

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ТУРУХАНСКОГО РАЙОНА

ПРИКАЗ

04.05.2023

с.Туруханск

№ 0103/52

«Об утверждении Положения о муниципальной системе мониторинга обеспечения профессионального развития педагогических работников Туруханского района»

В целях совершенствования муниципальных механизмов управления качеством образования, выявления профессиональных потребностей и дефицитов педагогов Туруханского района, руководствуясь п.п.5.4.8.п.5 Положения об Управлении образования администрации Туруханского района, утвержденного постановлением администрации Туруханского района от 11.07.2019 № 578-п,
п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о муниципальной системе мониторинга обеспечения профессионального развития педагогических работников Туруханского района (Приложение №1).
2. Утвердить Порядок проведения мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Туруханского района (Приложение №2).
3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на начальника информационно-методического отдела А.С. Шапошникову.

Исполняющий обязанности
руководителя управления



Р.М. Давыдов

С приказом ознакомлены:



ПОЛОЖЕНИЕ
о муниципальной системе мониторинга обеспечения профессионального
развития педагогических работников образовательных организаций
Туруханского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о муниципальной системе мониторинга обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Туруханского района 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 целями Указа Президента Российской Федерации (от 07.05.2018 № 204 в ред. от 19.07.2018 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года») и следующими нормативными документами:

-Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-Постановление Правительства РФ от 05.08.2013 № 662 (ред. от 25.05.2019) «Об осуществлении мониторинга системы образования»;

-Приказ Минобразования РФ от 22.09.2017 № 955 (ред. от 18.12.2019) «Об утверждении показателей мониторинга системы образования»;

-Приказ Минтруда РФ от 18.10.2013 № 544 «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

-Закон Красноярского края от 26.06.2014 № 6-2519 «Об образовании в Красноярском крае»;

-Приказ 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 среднего профессионального образования на территории Красноярского края;

-Концепция управления качеством образования в Красноярском крае, утвержденная протоколом № 9 от 17.06.2021 года.

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 работников за счет принимаемых решений.

2. Цели и задачи, принципы

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

- определить уровни сформированности метапредметных компетенций педагогических работников;
- выявить кадровые потребности в образовательных организациях муниципалитета;
- 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 (сетевых методических сообществ и предметных объединений) на уровне муниципалитета.

2.3. Принципы мониторинга:

- полнота, объективность, достоверность значений используемых показателей и индикаторов информации о состоянии системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;

- открытость, прозрачность показателей и индикаторов о результатах мониторинговых исследований для заинтересованных групп показателей;
- приоритет открытых источников информации;
- ответственность лиц, представивших данную информацию, за ее содержание;
- последовательный переход на автоматизацию процесса сбора, обработки информации, представление аналитических итогов;
- интеграция информации в рамках мониторинга с другими системами мониторинга (муниципальной, региональной, федеральной);
- стабильность (неизменность) в течение 3 лет базовых показателей и индикаторов с целью условий по повышению эффективности руководителей образовательных организаций в соответствии с рекомендациями, подготовленными по результатам мониторинга, и для обеспечения преемственности мониторинговых данных.

3. Показатели и сроки проведения мониторинга

3.1. При проведении мониторинга определены показатели. Данные показатели представлены в приложении №2 к настоящему Положению.

3.2. Мониторинг проводится ежегодно в период с 11 мая по 31 мая

4. Методы сбора и обработки информации

4.1. При проведении мониторинга используются следующие методы сбора информации:

- анкетирование участников образовательных отношений;
- анализ отчетов по результатам самообследования образовательных организаций
- анализ информации представленной на сайтах образовательных организаций;
- информация по прохождении аттестации педагогических работников;
- база КИАСУО, в части сведений о педагогических работниках.

4.2. 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 данные в ходе мониторинговых исследований анализируются ответственными специалистами на уровне Управления образования администрации Туруханского района.

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

4.4. Для проведения объективной оценки результативности деятельности профессионального развития педагогических работников создается экспертная комиссия, состоящая из специалистов управления образования администрации Туруханского района. Оценка эффективности деятельности профессионального

развития педагогических работников производится один раз в год, состав экспертной комиссии по проведению мониторинга эффективности руководителей общеобразовательных организаций (Приложение №3).

5. Участники мониторинга и их компетенции

5.1. Министерство образования Красноярского края:

- инициирует проведение мониторинга;
- обеспечивает нормативно-правовое сопровождение Мониторинга;
- использует данные Мониторинга для разработки и реализации региональных программ развития образования.

5.2. Оператор Мониторинга в крае – Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования (далее – КК ИПК) обеспечивает проведение Мониторинга на уровне края;

- организует разработку и корректировку инструментария для проведения Мониторинга;

- обеспечивает возможность информационного доступа к результатам мониторинга КК ИПК, муниципальным органом управления образования;

- оформляет предложения по совершенствованию практик работы с управленческими кадрами образовательных организаций на краевом уровне.

5.3. Центр оценки квалификаций работников образования предоставляют информацию муниципальным органам управления образования, КК ИПК для проведения Мониторинга по отдельным индикаторам.

5.4. Управление образования администрации Туруханского района проводит Мониторинг по направлениям управленческой деятельности.

На основе проведенного анализа разрабатываются адресные рекомендации по повышению профессионального развития педагогических работников, принимаются соответствующие меры и управленческие решения.

6. Анализ, адресные рекомендации

6.1. Результатами анализа являются:

- выявление наиболее значимых профессиональных дефицитов педагогических работников;

- формирование адресных предложений по ликвидации профессиональных дефицитов педагогических работников и повышения профессионального мастерства педагогических работников.

6.2. По результатам мониторинга могут быть приняты следующие управленческие решения:

- совершенствование системы мониторинга обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Туруханского района.

- организация деятельности, направленной на устранение профессиональных дефицитов педагогических работников, включающих повышение квалификации и сетевое взаимодействие педагогических

работников, участие в конкурсах профессионального мастерства для педагогических работников.

**Показатели мониторинга системы обеспечения профессионального
развития педагогических работников Туруханского района**

Показатели	Источник данных	Индикатор	Расчет показателя
1.Выявление профессиональных дефицитов/предметных компетенций педагогических работников			
1.1.Доля педагогических работников муниципалитета, прошедших диагностику/самодиагностику профессиональных дефицитов от общего количества педагогических работников	Данные регионального координатора КПК, опросный лист	%	$(\text{ЧПдп}/\text{ЧП}) \times 100$, где ЧПдп- количество педагогических работников, прошедших диагностику профессионального дефицитов; ЧП-общее количество педагогических работников образовательных организаций.
1.2.Доля педагогов муниципалитета, у которых выявлены дефициты в предметной области и методической компетенции, в области и методической компетенции, в области формирования читательской грамотности, математической грамотности, естественнонаучной грамотности, цифровой грамотности от общего количества педагогов	Данные регионального координатора КПК, 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 образовательных организаций.
1.3.Доля педагогов, у которых выявлены профессиональные дефициты на основе входной диагностики ДПО (ЦНППИМ в программах ПК), методической работы в образовательных	Данные регионального координатора КПК, опросный лист	%	$\%(\text{ЧПвп}/\text{ЧП}) \times 100$, где ЧПвд – количество педагогических работников, выявивших профессиональные дефициты на основе

<p>организациях, от общего количества педагогов муниципалитета.</p>			<p>входной диагностики. ЧП- общее количество педагогических работников образовательной организации.</p>
<p>1.4. Доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в рамках процедуры корпоративного заказа, от общего количества педагогов муниципалитета.</p>	<p>Данные регионального координатора КПК, опросный лист</p>	<p>%</p>	<p>(ЧПдп/ЧП)х100, где ЧПдп- количество педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в рамках процедуры корпоративного заказа. ЧП- общее количество педагогических работников образовательной организации.</p>
<p>2.Повышение профессионального мастерства педагогических работников</p>			
<p>2.1. Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников муниципалитета, для которых составлены ИОМ на основе выявления профессиональных дефицитов и актуализации перспективных задач их профессиональной деятельности.</p>	<p>Данные регионального координатора КПК, опросный лист</p>	<p>%</p>	<p>(ЧПдп/ЧП)х100, 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 образовательной организации.</p>
<p>2.2. Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, прошедших повышение квалификации в ЦНППМ.</p>	<p>Данные регионального координатора КПК, опросный лист</p>	<p>%</p>	<p>%(ЧПпк/ЧП)х100, где ЧПпк – количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации в ЦНППМ. ЧП-общее количество педагогических работников общеобразовательных организаций.</p>

2.3. Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников муниципалитета, принявших участие в цикле мероприятий ПрофСреда	Данные регионального координатора КПК, опросный лист	%	%(ЧПпс/ЧП)х100, где ЧПпс – количество педагогических работников, принявших участие в цикле мероприятий ПрофСреда. ЧП- общее количество педагогических работников образовательных организаций.
2.4. Наличие в образовательных организациях супервизоров/тьюторов	Данные регионального координатора КПК, опросный лист	Да/нет	
3. Поддержка молодых педагогов и реализация программы наставничества педагогических работников			
3.1. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников муниципалитета	База КИАСУО	%	%(ЧПмс/ЧП)х100, где ЧПмс – количество педагогических работников, в возрасте до 35 лет. ЧП-общее количество педагогических работников образовательных организаций.
3.2. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в 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 регионального координатора КПК, опросный лист	%	%(ЧПмс/ЧП)х100, где ЧПмс – количество педагогических работников, в возрасте до 35 лет, участвующих в мероприятиях календаря. ЧП-общее количество педагогических работников образовательных организаций 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 регионального координатора КПК, опросный лист	%	%(ЧПмс/ЧП)х100, где ЧПмс – количество педагогических работников, в возрасте до 35 лет, принявших участие в Краевом конкурсе поддержки реализации проектов молодых педагогов. ЧП-общее количество педагогических работников

педагогов.			образовательных организаций до 35 лет.
3.4. Доля образовательных учреждений, в которых действует практика сопровождения молодого педагога наставником.	Данные образовательных организаций	%	(ЧПпн/ЧП)х100, где ЧПпн – количество образовательных организаций, реализующих модель наставничества. ЧП- общее количество образовательных организаций
3.5. Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов.	Данные образовательных организаций	%	(ЧПпн/ЧП)х100, где ЧПпн – количество педагогических работников, участвующих в программах наставничества. ЧП- общее количество педагогических работников образовательных организаций.
4. Реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне)			
4.1. Доля педагогов, участвующих в работе СМО, в общей численности педагогов муниципалитета.	Данные образовательных организаций (опросный лист)	%	(ЧПрн/ЧП)х100, где ЧПрн – количество педагогов, участвующих в работе СМО. ЧП- общее количество педагогических работников образовательных организаций
4.2. Доля педагогов, участвующих в работе РМО получивших адресную помощь.	Протокол РМО	%	%(ЧПап/ЧП)х100, где ЧПап – количество педагогических работников, получивших адресную помощь; ЧП- общее количество педагогических работников образовательных организаций
4.3. Доля педагогов в общей численности педагогов муниципалитета, включенных в сетевые формы взаимодействия.	Опросный лист		%(ЧПсс/ЧП)х100, где ЧПсс – количество педагогических работников, включенных в сетевые сообщества; ЧП- общее количество педагогических работников образовательных организаций.

5.Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета

5.1. Наличие перечня вакансий педагогических работников на уровне муниципалитета	Сайт РУО	Да/нет	
5.2. Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета	База КИАСУО	%	%(ЧПпо/ЧП)х100,где ЧПпо–количество педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета; ЧП-общее количество педагогических работников образовательных организаций
5.3. Доля педагогов, достигших пенсионного возраста от общего количества педагогов	База КИАСУО	%	%(ЧПпп/ЧП)х100,где ЧПпп–количество педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета; ЧП-общее количество педагогических работников образовательных организаций