



МЭРИЯ ГОРОДА АРГУН
Муниципальное учреждение «Департамент образования г.Аргун»
МУ «Департамент образования г.Аргун »

УСТРАДА-ГИАЛИН МЭРИ
Муниципальни учреждени «Аргун-Г1алин дешаран департамент»
МУ «Аргун-Г1алин дешаран департамент»

ПРИКАЗ

10.01.2022 г.

№ 1/2

г. Аргун

О проведении мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций городского округа г. Аргун

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 МУ «Департамент образования г. Аргун» от 07.09.2021г. № 139-1-п «Об утверждении Концепции муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников», в целях обеспечения единства подходов к определению основных характеристик профессионального развития педагогических работников ,а также устойчивого развития муниципальной системы образования

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. В сроки с 11.01.2022 г. по 21.01.2022 г. провести мониторинг системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций городского округа г. Аргун.
2. Утвердить:
 - 2.1. Прилагаемый Порядок проведения мониторинга системы работы образовательных организаций городского округа г. Аргун по обеспечению профессионального развития педагогических работников.
3. Заместителю начальника Департамента образования Даурбекову Р.М. довести до сведения руководителей образовательных организаций городского округа г. Аргун настоящий приказ.

- 4.Руководителям образовательных учреждений рекомендовать:
- 4.1. Руководствоваться настоящим Порядком проведения мониторинга системы работы образовательных организаций городского округа г. Аргун по обеспечению профессионального развития педагогических работников;
 - 4.2. Назначить приказом по образовательной организации ответственного за организацию и проведение мониторинга системы работы образовательных организаций по обеспечения профессионального развития педагогических работников;
 - 4.3. Обеспечить проведение оценочных процедур с использованием показателей, характеризующих развитие системы профессионального развития педагогических и руководящих работников городского округа г. Аргун;
 - 4.4. Использовать результаты мониторинга качества обеспечения профессионального развития в принятии управленческих решений с целью повышения качества образования в образовательных организациях городского округа г. Аргун.
5. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Начальник



С.Р. Усманов

**Порядок
проведения мониторинга системы работы образовательных
организаций городского округа г. Аргун по обеспечению
профессионального развития педагогических работников**

I. Общие положения

1. Настоящий Порядок проведения мониторинга системы работы образовательных организаций городского округа г. Аргун по обеспечению профессионального развития педагогических работников (далее – Порядок) определяет единые методические подходы к организации мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций, городского округа г. Аргун (далее – Мониторинг) для оценки динамики изменения показателей, использования методов и принципов управления, формирования муниципальных инструментов управления качеством образовательной деятельности, способствующих достижению следующих целей:
- по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
 - по повышению профессионального мастерства педагогических работников;
 - по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях;
 - по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
 - по поддержке молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников;
 - по поддержке методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне;
 - по организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;
 - по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях округа;
 - по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников округа.

Представленные цели позволяют в совокупности оценивать эффективность и качество педагогической деятельности.

2. Показатель управления качеством образовательной деятельности – это оценочный критерий достижения целей, выполнения задач, поддающийся количественному измерению, являющийся значимым с точки зрения управления, выраженный в результативности деятельности по управлению условиями осуществления образовательной деятельности, процессами, результатами деятельности.

3. Итоговая оценка системы обеспечения профессионального развития педагогических работников представляет собой результат суммы баллов за каждый показатель мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, позволяющая определить уровень достижения результатов и произвести оценку этих результатов.

4. В основу Мониторинга положены следующие принципы:

- объективность, достоверность значений показателей; открытость, прозрачность показателей;
- минимизация количества отчетных показателей при сохранении полноты информации.

II. Цель и задачи Мониторинга

Целью Мониторинга является всесторонняя и объективная оценка системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров с целью совершенствования сетевого непрерывного научно-методического сопровождения повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров в соответствии с приоритетными задачами образования Чеченской Республики.

Задачи Мониторинга:

- сбор, обработка и анализ показателей эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (при проведении Мониторинга в последующих периодах, анализ динамики показателей эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников);
- формирование информационной основы для принятия обоснованных управленческих решений по повышению эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников, создание эффективных механизмов восполнения профессиональных дефицитов;
- развитие потенциала и поддержка молодых педагогов, внедрение системы наставничества;

- повышение профессионального мастерства педагогических работников, стимулирование профессионального роста педагогов, в том числе через профессиональные конкурсы;
- развитие кадрового потенциала в образовательных организациях;
- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; формирование новых подходов к организации муниципальной системы методической работы, поддержка методических объединений (комиссий) педагогов, организация сетевых форм взаимодействия педагогов и профессиональных сообществ педагогов для обеспечения;
- выявление кадровых потребностей в ОО муниципалитета.

III. Показатели эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

1. Предметом оценки являются результаты качества организации и реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников по следующим позициям оценивания:

- по организации выявления профессиональных дефицитов педагогических работников;
- по повышению профессионального мастерства педагогических работников
- по выявлению кадровых потребностей в ОО муниципалитета;
- по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества;
- по развитию и/или поддержке методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;
- по организации сетевых форм взаимодействия педагогов;
- по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников;
- по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

2. Для достижения поставленных целей Мониторинга определены следующие показатели, характеризующие развитие системы профессионального развития педагогических и руководящих работников городского округа г. Аргун:

№ п/п	Показатели, характеризующие достижение цели	Единица измерения
1. По учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций		
1.1.	Доля учителей начальных классов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций	%
1.2.	Доля учителей начальных классов, у которых выявлены профессиональные дефициты	%
1.3.	Доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов в рамках проекта «Вектор роста»	%
2. По повышению профессионального мастерства педагогических работников		
2.1.	Доля учителей, принявших участие в профессиональных конкурсах	%
2.2	Доля педагогов, вовлеченных в экспертную деятельность	%
2.3	Доля педагогов, которые обобщили опыт на уровне образовательной организации, муниципальном уровне, региональном уровне от общего числа педагогов в муниципалитете	%
2.4.	Доля учителей, осуществивших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности от общего числа педагогов	%
2.4.	Доля учителей, прошедших КПК в 2021-2022 году	%
3. По осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества		
3.1	Доля ОО, реализующих систему наставничества	%
3.2	Наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в муниципалитете	
3.3	Количество педагогов-наставников	Ед.
3.4.	Доля молодых педагогов, имеющих наставников, от общего числа молодых педагогов	%
3.5.	Наличие банка наставнических практик	-
3.6.	Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов	%
3.7.	Доля молодых педагогов, получивших адресную методическую поддержку в разработке и	%

	реализации индивидуальных образовательных маршрутов	
4.	По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне	
4.1.	Количество объединений/профессиональных педагогов	методических сообществ Ед.
4.3	Доля педагогических/управленческих кадров, участвующих в деятельности профессиональных объединений на региональном, муниципальном уровнях от их общего числа в муниципалитете	%
5.	По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета	
5.1.	Сведения об образовательных организациях	%
	Общее количество ОО	%
	негосударственных	%
	Гимназий	%
	лицеев	%
	коррекционных	%
	с углубленным изучением предметов	%
	организации дополнительного образования	%
5.2.	Особенности кадрового потенциала педагогов	%
	Доля педагогов, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности;	%
	Доля молодых педагогов со стажем менее 3-х лет	%
	Доля молодых педагогов, чей возраст не превышает 35-и лет	%
	Доля педагогов предпенсионного возраста	%
	Доля педагогов с высшим образованием	%
	Доля педагогов с высшим педагогическим образованием	%
	Доля педагогов со средним профессиональным образованием	%
	Доля педагогов с высшей категорией	%
	Доля педагогов с первой категорией	%
5.3	Руководящий состав	%
	Общее количество руководителей	%

	Доля руководителей, имеющих высшее и дополнительное профессиональное и дополнительное профессиональное образование в сфере менеджмента, управления персоналом	%
	Со стажем работы в должности до 3-х лет	%
	Количество молодых руководителей в возрасте до 35-и лет 40	%
	руководителей предпенсионного возраста	%

IV. Участники Мониторинга

1. Для реализации задач Мониторинга в качестве участников выступают:
 - Департамент образования г. Аргун
 - образовательные организации городского округа г. Аргун
2. Департамент образования г. Аргун
 - осуществляет взаимодействие с Министерством образования и науки Чеченской Республики, ГБУ ДПО «ИРО ЧР» и ГБУ «Центр оценки качества образования»
 - инициирует и организует проведение Мониторинга;
 - осуществляет нормативно-правовое обеспечение проведения Мониторинга;
 - вносит предложения по изменению и дополнению показателей Мониторинга;
 - организует разработку и корректировку инструментария для проведения Мониторинга;
 - осуществляет сбор, обработку и анализ показателей Мониторинга в соответствии с разработанной Методикой;
 - разрабатывает адресные рекомендации по результатам проведенного анализа;
 - формирует информационно-аналитические материалы по результатам Мониторинга;
 - выявляет профессиональные дефициты;
 - организует и реализует адресную работу с педагогическими работниками, направленную на устранение выявленных пробелов;
 - принимает управленческие решения на основе результатов Мониторинга, направленные на обеспечение повышения эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;
 - организует мероприятия по повышению эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;
 - содействует в распространении лучших педагогических практик;
 - вырабатывает комплексные адресные меры поддержки образовательным организациям, имеющим низкий уровень эффективности по результатам Мониторинга.
3. Образовательные организации городского округа г. Аргун:

- выступают в качестве объекта Мониторинга;
- предоставляют муниципальному координаторам общедоступную информацию о деятельности образовательной организации;
- осуществляют управленческую деятельность на основе рекомендаций по результатам Мониторинга.

V. Проведение Мониторинга

1. Мониторинг проводится ежегодно в сроки, установленные Департаментом образования г. Аргун.
2. Департамент образования г.Аргун информирует руководителей образовательных организаций о целях, сроках, порядке проведения Мониторинга.
3. Мониторинг осуществляется на основе информации:
 - региональных и муниципальных баз данных;
 - данных форм федерального статистического наблюдения;
 - официальных данных, опубликованных на сайте образовательной организации;
4. По результатам Мониторинга определяется уровень эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников:
 - высокий уровень эффективности;
 - средний уровень эффективности;
 - низкий уровень эффективности.
5. Департамент образования г.Аргун обеспечивает возможность индивидуального ознакомления руководителей образовательных организаций с результатами Мониторинга.

VI. Использование результатов Мониторинга

1. Результаты Мониторинга подлежат комплексному анализу на муниципальном уровне и на уровне образовательных организаций по позициям оценивания фиксируется состояние системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, прогнозируется ее развитие.
2. Анализ результатов Мониторинга обсуждается на заседаниях, совещаниях, круглых столах, конференциях и других мероприятиях разного уровня с целью использования для повышения качества управленческой деятельности.
3. Результаты Мониторинга могут быть использованы для проведения комплекса мер и мероприятий, направленных на совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

4. Результаты Мониторинга могут быть представлены при проведении следующих процедур:

- аттестация педагогических работников образовательных организаций;
- конкурсы профессионального мастерства педагогических работников образовательных организаций;
- представление к поощрению педагогических работников образовательных организаций.

5. Результаты Мониторинга могут быть использованы различными целевыми группами:

1. Департаментом образования в целях решения задач, связанных с реализацией национального проекта «Образование»:

- анализ текущего состояния системы образования;
- формирование и корректировка программ развития образования;
- модернизация критериев и целевых показателей развития образования на региональном и муниципальном уровнях.

2. Отделом городского методического центра Департамента образования в целях повышения эффективности системы повышения квалификации:

- информационно-методическое сопровождение деятельности образовательных организаций;
- организация работы методических объединений.

3. Образовательными организациями в целях совершенствования управления образовательной деятельностью:

- формирование и корректировка программ развития образования;
- планирование мероприятий по повышению качества образования;
- формирование и/или корректировка критериев оценки качества образования в образовательной организации;
- корректировка образовательных программ;
- развитие внутренней системы оценки качества образования;
- поддержки профессионального роста и повышения квалификации руководителей и педагогических работников.

6. В целях обеспечения открытости информации о проведении и результатах Мониторинга, их использовании в управлении качеством образования Департамент образования г. Аргун:

- представляет информацию в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах, на сайтах, востребованных различными целевыми группами заинтересованных субъектов, в средствах массовой информации;
- организует работу коммуникативных площадок для обсуждения вопросов, связанных с проведением Мониторинга, его результатами, выявленными проблемами и способами их решения;

-проводит разъяснительную работу и обсуждение с участием общественности.

VII. Меры, управленческие решения, анализ эффективности принятых мер

1.Комплекс мер, направленный на совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников:

- выявление профессиональных дефицитов педагогов;
- стимулирование профессионального роста педагогических работников;
- развитие кадрового потенциала ОО муниципалитета;
- поддержка молодых педагогов и реализации системы наставничества;
- формирование муниципальной системы методической работы;
- формирование программ поддержки методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне;
- осуществление методического сопровождения педагогических работников;
- проведение конкурсов профессионального мастерства педагогов;
- проведение мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогических работников на обновление профессиональных знаний, умений, навыков и использование передовых педагогических практик;
- организация обмена опытом и лучшими педагогическими практиками;
- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

2.Управленческие решения, направленные на совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников:

- разработка в образовательных организациях индивидуальных планов профессионального развития педагогов;
- разработка программ поддержки профессионального роста;
- разработка программ поддержки молодых педагогов;
- внесение изменений в муниципальную программу «Развитие образования и воспитания»;

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

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

мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.