МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
городской округ Пыть-Ях
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА
УПРАВЛЕНИЕ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

П Р И К А З

30.12.2021 №ПР-385

Об утверждении Положения
о системе мониторинга
качества обеспечения
профессионального развития
педагогических работников
образовательных организаций

В целях совершенствования системы повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о системе мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций (приложение).

2. Руководителям образовательных организаций руководствоваться Положением в работе по обеспечению повышения квалификации и профессионального развития педагогических работников.

3. Ответственность за исполнение приказа возложить на специалистов отдела общего образования.

4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Заместитель начальника управления А.Р. Калимуллина

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат
16B0E945C7AF3C1B3C2E698D96FBF46EB58B6217
Владелец Калимуллина Анисa Ринхатовна
Действителен с 18.11.2021 по 18.02.2023

Приложение

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет цели, задачи, показатели, регулирует организацию и содержание проведения системы мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников.

1.2. Система мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников направлена на создание условий для выстраивания персональной траектории профессионального развития, вертикальной и горизонтальной карьеры, определения способов и форм профессионального роста в процессе непрерывного образования педагогических и руководящих работников с учетом анализа их потребностей в освоении профессиональных компетенций на основе проводимой диагностики профессиональных дефицитов педагогов и комплексного анализа результатов диагностики и задач, стоящих перед образовательной системой города.

Цель системы мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников - обеспечение готовности работников муниципальной системы образования к реализации задач государственной образовательной политики путем создания условий для непрерывного развития и повышения квалификации, определяющих опережающую вооруженность современными средствами педагогической и управленческой деятельности.

Задачи:

- стимулирование педагогов к повышению качества профессиональной деятельности и к личностно-профессиональному росту, расширению спектра профессиональных позиций и ролей;

– выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;

– методическое сопровождение начинающих педагогов/ реализация программ наставничества;

– методическое сопровождение школьных и муниципальных методических объединений, профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне;

– организация сетевого взаимодействия педагогов (муниципальные базовые, опорные, стажировочные площадки и т.п.) на муниципальном уровне;

– осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников;

– сбор, обработка достоверной информации о состоянии муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников округа. Представленные цель и задачи позволяют получить достоверную, актуальную информацию о состоянии системы обеспечения профессионального развития педагогических работников округа, ориентированной на использование и управление качеством образования, а также в совокупности оценить назначение системы обеспечения профессионального развития педагогов, её соответствие федеральными и региональными тенденциями, а также потребностями системы образования города.

Обоснованность вышеназванных целей связана с актуальными задачами, решаемыми муниципальной системой образования и требующими высокого уровня профессиональной компетентности педагогов, а также проблемами, выявленными в ходе анализа:

- целостная система мониторинга показателей обеспечения профессионального развития педагогических работников не полностью сформирована на муниципальном уровне и не до конца встроена в систему регионального уровня;

- не выполняется полный управленческий цикл при проведении мероприятий и анализе управленческих решений;

- содержание научно-методической работы не соответствует заявленным целям оценки обеспечения профессионального развития педагогических работников.

В связи с этим необходимо обеспечить взаимодействие всех уровней органов управления по образованию и образовательных организаций, а также разработать единую систему механизма оценки обеспечения профессионального развития педагогических работников на разных уровнях, а также показателей и индикаторов по основным направлениям управления системой обеспечения профессионального развития педагогических работников, реализацию единых подходов к программам мониторинга, реализуемых на разных уровнях управления.

2. Сроки и этапы реализации мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников

2.1. Мониторинг качества обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций проводится ежегодно.

2.2. Этапы проведения мониторинга:

• Начальный (июнь т.г.), на начальном этапе определяются (актуализируются) цели и задачи Мониторинга; разрабатываются (актуализируются) показатели (индикаторы) по объектам мониторинга, а также формулы расчета, определяются (актуализируются) источники получения информации по показателям, разрабатываются (актуализируются) методы сбора информации, разрабатывается нормативная база на всех институциональных уровнях, задействованных при проведении Мониторинга, разрабатываются инструкции и другие методические материалы, необходимые для проведения Мониторинга, осуществляется информационно-разъяснительная работа;

• Основной (сентябрь-октябрь т.г.), на основном этапе осуществляется сбор информации в соответствии с ранее разработанными показателями

(индикаторами) и методами сбора, производится первичная обработка полученной информации, формируются базы данных;

• Заключительный (ноябрь - декабрь т.г.), на заключительном этапе осуществляется статистическая и аналитическая обработка информации, полученной на предыдущих этапах Мониторинга (подготовка результатов, получение результатов на уровне, систематизация результатов Мониторинга, формирование статистических форм, подготовка сводной аналитической справки, формирование и хранение баз данных, рейтингов и пр.).

На всех этапах проведения Мониторинга в качестве источников получения информации могут быть использованы электронные базы данных, результаты статистических исследований, ресурсы официальных сайтов субъектов Мониторинга.

Методы сбора информации для осуществления мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников (опрос, анкетирование, тестирование, анализ результатов учебно-профессиональной деятельности) и методы оценки профессиональной деятельности педагогов (изучение документов, педагогическая диагностика, статистическая обработка данных) позволяют получить информацию о развитии субъектов образования округа.

С помощью методов обработки информации осуществляется сбор большого объема материалов, который требует качественной и количественной обработки. Для обработки данных, полученных в ходе сбора информации, повышающих качество представляемых результатов используются текстовые и графические редакторы, документы на Google и Яндекс, табличные, статистические редакторы (прикладные программы для решения вычислительных задач на больших массивах данных, представляемых в табличной форме). Они позволяют заносить данные исследования в электронные таблицы, создавать формулы, сортировать, фильтровать, группировать данные, проводить быстрые вычисления на листе таблицы. С табличными данными также можно проводить статистические операции, если

подключён пакет анализа данных. Табличный редактор Microsoft Excel с помощью встроенного мастера диаграмм также даёт возможность построить на основании результатов статистической обработки данных различные графики и гистограммы, которые можно впоследствии использовать на других этапах исследования.

3. Показатели, используемые в системе мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников

№ п/п	Показатель (индикатор)	Методика расчета индикатора
Показатель 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников		
1.1.	Доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов)	Количество педагогов, прошедших диагностику профдефицитов / Общее количество педработников*100 (%)
1.2.	Доля педагогов, прошедших обучение на курсах повышения квалификации, рекомендованное по результатам диагностики профессиональных дефицитов, и/или по индивидуальному маршруту	Количество педагогов, прошедших обучение на курсах повышения квалификации по результатам диагностики / Количество педагогов, прошедших диагностику профдефицитов*100 (%)
1.3.	Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты по реализации выявленных профессиональных дефицитов от общего количества педагогических работников образовательных организаций	Количество педагогов, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты по реализации выявленных профессиональных дефицитов / Общее количество педработников*100 (%)
1.4.	Доля педагогов, обучившихся по программам профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Количество педагогов, обучившихся по программам профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности / Количество педагогов, прошедших диагностику профдефицитов*100 (%)
Показатель 2. Повышение профессионального мастерства		
2.1.	Доля педагогов, участвующих в инновационной и/или экспериментальной деятельности	Количество педагогических работников, участвующих в инновационной и/или

		экспериментальной деятельности / Общее количество педагогических работников образовательных организаций *100 (%)
2.2.	Доля педагогических работников, принявших участие в научно-методических мероприятиях муниципального уровня от общего количества педагогических работников образовательных организаций	Количество педагогических работников, принявших участие в научно-методических мероприятиях муниципального уровня / Общее количество педагогических работников образовательных организаций*100 (%)
2.3.	Наличие участников и учителей-победителей конкурса по отбору лучших учителей образовательных учреждений для денежного поощрения за высокие достижения в педагогической деятельности в рамках ПНП «Образование»	Количество учителей
2.4.	Доля педагогических работников, участвующих во всероссийских, региональных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства	Количество педагогических работников, участвующих во всероссийских, региональных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства / Общее количество педагогических работников образовательных организаций *100 (%)
2.5.	Количество победителей, призеров всероссийских, региональных и муниципальных конкурсов профессионального мастерства	Количество победителей и призеров
Показатель 3. Методическая поддержка молодых педагогов и реализация системы наставничества		
3.1.	Наличие программ наставничества	Количество программ
3.2.	Доля педагогов, участвующих в реализации программ наставничества	Количество педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества / Общее количество педагогических работников образовательных организаций*100 (%)
3.3.	Доля молодых педагогов, охваченных научно-методическим сопровождением	Количество молодых педагогов, охваченных научно-методическим сопровождением / Общее количество молодых педагогов образовательных организаций *100 (%)
Показатель 4. Реализация сетевого взаимодействия педагогов на муниципальном уровне		

4.1.	Наличие нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов	Приказы, положения
4.2.	Доля педагогических работников – участников методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне	Количество педагогических работников – участников методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне / Общее количество педагогических работников образовательных организаций *100 (%)
4.3.	Доля педагогических работников, принявших участие в методических мероприятиях муниципального уровня от общего количества педагогических работников образовательных организаций	Количество педагогических работников, принявших участие в методических мероприятиях муниципального уровня / Общее количество педагогических работников образовательных организаций *100 (%)
4.4.	Наличие вариативных форм сетевого взаимодействия педагогов на муниципальном уровне	Приказы, положения
4.5.	Наличие комплексного анализа деятельности методических объединений за год	Отчет
Показатель 5. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях		
5.1.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	Количество педагогических работников в возрасте до 35 лет / Общее количество педагогических работников образовательных организаций *100 (%)
5.2.	Доля педагогических работников пенсионного возраста	Количество педагогических работников, пенсионного возраста / Общее количество педагогических работников образовательных организаций *100 (%)
5.3.	Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	Количество педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета / Общее количество педагогических работников образовательных организаций *100 (%)

4. Структура мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников

4.1. Комплексный анализ результатов мониторинга муниципальных показателей обеспечивает готовность работников муниципальной системы образования к реализации задач государственной образовательной политики на основе выстраивания персональной траектории профессионального развития педагогических работников, с учетом анализа их потребностей в освоении профессиональных компетенций на основе проводимой диагностики профессиональных дефицитов педагогов, способствует повышению эффективности и качества педагогической деятельности за счет мотивации к профессиональному росту.

4.2. По результатам комплексного анализа результатов мониторинга муниципальных показателей специалистами управления по образованию осуществляется разработка адресных рекомендаций для руководящих и педагогических работников образовательных организаций.

4.3. Разработка и принятие комплекса мер и управленческих решений включает в себя мероприятия, направленные на совершенствование системы мониторинга качества системы профессионального развития педагогических работников:

- проведение конкурсов профессионального мастерства и организация участия в них педагогов и образовательных организаций;

- методическое сопровождение руководящих и педагогических работников при подготовке и участии в конкурсах профессионального мастерства;

- проведение методических мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогических работников на обновление профессиональных знаний, умений и навыков и использование передовых педагогических практик;

- проведение методических мероприятий, направленных на организацию обмена опытом и лучшими педагогическими практиками;

- разработка индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов, направленной на повышение мотивации к профессиональному росту;

- организация методической работы с педагогами, направленной на решение актуальных профессиональных задач.

По результатам оценки уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями принимаются управленческие решения, направленные на совершенствование системы мониторинга качества системы профессионального развития педагогических работников

4.4. Управление по образованию, применяя показатели оценки уровня владения педагогическими работниками профессиональными компетенциями, принимает следующие решения:

- организовать повышение квалификации педагогов, результаты которых не соответствуют необходимому уровню профессиональных компетенций;

- организовать проведение методических мероприятий, направленных на обучение педагогов оптимальным и эффективным методам обучения, организационным формам обучения, средствам обучения, средствам оценки и контроля по учебным предметам;

- организовать контроль и консультирование педагогов и руководящих работников по использованию учебно-методических комплексов, учебников по учебным предметам, способствующих достижению планируемых результатов освоения основной образовательной программы на соответствующем уровне общего образования;

- организовать оптимизацию основных образовательных программ соответствующего уровня общего образования, учебных планов образовательной организации в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом начального общего, основного общего и среднего общего образования;

- осуществлять выявление лучших практик образовательных организаций и педагогических работников, рекомендовать их для участия в режиме сетевого

партнерства (взаимодействия) с образовательными организациями с низкими результатами обучения;

- проведение рейтингования образовательных организаций;

- совершенствование нормативных правовых документов образовательных организаций в части повышения профессионального мастерства педагогических работников.

4.5. Педагог принимает решение о повышении своей квалификации, если индивидуальный результат и индивидуальный протокол оценки профессиональных компетенций педагога не соответствуют необходимому уровню сформированности собственных профессиональных компетенций:

- определяет и реализует индивидуальную образовательную траекторию курсов повышения квалификации, выстраивает маршрут участия в муниципальных методических мероприятиях, в работе муниципального методического объединения;

- определяет оптимальные учебно-методические комплексы, учебники по учебному предмету, способствующие достижению обучающимися планируемых результатов освоения основной образовательной программы на соответствующем уровне общего образования;

- вносит изменения в рабочую программу по предмету соответствующего уровня общего образования для формирования планируемых результатов освоения основной образовательной программы.

4.6. Руководитель общеобразовательной организации::

- осуществляет мониторинг программ повышения квалификации тех педагогов, у которых уровень сформированности профессиональных компетенций не соответствуют необходимому;

- разрабатывает индивидуальную образовательную траекторию курсов повышения квалификации педагогов;

- способствует применение педагогами оптимальных и эффективных методов обучения, организационных форм обучения, средств обучения, средств контроля и оценки для достижения обучающимися планируемых результатов

освоения основной образовательной программы на соответствующем уровне общего образования;

- осуществляет коррекцию основной образовательной программы и учебного плана образовательной организации.

Таким образом, субъекты принятия решений: педагоги образовательной организации, образовательная организация, управление по образованию, по результатам оценки принимают педагогические и управленческие решения, обеспечивающие повышение уровня профессиональных компетенций педагога и его профессионального роста.

Анализ эффективности принятых управленческих решений и комплекса мер направлен на выявление эффективности принятых управленческих решений и комплекса мер, направленных на совершенствование системы мониторинга качества системы профессионального развития педагогических работников, и внесение корректировки в цели и задачи системы мониторинга качества системы профессионального развития педагогических работников.