



**КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВЯЗЕМСКИЙ РАЙОН» СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПРИКАЗ

08.04.2022

№ 44-о

*

Об утверждении положения о системе мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных учреждений Вяземского района

В соответствии со статьями 8, 97 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 года № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования», приказом Департамента Смоленской области по образованию и науке от 25.08.2021 г. № 765 - ОД «Об утверждении Комплексов мер по повышению качества образования на 2021 - 2022 годы», приказа комитета образования Администрации муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области от 15.10.2022 № 135 «Об утверждении Комплексов мер по повышению качества образования на 2021 - 2022 годы», в целях обеспечения единства подходов к определению основных характеристик профессионального развития педагогических работников

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. Положение о системе мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных учреждений Вяземского района (приложение 1) (далее - мониторинг профессионального развития).

1.2. Перечень показателей и критериев системы мониторинга профессионального развития (приложение 2).

1.3. Инструментарий для проведения мониторинга профессионального

развития (приложение 3).

2. Назначить ответственным координатором мониторинга профессионального развития Волохову Т.В., руководителя Информационно-методического центра.

3. Ответственному координатору Волоховой Т.В.:
осуществлять сопровождение образовательных учреждений по вопросам организации и проведения мониторинга профессионального развития;
обеспечить проведение оценочных процедур с 05 по 31 мая 2022 года;
провести анализ мониторинга профессионального развития, подготовить адресные рекомендации.

4. Результаты мониторинга профессионального развития оформить в срок до 30 июня 2022 г.

5. Рассмотреть результаты мониторинга на совещании руководителей образовательных учреждений.

6. По результатам мониторинга профессионального развития принять управленческие решения и обеспечить оценку их эффективности.

7. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на Федорову Н.А., заместителя председателя комитета по образованию

Председатель комитета



И.М. Семенков

**Положение о системе мониторинга качества обеспечения
профессионального развития педагогических работников
образовательных учреждений
Вяземского района**

I. Общие положения

1.1. Система мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников предназначена для комплексного анализа качества методического сопровождения педагогических работников, включая определение целей развития педагогических работников, мониторинг образовательной ситуации посредством проводимой диагностики по выявлению кадровых потребностей, анализ её результатов, а также соотнесение целей и задач развития образования в Российской Федерации, Смоленской области, с целями и задачами системы профессионального развития педагогов в Вяземском районе, с учетом социально-экономического развития района, наличия кадровых ресурсов.

1.2. Система мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников является эффективным механизмом управления качеством образовательной деятельности и условий, созданных для ее успешной реализации. Она представляет собой комплекс взаимосвязанных характеристик (критериев, показателей, индикаторов) и инструментов для их оценки (измерения), определяющих степень соответствия их совокупности федеральному государственному образовательному стандарту, региональным приоритетам развития системы образования, а также учитывающая интересы и актуальные потребности участников образовательных отношений (педагогов, детей и родителей (законных представителей)).

1.3. Положение о системе мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее - Положение) определяет цели, задачи, единые подходы к определению критериев, показателей и индикаторов и подбору инструментов для оценки качества обеспечения профессионального развития педагогических работников, формированию системы контроля ее эффективности. Оно является основой для формирования систем оценки качества обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального и институционального уровней.

1.4. Положение разработано в соответствии с:

Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ);

постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2013 года №662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;

приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 сентября 2017 года № 955 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования»;

приказом Министерства Просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 года № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам»;

постановлением главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 года №28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»;

1.5. Основными принципами системы мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников являются: ориентация на федеральный государственный образовательный стандарт и региональные приоритеты развития системы образования; ориентация на потребности и интересы участников образовательных отношений (детей, родителей (законных представителей), педагогов).

1.6. Основными функциями системы мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников являются:

формирование системы нормативных правовых актов, обеспечивающих развитие и совершенствование механизмов и процедур оценки профессионального развития педагогических работников;

организационно-методическое сопровождение системы качества обеспечения профессионального развития педагогических работников на муниципальном уровне;

формирование критериев, показателей и целевых индикаторов для профессионального развития педагогических работников;

создание базы данных о состоянии системы образования по различным направлениям оценки и управления качеством образования, ее поддержка в актуальном состоянии, дополнение аналитическими материалами;

создание системы информирования заинтересованных сторон о результатах функционирования системы мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников, осуществление взаимодействия с потребителями информации по вопросам профессионального развития педагогических работников.

1.7. Согласно перечню обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу, утвержденному Постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 года № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования» (с изменениями и дополнениями от 21 марта, 25 мая 2019 г., 12 марта 2020 г., 24 марта 2022 г.), рекомендациям ФГБУ ФИОКО мониторинг обеспечения профессионального развития педагогических работников осуществляется по направлению "Устранение дефицита педагогических кадров".

II. Основные цели и показатели

2.1. Проблема профессионального и личностного развития приобретает особую актуальность в современных социокультурных условиях. В эпоху информационной культуры, социальной мобильности и многозначности векторов саморазвития перед будущими и действующими профессионалами встают проблемы осознанного построения профессиональной траектории, которое должно соответствовать личностным ценностям, придавать жизни смысл и равновесие в условиях постоянно меняющегося мира.

2.2. Цель и показатели системы мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников по направлению устранения дефицита педагогических кадров - разработать и реализовать комплекс мер, направленный на устранение кадрового дефицита в ОУ муниципалитета за счет выявления кадровых потребностей в ОУ Вяземского района, развития кадрового потенциала в ОУ, осуществления профессиональной переподготовки по приоритетным программам педагогической направленности; привлечения и закрепления в профессии молодых специалистов и реализации программ наставничества педагогических работников (далее - комплекс мер, направленный на устранение кадрового дефицита ОУ).

Задачи:

- обеспечение развития кадрового потенциала в образовательных организациях включающего выявление кадровых потребностей и методическую поддержку педагогов (профессиональных сообществ);
- создание муниципальной системы поддержки молодых педагогов за счет реализации программ наставничества педагогических работников, включения молодых педагогов в профессиональные объединения (сообщества) и иные формы активности.

2.3. Мерами и управленческими решениями задач системы мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников являются:

- повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне;
- организацию сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;
- выявление кадровых потребностей в образовательных учреждениях организациях муниципалитета;
- осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников;
- организация повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных учреждений, в том числе на овладение ими современными образовательными технологиями и методиками обучения и

воспитания, знаниями, умениями и навыками в целях обеспечения инклюзивного образования лиц ограниченными возможностями здоровья и реализации адаптированных образовательных программ;

- повышение социального статуса и престижа педагогической профессии.

2.4. Ежегодно по итогам мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников проводится анализ достижения поставленных целей. При необходимости они корректируются с учетом полученных результатов, формулируются новые в рамках основных направлений системы мониторинга профессионального развития педагогических работников

2.5. Для достижения поставленных целей системы мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников определены следующие показатели:

Задача 1. Обеспечение развития кадрового потенциала в образовательных организациях включающего выявление кадровых потребностей и методическую поддержку педагогов (профессиональных сообществ);

доля образовательных организаций обеспеченных педагогическими и руководящими кадрами общего числа образовательных организаций;

доля молодых педагогов (стаж до 5 лет), от общего числа педагогических работников;

доля учителей-совместителей от общего числа педагогических работников;

доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета, от общего количества педагогов;

доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов от общей численности педагогических работников;

доля педагогических работников с высшей квалификационной категорией, от общего числа педагогических работников;

доля управленческих команд образовательных организаций, повысивших квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования от общего числа управленческих команд образовательных организаций;

доля педагогических работников, включенных в профессиональные сообщества (в том числе сетевые) от общего числа педагогических работников;

количество профессиональных сообществ и объединений, в которые входят педагогические работники Смоленской области.

Задача 2. Создание муниципальной системы поддержки молодых педагогов за счет реализации программ наставничества педагогических работников, включения молодых педагогов в профессиональные объединения (сообщества) и иные формы активности.

доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями системы поддержки от общего числа молодых педагогов;

доля педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества в качестве наставников от общего числа педагогических работников;

доля педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества, в качестве наставляемых от общего числа педагогических работников.

доля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив от общего числа молодых педагогов;

доля образовательных организаций, реализующих программы наставничества от общего числа образовательных организаций;

доля образовательных организаций, реализующих программы менторства от общего числа образовательных организаций;

доля молодых педагогов, вовлеченных в общественно-профессиональные организации (объединения) молодых педагогов от общего числа молодых педагогов.

2.6. Инструментами для оценки состояния качества обеспечения системы профессионального развития педагогических работников и выработки управленческих решений являются мониторинга, социологические исследования, статистические отчеты, позволяющие учитывать мнения всех участников образовательных отношений о качестве образовательных процессов, об условиях, влияющих на их качество.

2.7. Порядок использования инструментов оценки качества обеспечения системы профессионального развития педагогических работников определен в графике, который ежегодно подлежит пересмотру.

III. Методы сбора, обработки информации и ее дальнейшее использование

3.1. Для получения качественных и количественных данных о системе образования в рамках функционирования системы мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников используются следующие методы сбора информации:

- педагогическое наблюдение за образовательной деятельностью (её самоанализ);
- изучение планирующей документации педагогов;
- анализ данных ежегодного отчета о состоянии системы образования;
- анализ/самоанализ психолого-педагогических условий;
- анализ кадрового состава педагогов;
- анализ результатов мониторинга;
- изучение планирующей документации по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества;
- изучение планирующей документации по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;
- анализ данных ежегодного отчета выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.

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

3.3. Методами сбора информации об обеспечении профессионального развития педагогических работников являются: мониторинг сайтов образовательных организаций, разработка механизма взаимодействия организаций, реализующих программы ДПО по созданию региональной информационной системы повышения профессионального уровня педагогических работников, формирование баз данных с использованием электронных сервисов региона, анализ ответов участников муниципального мониторинга.

3.4. Источниками данных для получения необходимой информации являются: официальные сайты образовательных учреждений, результаты опросов ОУ, анализ планирующей, отчетной документации, локальных актов образовательных учреждений, самоанализ созданных ОУ условий (кадровых, материально-технических, психолого-педагогических) для реализации образовательных программ, региональные информационные системы. Сбор информации может осуществляться с использованием информационных систем: Яндекс-формы, Google-формы.

3.5. Комплексный анализ результатов мониторинга муниципальных показателей обеспечивает повышение эффективности и качества педагогической деятельности посредством индивидуальной работы над выявленными профессиональными дефицитами, поддержки мотивации к профессиональному росту. Полученные в ходе мониторинговых, социологических исследований и изучения статистических отчетов данные анализируются ответственными специалистами на уровне муниципалитета.

Методика расчета показателей.

$P = N/S * 100\%$, где

P - процентная доля числа повторений зафиксированного события от общего числа событий данного класса;

N - число повторений зафиксированного события;

S - общая совокупность событий данного класса.

3.6. Разработка и принятие комплекса мер и управленческих решений направлены на совершенствование системы мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Комплекс мер, направленный на совершенствование мониторинга системы профессионального развития педагогических работников:

проведение конкурсов профессионального мастерства педагогов;

проведение мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогических работников на обновление профессиональных знаний, умений и навыков и использование передовых педагогических практик; организация обмена опытом и лучшими педагогическими практиками;

повышение мотивации к формированию индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов;

- иные мероприятия, направленные на повышение качества системы профессионального развития педагогических работников.

3.7. Управленческие решения, направленные на совершенствование системы мониторинга качества обеспечения профессионального развития

педагогических работников:

- разработка в образовательных организациях индивидуальных планов профессионального развития педагогов;
- разработка программ поддержки профессионального роста;
- совершенствование нормативных правовых документов образовательных организаций в части повышения профессионального мастерства педагогических работников (в т.ч. освоения программ дополнительного профессионального образования педагогических работников).

3.8. Анализ эффективности принятых управленческих решений и комплекса мер направлен на оценку и последующий анализ эффективности принятого комплекса мер и управленческих решений, направленных на совершенствование системы мониторинга качества системы профессионального развития педагогических работников.

Проведение анализа эффективности принятых мер осуществляется на основе результатов мониторинга эффективности принятых управленческих решений и комплекса мер в течение календарного года, следующего за отчетным периодом.

Результаты анализа выявляют эффективность принятых управленческих решений и комплекса мер, направленных на совершенствование системы мониторинга качества системы профессионального развития педагогических работников, и приводят к корректировке имеющихся и/или постановке новых целей системы мониторинга качества системы профессионального развития педагогических работников.

Результаты мониторингов представляются участникам в виде адресных рекомендаций, направленных на повышение профессионального развития педагогических работников в зависимости от полученных результатов. Адресные рекомендации направляются всем заинтересованным лицам официальными письмами. При необходимости указанные результаты рассматриваются на совещаниях с руководителями.

По итогам проведенных мониторингов на уровне муниципалитета принимаются меры и управленческие решения - конкретные действия, направленные на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей. Указанные решения оформляются в виде приказов, либо носят рекомендательный характер.

По итогам принятия мер и управленческих решений ответственными за функционирование системы мониторинга профессионального развития педагогических работников на муниципальном уровне не реже 1 раза в год проводится анализ эффективности принятых мер, по результатам которого вносятся изменения в цели системы мониторинга профессионального развития педагогических работников в рамках исполнения п. 2.2. настоящего Положения.

IV. Порядок взаимодействия участников мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников

4.1. Участниками мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников являются муниципальные образовательные учреждения, общеобразовательные учреждения, имеющие в своей структуре дошкольные группы (далее - ДОО),

муниципальные органы;осуществляющие управление в сфере образования, родители (законныепредставители).

4.2. Взаимодействие между участниками мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников осуществляется на институциональном уровне при координации ответственного, назначенного приказом руководителя образовательной организации.

4.3. На муниципальном уровне для проведения мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников назначается ответственный за координацию всех участников мониторинга. Ответственный собирает данные от образовательных организаций и заполняет сводные формы по муниципальному образованию, используя указанные источники и методы сбора информации.

4.4. На муниципальном уровне ответственные за проведение мониторинга:

- информируют участников о сроках проведения каждого мониторинга;
- по истечению сроков мониторинга проводят статистический и аналитический анализ;

- готовят и направляют адресные рекомендации всем участникам мониторинга не позднее 30 календарных дней после завершения сроков проведения мониторинга.

Результаты мониторинга при необходимости рассматриваются на совещании с руководителями образовательных учреждений, специалистами муниципальных органов управления образованием, курирующими вопросы образования в течение месяца со дня завершения мониторинга;

- при необходимости формируют управленческие решения оформляются приказами комитета образования, но не позднее 30 календарных дней после завершения мониторинга;

- по мере реализации мер, направленных на повышение профессионального развития педагогических работников в целом или отдельных его компонентов, проводят анализ эффективности принятых управленческих решений, направляют предложения по внесению изменений целей системы мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников;

при изменении целей системы мониторинга качества обеспечения профессионального развития педагогических работников вносят предложения по формулировкам показателей, индикаторов, методов сбора информации и форм для проведения мониторинговых и социологических исследований и др.

**Перечень показателей и единицы измерения
оценки эффективности системы обеспечения профессионального
развития педагогических работников Смоленской области**

№ пп	Направление	Показатели	Единица измерения
1.	Устранение дефицита педагогических кадров	<p>Задача 1. Обеспечение развития кадрового потенциала в образовательных организациях включающего выявление кадровых потребностей и методическую поддержку педагогов (профессиональных сообществ)</p> <p>1.1. доля образовательных организаций обеспеченных педагогическими и руководящими кадрами общего числа образовательных организаций;</p> <p>1.2. доля молодых педагогов (стаж до 5 лет), от общего числа педагогических работников;</p> <p>1.3. доля учителей-совместителей от общего числа педагогических работников;</p> <p>1.4. доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета, от общего количества педагогов;</p> <p>1.5. доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов от общей численности педагогических работников;</p> <p>1.6. доля педагогических работников с высшей квалификационной категорией, от общего числа педагогических работников;</p> <p>1.7. доля управленческих команд образовательных организаций, повысивших квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования от общего числа управленческих команд образовательных организаций;</p> <p>1.8. доля педагогических работников, включенных в профессиональные сообщества (в том числе сетевые) от общего числа педагогических работников;</p> <p>1.9. количество профессиональных сообществ и объединений, в которые входят педагогические работники Смоленской области.</p>	%
		<p>Задача 2. Создание муниципальной системы поддержки молодых педагогов за счет реализации программ наставничества педагогических работников, включения молодых педагогов в профессиональные объединения (сообщества) и иные формы активности</p> <p>2.1. доля молодых педагогов, охваченных</p>	

	<p>мероприятиями системы поддержки от общего числа молодых педагогов;</p> <p>2.2. доля педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества в качестве наставников от общего числа педагогических работников;</p> <p>2.3. доля педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества, в качестве наставляемых от общего числа педагогических работников.</p> <p>2.4. доля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив от общего числа молодых педагогов;</p> <p>2.5. доля образовательных организаций, реализующих программы наставничества от общего числа образовательных организаций;</p> <p>2.6. доля образовательных организаций, реализующих программы менторства от общего числа образовательных организаций;</p> <p>2.7. доля молодых педагогов, вовлеченных в общественные профессиональные организации (объединения) молодых педагогов от общего числа молодых педагогов.</p>	
--	---	--