и региональных особенностей системы образования Санкт-Петербурга	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
1.3	Комплекс мероприятий, направленных на непрерывный профессиональный рост педагогических работников и развитие методической службы	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
1.4.	Планирование работы в целях организации и реализации методического сопровождения педагогических работников	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов

1.5.	Адресные программы профессионального роста методистов	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
1.6.	Адресные программы повышения квалификации для коллективов образовательных организаций	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
1.7.	Охват педагогических работников профессиональными конкурсами	Доля педагогических работников, принимающих участие в профессиональных конкурсах: 0% - 30% - 0 баллов, от 30% и выше - 1 балл
1.8.	Степень публикационной активности педагогических работников <sup>1</sup>	Доля педагогических работников, принимающих участие в публикационной деятельности: 0% - 30% - 0 баллов, от 30% и выше - 1 балл
<b>Критерий 2. Научно-методическая поддержка молодых педагогов, программы наставничества</b>		
2.1.	Аналитические исследования, мониторинги по выявлению профессиональных дефицитов молодых педагогов	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
2.2.	Адресное планирование работы с учетом выявленных профессиональных дефицитов молодых педагогов и социальных запросов региона	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
2.3.	Информационная поддержка молодых специалистов, организация квалифицированного комментария по актуальным вопросам развития системы образования	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
2.4.	Выявление лучших педагогических практик, реализуемых молодыми специалистами, обобщение и их тиражирование	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
2.5.	Мероприятия, направленные на профессиональное развитие молодых специалистов, реализуемые в сетевой форме	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
<b>Критерий 3. Региональная система развития и поддержки методических объединений и профессиональных сообществ педагогов</b>		
3.1.	Комплекс мероприятий по функционированию и развитию профессиональных сообществ <sup>2</sup>	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
3.2.	Выявление лучших педагогических практик, обобщение и их тиражирование	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
3.3.	Организация горизонтального обучения, наставничества <sup>3</sup>	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов

<sup>1</sup> Публикации дидактических и методических материалов, авторских программ, рекомендаций, инструкций, разработок. Публикация журнальной статьи, материалов в коллективном сборнике и т.д.

<sup>2</sup> Организация и проведение информационных совещаний, семинаров, круглых столов, дискуссионных площадок, конференций, в том числе с использованием дистанционных технологий

<sup>3</sup> Организация работы творческих групп, педагогических лабораторий, тематических (проблемных) групп педагогических работников

3.4.	Система адресной методической поддержки педагогов, работающих в ОО с низкими показателями по результатам оценочных процедур	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
<b>Критерий 4. Оценка результативности научно-методического сопровождения региональной системы образования</b>		
4.1.	Анализ условий организации и осуществления методического сопровождения педагогических работников <sup>4</sup>	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
4.2.	Результаты самообследования	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
4.3.	Аналитические справки	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
4.4.	Анализ эффективности организации тематических Интернет-страниц (разделов сайтов, порталов, направленных на организацию методического сопровождения, в том числе с использованием возможностей интерактивных технологий)	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
4.5.	Анализ удовлетворения тематических запросов. Учет количества адресных рекомендаций, консультаций	Наличие – 1 балл, отсутствие – 0 баллов
4.6.	Доля педагогических работников, охваченных мероприятиями, направленными на непрерывное повышение профессионального мастерства, от их общего количества	Доля педагогических работников, принимающих участие в мероприятиях, направленных на непрерывное повышение профессионального мастерства: 0% - 30% - 0 баллов, от 30% и выше - 1 балл
4.7.	Доля учреждений, принимающих участие в опытно-экспериментальной работе	Доля учреждений, являющихся опытно-экспериментальными площадками, либо занимающихся опытно-экспериментальной деятельностью, от общего количества образовательных организаций: 0 - 10 % - 0 баллов; 10 % и выше - 1 балл
4.8.	Доля педагогических работников, реализующих индивидуальные маршруты повышения профессионального мастерства	Доля педагогических работников, реализующих индивидуальные маршруты: 0% - 20% - 0 баллов, от 30% и выше - 1 балл

<sup>4</sup> Материальные условия, техническое оборудование, инфраструктурные возможности организации работы