

**Отдел образования
администрации Тюхтетского муниципального округа
Красноярского края**

Приказ

18.01.2022 г.

с.Тюхтет

№4-7 о/д

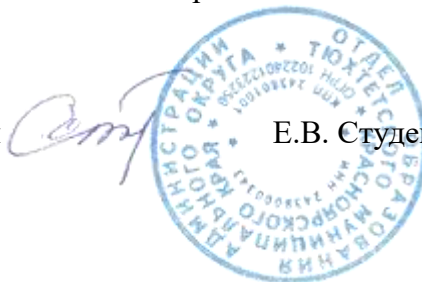
Об утверждении Положения о мониторинге системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Тюхтетского муниципального округа

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в РФ» и Постановлением Администрации Тюхтетского муниципального округа Красноярского края от 08.12.2020 года №04-п ««О переименовании Отдела образования администрации Тюхтетского района Красноярского края и об утверждении Положения об отделе образования администрации Тюхтетского муниципального округа Красноярского края», приказом отдела образования №35-1 о/д от 02.06.2021 «Об утверждении Дорожной карты по развитию муниципальной оценки качества образования на территории Тюхтетского муниципального округа», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о мониторинге системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Тюхтетского муниципального округа согласно приложению.

2. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой

Начальник отдела образования



Е.В. Студенова

Положение
о мониторинге системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Тюхтетского муниципального округа

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о мониторинге системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Тюхтетского округа разработано в целях реализации государственной образовательной политики в муниципалитете. Настоящее положение является нормативным документом и определяет цели, задачи, принципы, показатели, организацию и содержание мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее Мониторинг).

1.2. Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст.144), Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499, приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», законом Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 «Об образовании в Красноярском крае»; приказом министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05 «О внедрении Региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования на территории Красноярского края».

1.3. Мониторинг является составной частью муниципальной системы оценки качества образования и предполагает отслеживание состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в целом и отдельных его компонентов в частности.

1.4. Мониторинг предназначен для объективного информационного отражения состояния муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, аналитического обобщения полученных результатов, усиления результативности функционирования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников за счет принимаемых решений.

2. Цели, задачи, принципы

2.1. Целью мониторинга является получение актуальной, достоверной и объективной информации о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников для создания условий для непрерывного профессионального развития педагогических работников по направлениям:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- поддержка молодых педагогов и реализация программ наставничества педагогических работников;
- поддержка методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;

- организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов);
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета;
- осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

2.2. Задачи мониторинга:

- 1) определить уровни сформированности метапредметных компетенций педагогических работников;
- 2) выявить кадровые потребности в общеобразовательных учреждениях муниципалитета;
- 3) выявить «проблемные зоны» в системе профессионального развития педагогических работников на уровне муниципалитета для последующей организации деятельности по их совершенствованию по направлениям:
 - повышение профессионального мастерства педагогических работников;
 - методическая поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников;
 - реализация сетевого взаимодействия педагогов (окружных и региональных предметных объединений) на муниципальном уровне.

2.3. Принципы мониторинга:

- 1) полнота и достоверность информации о состоянии системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, полученной в результате мониторинговых исследований;
- 2) открытость и доступность информации о результатах мониторинговых исследований для заинтересованных групп пользователей;
- 3) систематичность сбора и обработки информации.

3. Показатели мониторинга

3.1. Показатели мониторинга представлены в приложении к настоящему Положению.

4. Использование информации, полученной в рамках мониторинга

4.1. Результаты мониторинга, как источник объективной, достоверной информации о состоянии системы обеспечения профессионального развития педагогических работников предоставляются заинтересованным в оценке качества образования сторонам:

- отделу образования;
- образовательным учреждениям;
- обучающимся и их родителям (законным представителям) образовательных учреждений;
- средствам массовой информации;
- иным гражданам и организациям.

4.2. Результаты мониторинга используются для решения управленческих задач на муниципальном уровне и уровне образовательного учреждения.

4.2.1. На муниципальном уровне:

- информирования граждан о системе профессионального развития педагогических работников;
- разработки программ и планов адресной помощи образовательным учреждениям;
- разработки/корректировки программ развития, инновационных проектов и программ и оценки их эффективности;
- стимулирования руководителей образовательных учреждений;
- формирования заказа на повышение квалификации педагогических и руководящих работников;
- планирования методической работы;
- подготовки аналитических отчетов и публичных докладов.

4.2.2. На уровне образовательного учреждения для:

- информирования педагогов о результатах текущего мониторинга;

разработки/корректировки программ развития образовательного учреждения;
анализа качества работы и эффективности деятельности педагогических работников,
формирования индивидуальных траекторий повышения квалификации и системы
стимулирования работников общеобразовательных организаций;

подготовки программ и планов повышения квалификации педагогического коллектива
и индивидуальных планов развития педагогов;

планирования работы школьных методических объединений, сообществ;

проведения самообследования и подготовки отчетов;

оптимизации инфраструктуры и системы управления;

планирования внутреннего контроля.

4.3 Общая информация о результатах мониторинга размещается на официальном сайте отдела образования.

5. Методы сбора и обработки информации

5.1. Основные функции по сбору, обработке, систематизации и хранению, полученной в результате проведения мониторинга информации, возлагаются на специалистов отдела образования. В задачи специалистов входит разработка и направление запросов в образовательные организации, обобщение и анализ поступивших данных, представление аналитических материалов в образовательные организации и размещение их на официальном сайте отдела образования.

5.2. Сбор данных, в рамках мониторинга, осуществляется с использованием следующих информационных систем: защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов; Google-формы для массовых опросов; тестовые оболочки, позволяющие дистанционно участвовать в тестировании; совокупность диагностических материалов, разработанных для использования в рамках мониторингов; средства интернет-связи (официальная электронная почта, группы в WhatsApp, чаты и др.).

Так же используются:

опросный лист;

информация, представленная на сайтах образовательных организаций;

база КИАСУО, в части сведений о педагогических работниках;

сбор данных о предлагаемых дополнительных профессиональных программах повышения квалификации и профессиональной переподготовки, отдельных модулях Красноярского института повышения квалификации; сведения о повышении квалификации педагогических работников;

региональный атлас образовательных практик;

заявка потребности в освоении дополнительных программ профессионального развития педагогических работников;

анализ документов (протоколы), касающихся работы окружного методического совета за год;

личная страница педагога на сайте образовательной организации (используемые технологии, методики работы с учащимися, организация профессиональной деятельности с учетом индивидуальной программы профессионального развития);

информация о прохождении аттестации педагогическими работниками.

5.3. Обработка информации данных, полученных в ходе мониторинга: группировка, классификация, обобщение, трансформация отображения аналитических данных, сопоставление, шкалирование, ранжирование, среднее арифметическое, расчет доли от общего числа. Информация, полученная в результате экспертизы и измерения, преобразуется в форму, удобную для дальнейшего анализа, интерпретации и принятия управленческих решений.

5.4. Учет и использование результатов мониторинга. По результатам мониторинга осуществляется обработка полученной информации с использованием сравнительного

анализа по нескольким процедурам на основе кластерного подхода с использованием статистических, аналитических и экспертных методов анализа результатов. На основе полученных результатов осуществляется разработка мер, адресных рекомендаций.

5.5. Адресные рекомендации могут быть направлены как в адрес отдельных образовательных организаций, так и в адрес отдельных целевых групп (специалистов УО, руководящих и педагогических работников школ, обучающимся, родителям (законным представителям)).

6. Меры, управленческие решения по итогам работы.

1. Корректировка муниципального плана мероприятий по сопровождению профессионального развития педагогических работников по итогам года.

2. Совет руководителей образовательных учреждений по вопросам профессионального развития педагогических работников в рамках программы повышения качества образования в образовательном учреждении.

3. Заключение соглашений о взаимодействии отдела образования и Красноярского института повышения квалификации по обеспечению непрерывного профессионального развития педагогических работников.

4. Внесение изменений в положение по стимулирующим выплатам педагогическим работникам.

5. Тематические площадки в рамках августовского педагогического совета работников образования по вопросам методического сопровождения, обеспечения профессионального развития педагогических работников, организации обмена опытом и лучшими педагогическими практиками.

**Показатели мониторинга
системы обеспечения профессионального развития педагогических работников
Тюхтетского муниципального округа.**

Показатели	Источник данных	Индикатор	Расчет показателя
1. Выявление профессиональных дефицитов/предметных компетенций педагогических работников			
1.1. Доля педагогических работников ОУ, прошедших диагностику/самодиагностику профессиональных дефицитов от общего количества педагогических работников.	Данные ОУ опросный лист	%	$(\text{ЧПдп}/\text{ЧП}) \times 100$, где ЧПдп - количество педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов; ЧП - общее количество педагогических работников ОУ
1.2. Доля педагогов ОУ, у которых выявлены дефициты в предметной области и методической компетенции, в области формирования читательской грамотности, математической, грамотности, естественнонаучной грамотности, цифровой грамотности от общего количества педагогов.	Данные ОУ опросный лист	%	$(\text{ЧПдп}/\text{ЧП}) \times 100$, где ЧПдп - количество педагогических работников, у которых выявлены дефициты в предметной области и методической компетенции, в области формирования читательской грамотности, математической грамотности, естественнонаучной грамотности, цифровой грамотности ЧП - общее количество педагогических работников ОУ
1.3. Доля педагогических работников ОУ имеющих и реализующих индивидуальные программы профессионального развития с учетом выявленных дефицитов.	Данные ОУ опросный лист	%	$(\text{ЧПип}/\text{ЧП}) \times 100$, где ЧПип - количество педагогических работников, имеющих и реализующих индивидуальные программы профессионального развития с учетом выявленных дефицитов. ЧП - общее количество педагогических работников ОУ
1.4. Доля педагогов, прошедших диагностику	Данные ОУ	%	$(\text{ЧПдп}/\text{ЧП}) \times 100$,

профессиональных дефицитов в рамках процедуры корпоративного заказа от общего количества педагогов ОУ.	опросный лист		где ЧПдп - количество педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в рамках процедуры корпоративного заказа. ЧП - общее количество педагогических работников ОУ
2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников.			
2.1. Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников ОУ для которых составлены ИОМ на основе выявления профессиональных дефицитов и актуализации перспективных задач их профессиональной деятельности.	Данные регионального координатора, Данные ОУ опросный лист	%	(ЧПдп/ЧП) x 100, где ЧПдп - количество педагогических работников, для которых составлены ИОМ на основе выявления профессиональных дефицитов и актуализации перспективных задач их профессиональной деятельности. ЧП - общее количество педагогических работников ОУ
2.2. Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации в ЦНППМ.	Данные регионального координатора, данные ОУ опросный лист	%	(ЧПпк/ЧП) x 100, где ЧПпк - количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации в ЦНППМ. ЧП - общее количество педагогических работников ОУ
2.3. Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников ОУ, принявших участие в цикле мероприятий ПрофСреда	Данные регионального координатора, данные ОУ опросный лист	%	(ЧПпс/ЧП) x 100, где ЧПпс - количество педагогических работников, принявших участие в цикле мероприятий ПрофСреда.. ЧП - общее количество педагогических работников ОУ
2.4. Доля педагогических работников, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогических работников ОУ.	Данные ОУ опросный лист	%	(ЧПдпп/ЧП) x 100, где ЧПдпп - количество педагогических работников, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности. ЧП - общее количество педагогических

			работников ОУ
2.5. Доля педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства на всех уровнях (муниципальный, региональный, всероссийский) от общего числа	Таблица участия педагогов на всех уровнях мероприятий	%	(ЧПкп/ЧП) x 100, где ЧПкп - количество педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства по уровням. ЧП - общее количество педагогических работников ОУ
2.6. Наличие в ОУ супервизоров / тьюторов	Данные ОУ опросный лист	Да/нет	
3. Поддержка молодых педагогов и реализация программ наставничества педагогических работников.			
3.1. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников муниципалитета.	КИАСУО	%	(ЧПмс/ЧП) x 100, где ЧПмс - количество педагогических работников, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности. ЧП - общее количество педагогических работников ОУ.
3.2. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников данной возрастной категории муниципалитета, участвующих в мероприятиях календаря для данной категории работников (МППИ, круглогодичные школы для молодых педагогов и т.п.).	Данные ОУ опросный лист	%	(ЧПмс/ЧП) x 100, где ЧПмс - количество педагогических работников, в возрасте до 35 лет, участвующих в мероприятиях календаря. ЧП - общее количество педагогических работников ОУ до 35 лет
3.3. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в первые три года работы от общей численности педагогических работников данной возрастной категории муниципалитета, принявших участие в Краевом конкурсе поддержки реализации проектов молодых педагогов.	Данные ОУ опросный лист	%	(ЧПмс/ЧП) x 100, где ЧПмс - количество педагогических работников, до 35 лет принявших участие в Краевом конкурсе поддержки реализации проектов молодых педагогов.. ЧП - общее количество педагогических работников ОУ до 35 лет
3.4. Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов.	Данные ОУ опросный лист	%	(ЧПпн/ЧП) x 100, где ЧПпн - количество педагогических

			работников, участвующих в программах наставничества. ЧП - общее количество педагогических работников ОУ.
3.5. Доля образовательных учреждений, в которых действует практика сопровождения молодого педагога наставником;	Данные ОУ опросный лист	%	(ЧПпн/ЧП) x 100, где ЧПпн - количество ОУ, реализующих модель наставничества ЧП - общее количество ОУ.
4. Поддержка методических объединений и профессиональных сообществ педагогов; организация сетевого взаимодействия педагогов.			
4.1. Доля педагогических работников, вовлеченных в региональные сетевые сообщества, от общего числа педагогов	Данные ОУ опросный лист	%	(ЧПрп/ЧП)x100, где ЧПрп – количество педагогических работников, вовлеченных в региональные сетевые сообщества, ЧП - общее кол-во педагогических работников ОУ
4.2. Доля педагогов, участвующих в работе РМС получивших адресную помощь.	протокол РМС	%	(ЧПап/ЧП)x100, где ЧПап – количество педагогических работников, получивших адресную помощь; ЧП - общее кол-во педагогических работников ОУ
4.3. Доля педагогов в общей численности педагогов муниципалитета, включенных сетевые формы взаимодействия		%	(ЧПсс/ЧП)x100, где ЧПсс – количество педагогических работников, включенных в сетевые сообщества; ЧП - общее кол-во педагогических работников ОУ
5. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.			
5.1. Наличие перечня вакансий педагогических работников на уровне муниципалитета на сайте ОУ	Сайт ОУ	да/нет	
5.2. Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	База КИАСУО	%	(ЧПпо/ЧП)x100, где ЧПпо - кол-во педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета;

			ЧП - общее кол-во педагогических работников ОУ
5.3. Доля педагогов, достигших пенсионного возраста от общего количества педагогов	База КИАСУО	%	$(\text{ЧП}_{\text{пп}}/\text{ЧП}) \times 100$, где ЧП _{пп} - кол-во педагогических работников, достигших пенсионного возраста; ЧП - общее кол-во педагогических работников ОУ
5.4. Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами	Данные ОУ опросный лист	чел	Перечень вакансий ОУ, информация о проделанной работе по закрытию вакансий.