

**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ВЕЛИЖСКИЙ РАЙОН»**

ПРИКАЗ

от 22.07.2022 года

№ 113/1-О

Об утверждении Положения
мониторинге системы обеспечения
профессионального развития
педагогических работников
общеобразовательных организаций
Велижского района

В целях осуществления эффективного управления качеством системы
профессионального развития педагогических работников
общеобразовательных организаций Велижского района

п р и к а з ы в а ю

1. Утвердить Положение о мониторинге системы обеспечения профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций Велижского района (Приложение).
2. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник отдела образования



К.А. Авсеенок

Положение о мониторинге системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Велижского района

1. Общие положения

Настоящее Положение о мониторинге системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Велижского района (далее - Положение) определяет порядок проведения мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Велижского района.

Настоящее Положение разработано в целях осуществления эффективного управления качеством системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Велижского района.

Одним из инструментов управления качеством образования является мониторинг, обеспечивающий целенаправленное, комплексное, системное изучение актуального состояния, рисков, ресурсов и точек роста системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Велижского района (далее - Мониторинг).

Мониторинг представляет собой совокупность концептуально обоснованных элементов (цели и задачи; показатели, методы сбора информации; процедуры, анализ и адресные рекомендации), дающих характеристику системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Велижского района.

Мониторинг проводится не реже одного раза в год.

Мониторинг системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Велижского района осуществляется по направлениям:

- плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- устранение дефицита педагогических кадров;
- повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

В настоящем Положении используются следующие термины:

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Велижского района – совокупность взаимосвязанных и интегрированных, но при этом относительно самостоятельных субъектов научно-методической деятельности, обеспечивающих непрерывное профессиональное развитие педагогических работников посредством

реализации согласованных мероприятий по обеспечению доступности качественного дополнительного профессионального образования через повышение уровня квалификации в рамках формального, неформального и информального образования, профессиональную переподготовку, формирование инфраструктуры и применение эффективных технологий для адресной реализации программы профессионального развития педагогических работников.

Диагностика профессиональных дефицитов – комплекс оценочных процедур, обеспечивающих возможность установления уровня владения педагогическими работниками и управленческими кадрами профессиональными компетенциями.

Индивидуальный образовательный маршрут – персонифицированный путь педагогического работника по повышению уровня профессионального мастерства, реализуемых на основе диагностики профессиональных дефицитов в форматах формального, неформального и информального образования.

Профессиональные дефициты – отсутствие или недостаточное развитие профессиональных компетенций педагогических работников, вызывающие типичные затруднения в реализации определенных направлений педагогической деятельности.

Методический актив – учителя-предметники с высоким уровнем методической компетенции, включенные в экспертное сообщество региональной системы образования.

Мониторинг системы образования – комплексное аналитическое отслеживание количественных и качественных изменений в системе профессионального развития педагогических работников Велижского района с целью установления степени ее соответствия требований к качеству образования, зафиксированных в нормативных документах.

Показатели – характеристики, которые предъявляются к объекту, процессу, явлению и определяющие количественное и качественное состояние системы.

Кластеризация – процесс разделения выборки объектов на непересекающиеся подмножества, называемые кластерами, так, чтобы каждый кластер состоял из схожих объектов, а объекты разных кластеров существенно отличались.

2. Обоснование целей и задач

Актуальные направления совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Велижского района определены федеральными трендами и муниципальной спецификой, учитывают выводы и рекомендации, представленные в аналитических материалах федерального и регионального уровня.

В соответствии с целевыми установками федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» по

формированию единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Велижском районе создана и функционирует система обеспечения профессионального развития педагогических работников. Ее целью является создание целостного научно-методического пространства в сфере профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами в области образования, учитывая специфику муниципалитета.

В соответствии с мониторинговыми исследованиями, проведенными в 2020-2021 г. выявлены следующие проблемы:

1. Только часть педагогических работников повышают профессиональное мастерство за счет реализации индивидуальных траекторий профессионального развития.

2. Педагоги продемонстрировали низкий (критический) уровень сформированности предметных компетенций.

3. Отсутствует комплекс мер, направленных на выявление профессиональных дефицитов педагогических работников и согласование целевых групп педагогических работников, для которых разрабатываются индивидуальные образовательные маршруты (далее - ИОМ).

4. Система мер по профилактике профессионального выгорания педагогических работников требует корректировки с учетом результатов исследований, запросами работодателей, потребностями педагогов.

5. Механизм привлечения регионального методического актива к осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников требует корректив с учетом актуальных федеральных документов.

6. Работа по устранению кадрового дефицита в общеобразовательных организациях (далее - ОО) муниципалитета предполагает выявление кадровых потребностей в ОО, осуществление профессиональной переподготовки по программам педагогической направленности; привлечение и закрепление в профессии молодых специалистов и реализации программ наставничества педагогических работников осуществляется фрагментарно. К участию в данных мероприятиях привлекается недостаточное количество педагогических работников.

7. Система преемственности связей организаций дополнительного профессионального педагогического образования федерального и регионального уровней, обеспечивающая повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров в рамках реализации приоритетных федеральных программ, требует доработки.

Выявленные проблемы позволили скорректировать цель и задачи эффективного функционирования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Велижского района.

1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников Велижского района

Цель 1 – реализовать к 2024 году комплекс мер, направленных на повышение профессионального мастерства педагогических работников и

управленческих кадров, включающих разработку единых подходов к выявлению профессиональных дефицитов, разработку ИОМ с учетом выявленных профессиональных дефицитов, мероприятия по профилактике профессионального выгорания.

Обоснование В рамках реализации национального проекта «Образование» в РФ были инициированы ключевые проекты, направленные на внедрение новой модели профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста, согласно которой не менее 50 % педагогов должны быть вовлечены в систему профессионального роста. Одним из ключевых проектов, поддерживающих заявленную стратегию, стал проект по созданию и развитию единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

На уровне муниципалитета данные проекты поддержаны приказом отдела образования от 29.07.2021 г. № 105-О «Об утверждении Концепции «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников Велижского района» и отдела образования от 20.10.2021 г. № 179-О «Об утверждении Положения о создании и функционировании муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров на территории муниципального образования «Велижский район».

В соответствии с приказом Департамента к 2021 г. не менее 20 % педагогических работников должны повысить профессиональное мастерство за счет реализации адресных программ повышения квалификации, индивидуальных траекторий профессионального развития.

Задачи:

1.1 Организовать комплексную работу по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников

Одним из ключевых трендов Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров является организация работы по выявлению и анализу профессиональных дефицитов педагогических работников.

Основная работа по выявлению профессиональных дефицитов осуществляется в рамках организации курсовой подготовки слушателей организация, реализующих дополнительные программы повышения квалификаций.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов составит 25 % от общего количества педагогических работников;
- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в организациях дополнительного профессионального образования области, включающих диагностику профессиональных дефицитов от общего числа дополнительных профессиональных программ.

1.2 Обеспечить деятельность по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников в организациях дополнительного профессионального образования области

Одним из условий, влияющих на образовательные результаты, отмечается качество подготовки учителя и его квалификация.

По результатам анализа организации деятельности по совершенствованию предметных компетенций педагогов выявлено, что доминирующей формой являются курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки, при этом методические мероприятия по данной проблеме зачастую носят традиционный характер. Таким образом, наблюдается противоречие между усложняющимися требованиями в области овладения профессиональными компетенциями, обновлением содержания предметных компетенций и недостаточным использованием новых подходов к организации взаимодействия, включающих в том числе модели горизонтального обучения, наставничество, новые форматы организации образовательных событий для педагогов, предоставление возможностей для профессионального общения.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- доля педагогов, прошедших диагностику по каждому из видов дефицитов, к 2025 году составит 25 % от общего количества педагогических работников;
- рост доли педагогов, охваченных активными форматами профессионального развития от общего количества педагогических работников.

1.3 Разработать ИОМ непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников как инструмента адресного сопровождения различных целевых групп и отдельных педагогических работников

Полномочиями по разработке ИОМ наделены ЦНППМ педагогических работников, для которых установлен целевой показатель – для 10 % педагогических работников разработаны и реализуются ИОМ.

До 2021 г. адресность развития профессионального мастерства обеспечивалась за счет дополнительных профессиональных программ, учитывающих целевые группы педагогических работников, и сформированных по предметному принципу. Но содержание программ в целом ориентировано на «усредненного» слушателя (отсутствует вариативность в распределении часов на изучение темы, недостаточно регламентируется необходимость организации индивидуальных консультаций и т.д.). При наличии целевого показателя, задающего количество педагогов, обеспеченных ИОМ, актуализировалась проблема выявления и согласования тех целевых групп педагогических работников, для которых разрабатываются ИОМ, а также проблема, связанная с определением содержания ИОМ в каждой целевой группе.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- доля педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан ИОМ совершенствования профессионального мастерства составит 20 % от общего количества педагогических работников;

- доля педагогических работников, охваченных адресными программами повышения квалификации, разработанными на основе диагностики профессиональных дефицитов, составит 20 % от общего количества педагогических работников с выявленными профессиональными дефицитами.

1.4 Обеспечить профилактику профессионального выгорания педагогов за счет реализации комплекса мер, направленного на снижение психологической нагрузки, повышение стрессоустойчивости, а также развитие профессиональной среды, способствующей творческому и профессиональному развитию

По данным исследований у 75 % опрошенных учителей демонстрируются ярко выраженные симптомы выгорания, а 38 % респондентов находятся в его острой фазе – выгорание ощутимо влияет на качество жизни и способность работать. Усложняющийся перечень профессиональных задач, социально-экономические факторы, связанные с социальным статусом педагога, особенностями и условиями его работы, обуславливают необходимость не только владения профессиональными компетенциями, но и навыками преодоления стрессовых ситуаций.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в учебных планах, в которых присутствует дисциплина/модуль по повышению стрессоустойчивости, сохранению психологического здоровья, профилактике профессионального выгорания педагогов от общего количества реализуемых в Смоленской области дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

- рост доли мероприятий, организованных областным методическим объединением по актуальным вопросам повышения стрессоустойчивости, сохранения психологического здоровья, профилактики профессионального выгорания педагогов от общего количества мероприятий;

- рост доли педагогических работников, охваченных региональными мероприятиями по повышению стрессоустойчивости, сохранению психологического здоровья, профилактике профессионального выгорания от общего количества педагогических работников.

1.5 Обеспечить привлечение регионального методического актива к осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников

Создание ЦНППМ в рамках реализации национального проекта «Образование» стало стратегической задачей по обеспечению организационно-методических условий развития кадрового потенциала системы образования. В функционал ЦНППМ входит организация

сопровождения процесса освоения дополнительных профессиональных программ с использованием ИОМ, разработанных оп результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров.

С целью обеспечения персонального сопровождения педагогических работников в процессе повышения их квалификации и педагогического мастерства при реализации ИОМ с учетом выявленных дефицитов профессиональных компетенций запущен проект по созданию и развитию регионального методического актива, для персонального содержательного адресного сопровождения педагогических работников в процессе освоения дополнительных профессиональных программ и в период посткурсового развития профессиональных компетенций.

С 2021 г. к реализации флагманских программ ФГАОУ ДПО «академия Министерства просвещения РФ» привлекаются тьюторы, прошедшие специальный отбор.

В 2022 г. для решения задач по формированию и развитию единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников на региональном уровне был сформирован пул из 27 региональных методистов. В настоящее время они обеспечивают посткурсовое сопровождение педагогических работников. В то же время успешный опыт освоения флагманских программ актуализирует задачу по привлечению регионального методического актива, в том числе к реализации дополнительных профессиональных программ по ключевым направлениям для повышения эффективности освоения содержания программ с учетом профессиональных дефицитов педагогических работников.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации ИОМ составит не менее 20 % от общего числа педагогических работников;
- доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации ИОМ составит не менее 20 % от общего числа педагогических работников;
- рост доли педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества в качестве наставников (тьюторов) от общего числа потенциальных кандидатов в региональный методический актив;
- рост доли педагогических работников, вошедших в региональный методический актив по результатам независимой диагностики;
- рост доли педагогических работников, привлекаемых к работе в ЦНППМ от общего числа педагогических работников.

2. Устранение дефицита педагогических кадров

Цель 2. К 2025 г. разработать и реализовать комплекс мер, направленный на устранение кадрового дефицита в ОО муниципалитета за счет выявления кадровых потребностей в ОО муниципалитета, развития кадрового потенциала в ОО; 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 ОО муниципалитета).

Обоснование. В рамках реализации национального проекта «Образование» главным приоритетом в деятельности по формированию организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала, является система мер, связанная с преодолением дефицитов педагогических кадров в ОО муниципалитета. Способствовать решению этой проблемы призваны принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников, включая национальную систему учительского роста.

Способствовать решению этой проблемы может комплекс мер, разработанный в рамках реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, включающий цели по выявлению кадровых потребностей в ОО района; развитию кадрового потенциала в ОО; осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; поддержке молодых педагогов и/или реализации программ наставничества педагогических работников.

Задачи:

2.1 Обеспечить развитие кадрового потенциала в ОО, включающего выявление кадровых потребностей и методическую поддержку педагогов (профессиональных сообществ) для устранения кадрового дефицита в ОО.

В разрезе решения проблемы развития кадрового потенциала в ОО на федеральном уровне при реализации «Основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста» предусмотрен комплекс мер, который включает повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами региональных систем общего образования, модернизацию системы подготовки педагогических кадров, стимулирование профессионального роста педагогов.

Существующая система развития кадрового потенциала в ОО включает обучение педагогов для формирования кадрового резерва, мероприятия по повышению квалификации и профессиональной переподготовки, процедуру аттестации педагогических кадров. Еще одной проблемой является формализация кадровой политики, направленная на ликвидацию кадровых дефицитов без учета оптимальности и эффективности использования кадровых ресурсов организации. В сложившейся ситуации необходимой мерой является разработка и реализация единой стратегии кадровой политики, направленной на повышение результативности деятельности педагогических работников.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- рост доли ОО, обеспеченных педагогическими и руководящими кадрами, от общего числа ОО;

- рост доли молодых педагогов (стаж до 5 лет) от общего числа педагогических работников;
- снижение доли учителей-совместителей от общего числа педагогических работников;
- рост доли педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета, от общего количества педагогов;
- снижение доли педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов от общей численности педагогических работников;
- рост доли педагогических работников с высшей квалификационной категорией, от общего числа педагогических работников
- рост доли управленческих команд ОО, повысивших квалификацию по вопросам эффективности управления качеством образования от общего числа управленческих команд ОО;
- рост доли педагогических работников, включенных в профессиональные сообщества (в том числе сетевые) от общего числа педагогических работников;
- рост количества профессиональных сообществ и объединений, в которые входят педагогические работники муниципалитета.

2.2 Осуществлять профессиональную переподготовку по приоритетным образовательным программам педагогической направленности как условие развития кадрового потенциала муниципалитета

Повышение уровня обеспеченности педагогическими кадрами предполагает формирование перечня наиболее востребованных должностей педагогических работников ОО.

Наличие организация, реализующих программы профессиональной переподготовки актуализует необходимость не только выявления педагогических работников, которым требуется профессиональная переподготовка по программам педагогической направленности, но и выработки единых подходов к содержанию дополнительных профессиональных программ, организации качественного распределения слушателей в соответствии с профилем обучения, организации обучения, максимально учитывающего социально-образовательный контекст профессиональной деятельности педагога.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- рост в региональных организациях дополнительного профессионального образования доли дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки педагогической направленности с присвоением новой квалификации от общего числа дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки;
- рост доли педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки педагогической направленности с присвоением новой квалификации от общего числа педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам

профессиональной переподготовки в организациях дополнительного профессионального образования области.

2.3 К 2024 г. создать муниципальную систему поддержки молодых специалистов за счет реализации программ наставничества педагогических работников, включения молодых педагогов в профессиональные объединения (сообщества) и иные формы активности.

В условиях модернизации системы российского образования приоритетным является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование».

Одним из ключевых направлений создания Системы является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников. Одной из целевых групп реализации модели педагогического наставничества являются молодые педагоги.

В настоящее время основными мерами поддержки молодых педагогов являются: обучение по специализированным дополнительным профессиональным программам, реализация адресных методических мероприятий, привлечение молодых педагогов к деятельности общественно-профессиональных организаций.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- рост доли молодых педагогов, охваченных мероприятиями системы поддержки от общего числа молодых педагогов;
- рост доли педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества в качестве наставников, от общего числа педагогических работников;
- рост доли педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества, в качестве наставляемых, от общего числа педагогических работников;
- рост доли молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив, от общего числа молодых педагогов;
- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в организациях ДПО Смоленской области, ориентированных на обучение молодых педагогов от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- рост доли ОО, реализующих программы наставничества от общего числа ОО;
- рост доли ОО, реализующих программы менторства от общего числа ОО;

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

3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ

Цель 3 – создание к 2025 г. системы повышения квалификации целевых групп педагогических работников по ключевым направлениям в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Обоснование. Помимо планового повышения профессионального мастерства педагогических работников, которое строится на основе профессиональных дефицитов педагогов по результатам диагностики, на уровне Министерства просвещения РФ выделяются приоритетные направления повышения квалификации, обусловленные достижениями национальных целей и задач, связанные с изменениями федерального законодательства, международными тенденциями и системными вызовами в области трансформации образовательных систем. Флагманом по организации обучения в рамках приоритетных направлений выступает ФГАОУ ДПО «Академия Министерства просвещения РФ».

В настоящее время среди приоритетных направлений можно выделить: повышение квалификации по вопросам формирования и развития функциональной грамотности обучающихся; повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС; повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды.

Задачи:

3.1 Обеспечить организациями ДПО области разработку дополнительных профессиональных программ повышения квалификации с последующим размещением в федеральном реестре.

В настоящее время в федеральном реестре дополнительных профессиональных программ размещено 16,2 % ДПП ПК от общего числа реализуемых в области дополнительных профессиональных программ.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, размещенных в федеральном реестре системы дополнительного педагогического образования от общего количества реализуемых в области дополнительных профессиональных программ повышения квалификации педагогов;

- рост доли педагогических работников и управленческих кадров, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, размещенных в федеральном реестре системы дополнительного педагогического образования от общего числа педагогических работников и управленческих кадров.

3.2 Организовать повышение квалификации педагогических работников по дополнительным профессиональным программам, разработанным в

соответствии с ключевыми направлениями в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Перспективным направлением развития системы повышения квалификации целевых групп педагогических работников является разработка дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в соответствии с ключевыми направлениями в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

В соответствии с рекомендациями ФГБУ ФИОКО ключевыми направлениями в рамках реализации приоритетных федеральных программ являются: оценка качества образования в ОО; выявление, поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодежи; самоопределение и профессиональная ориентация обучающихся; организация воспитания обучающихся; повышение качества дошкольного образования.

Степень выполнения задачи измеряется показателями:

- рост доли педагогических работников и управленческих кадров, повысивших свою квалификацию в рамках реализации приоритетных федеральных программ от общего числа педагогических работников и управленческих кадров;

- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по актуальным аспектам образования от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по вопросам оценки качества образования в ОО от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

- рост доли педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам оценки качества образования в ОО от общего числа педагогических работников;

- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации для школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

- рост доли педагогических работников из школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, повысивших свою квалификацию от общего числа педагогических работников из школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;

- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;

- рост доли педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи от общего числа педагогических работников;
- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;
- рост доли педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся от общего числа педагогических работников;
- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;
- рост доли педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся от общего числа педагогических работников;
- рост доли дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;
- рост доли педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования от общего числа педагогических работников дошкольных ОО.

3. Основания, порядок и сроки проведения Мониторинга

Мониторинг проводится на основании приказа отдела образования Администрации муниципального образования «Велижский район»

4. Методы сбора и обработки информации

Источниками информации являются данные из индивидуальных планов работы методического совета, учебной (учебно-тематические планы, приказы на обучение педагогов и др.) и иной (протоколы заседаний, аналитические справки, отчет и др.) документации участников мониторинга.

Основным методом сбора информации является анализ ответов участников мониторинга.

Методика расчета показателей

Значение каждого показателя рассчитывается методом определения динамики доли от общего числа

$$P = N/S100 \%, \text{ где}$$

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

N – число повторений зафиксированного события;

S – общая совокупность событий данного класса.

При наличии положительной динамики показателя ставится оценка 1, отрицательной – 0.

5. Проведение анализа мониторинга

Анализ результатов включает:

- обобщение полученных данных – анализ результатов, предполагающий рассчитанные актуальные значения показателей, описание тенденций, закономерностей, выделение групп/кластеров оцениваемых объектов и т.д.;
- использование контекстных данных – анализ связей полученных результатов мониторинга и значений показателей с различными параметрами;
- интерпретация результатов и выводы в разрезе показателей – описание выявленных проблем, дефицитов, оценка выявленных тенденций и закономерностей (негативные/позитивные, возможность учета в управленческой деятельности), а также логически вытекающие из них выводы.

Анализ результатов мониторинга оформляется в виде аналитической справки или аналитического отчета. Составной частью аналитической справки являются рекомендации, которые предполагают адресность рекомендаций относительно выявленной проблемы и включают:

- описание выявленных по результатам анализа мониторинга проблем, дефицитов, тенденций, закономерностей, связей, оценки и выводы;
- указание конкретных мер, мероприятий, управленческих решений, потенциально способных решить проблемы, снизить дефициты, преодолеть негативные тенденции или поддержать позитивные.

**Перечень показателей и единицы измерения оценки эффективности
системы обеспечения профессионального развития педагогических
работников Велижского района**

№ п/п	Направление	Показатели	Единица измерения
1.	Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников	<p>Задача 1.1 Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников</p> <p>1.1.1 доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов от общего количества педагогических работников;</p> <p>1.1.2 доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации в организациях дополнительного профессионального образования области, включающих диагностику профессиональных дефицитов от общего числа дополнительных профессиональных программ.</p> <p>Задача 1.2 Обеспечение деятельности по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников</p> <p>1.2.1 доля педагогов, прошедших диагностику по каждому из видов (предметные, методические, психолого-педагогические, дефициты в области ИКТ, воспитания, инклюзивного образования, безопасности, организационно-управленческие) от общего количества педагогических работников;</p> <p>1.2.2 доля педагогов, охваченных активными форматами профессионального развития, от общего количества педагогических работников.</p> <p>Задача 1.3 Разработка индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников как инструмента адресного сопровождения различных целевых групп и отдельных педагогических работников</p> <p>1.3.1 доля педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан</p>	%

		<p>индивидуальный образовательный маршрут совершенствования профессионального мастерства от общего количества педагогических работников;</p> <p>1.3.2 доля педагогов, охваченных адресными программами повышения квалификации, разработанными на основе диагностики профессиональных дефицитов от общего количества педагогических работников с выявленными профессиональными дефицитами.</p> <p>Задача 1.4 Обеспечение профилактики профессионального выгорания педагогов за счет реализации комплекса мер, направленного на снижение психологической нагрузки, повышения стрессоустойчивости, а также развития профессиональной среды, способствующей творческому и профессиональному развитию</p> <p>1.4.1 доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в учебных планах, в которых присутствует дисциплина/модуль по повышению стрессоустойчивости, сохранению психологического здоровья, профилактике профессионального выгорания педагогов от общего числа реализуемых в области дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;</p> <p>1.4.2 доля мероприятий, организованных областным методическим объединением по актуальным вопросам повышения стрессоустойчивости, сохранения психологического здоровья, профилактики профессионального выгорания педагогов от общего количества мероприятий;</p> <p>1.4.3 доля педагогов, охваченных региональными мероприятиями по повышению стрессоустойчивости, сохранению психологического здоровья, профилактике профессионального выгорания педагогов от общего количества педагогических работников.</p> <p>Задача 1.5 Обеспечение привлечения регионального методического актива к осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников</p>	
--	--	---	--

		<p>1.5.1 доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов от общего числа педагогических работников;</p> <p>1.5.2 доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов от общего числа педагогических работников;</p> <p>1.5.3 доля педагогических работников, участвующих в реализации программ наставничества в качестве наставников (тьюторов) от общего числа потенциальных кандидатов в региональный методический актив;</p> <p>1.5.4 доля педагогов, вошедших в региональный методический актив по результатам независимой диагностики;</p> <p>1.5.5 доля педагогических работников, привлекаемых к работе в ЦНППМ от общего числа педагогических работников.</p>	
2.	Устранение дефицита педагогических кадров	<p>Задача 2.1 Обеспечение развития кадрового потенциала в общеобразовательных организациях, включающего выявление кадровых потребностей и методическую поддержку педагогов (профессиональных сообществ)</p> <p>2.1.1 доля общеобразовательных организаций, обеспеченных педагогическими и руководящими кадрами от общего числа общеобразовательных организаций;</p> <p>2.1.2 доля молодых педагогов (стаж до 5 лет), от общего числа педагогических работников;</p> <p>2.1.3 доля учителей-совместителей от общего числа педагогических работников;</p> <p>2.1.4 доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета, от общего количества педагогов;</p> <p>2.1.5 доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов от общей численности педагогических работников;</p> <p>2.1.6 доля педагогических работников с высшей квалификационной категорией от общего числа педагогических работников;</p> <p>2.1.7 доля управленческих команд общеобразовательных организаций, повысивших квалификацию по вопросам эффективности управления качеством</p>	%

		<p>образования от общего числа управленческих команд общеобразовательных организаций;</p> <p>2.1.8 доля педагогических работников, включенных в профессиональные сообщества (в том числе сетевые) от общего числа педагогических работников;</p> <p>2.1.9 количество профессиональных сообществ и объединений, в которые входят педагогические работники.</p> <p style="text-align: center;">Задача 2.2 Осуществление профессиональной переподготовки по приоритетным образовательным программам педагогической направленности как условие развития кадрового потенциала</p> <p>2.2.1 доля в региональных организациях дополнительного профессионального образования дополнительных профессиональных программ профессиональной переподготовки педагогической направленности от общего числа профессиональных программ профессиональной переподготовки;</p> <p>2.2.2 доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по дополнительным профессиональным программам педагогической направленности от общего числа педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки в организациях дополнительного профессионального образования области.</p> <p style="text-align: center;">Задача 2.3 Создание муниципальной системы поддержки молодых педагогов за счет реализации программ наставничеств педагогических работников, включения молодых педагогов в профессиональные объединения (сообщества) и иные формы активности</p> <p>2.3.1 доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями системы поддержки от общего числа молодых педагогов;</p> <p>2.3.2 доля педагогических работников, участвующих в реализации программы наставничества в качестве наставника от общего числа педагогических работников;</p> <p>2.3.3 доля педагогических работников, участвующих в реализации программы</p>	
--	--	--	--

		<p>наставничества в качестве наставляемых от общего числа педагогических работников;</p> <p>2.3.4 доля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив от общего числа молодых педагогов;</p> <p>2.3.5 доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки в организациях ДПО области, ориентированных на обучение молодых педагогов от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки;</p> <p>2.3.6 доля общеобразовательных организаций, реализующих программы наставничества от общего числа общеобразовательных организаций;</p> <p>2.3.7 доля общеобразовательных организаций, реализующих программы менторства от общего числа общеобразовательных организаций;</p> <p>2.3.8 доля молодых педагогов, вовлеченных в общественно-профессиональные организации (объединения) молодых педагогов от общего числа молодых педагогов.</p>	
3.	<p>Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ</p>	<p>Задача 3.1 Обеспечение разработки дополнительных профессиональных программ повышения квалификации с последующим размещением в федеральном реестре</p> <p>3.1.1 доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, размещенных в федеральном реестре системы дополнительного педагогического образования от общего количества реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;</p> <p>3.1.2 доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки, размещенных в федеральном реестре системы дополнительного педагогического образования от общего числа педагогических работников и управленческих кадров.</p> <p>Задача 3.2 Организация повышения квалификации педагогических работников по дополнительным профессиональным</p>	%

		<p>программам, разработанным в соответствии с ключевыми направлениями в рамках реализации приоритетных федеральных программ</p> <p>3.2.1 доля педагогических работников и управленческих кадров, повысивших свою квалификацию в рамках реализации приоритетных федеральных программ от общего числа педагогических работников и управленческих кадров;</p> <p>3.2.2 доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по актуальным аспектам образования от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;</p> <p>3.2.3 доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по вопросам оценки качества образования в общеобразовательной организации от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;</p> <p>3.2.4 доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам оценки качества образования в общеобразовательной организации от общего числа педагогических работников;</p> <p>3.2.5 доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации для школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;</p> <p>3.2.6 доля педагогических работников из школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, повысивших свою квалификацию от общего числа педагогических работников из школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;</p> <p>3.2.7 доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;</p>	
--	--	--	--

		<p>3.2.8 доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи от общего числа педагогических работников;</p> <p>3.2.9 доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;</p> <p>3.2.10 доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся от общего числа педагогических работников;</p> <p>3.2.11 доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;</p> <p>3.2.12 доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, от общего числа педагогических работников;</p> <p>3.2.13 доля дополнительных профессиональных программ повышения квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования от общего числа реализуемых дополнительных профессиональных программ повышения квалификации;</p> <p>3.2.14 доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам повышения качества дошкольного образования от общего числа педагогических работников дошкольных организаций.</p>	
--	--	--	--