

ПОЛОЖЕНИЕ о мониторинге системы обеспечения профессионального развития педагогических работников МАОУ СШ 3

1. Общие положения

1. Настоящее положение определяет цель, задачи, принципы, систему критериев и показателей, организацию и содержание проведения мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников МАОУ СШ 3 (далее – Школа).

2. Мониторинг системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Школы (далее - мониторинг) является **составной частью внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО) МАОУ СШ 3** и предполагает отслеживание состояния процесса обеспечения профессионального развития в целом и отдельных его компонентов в частности.

3. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», Постановлением Правительства Свердловской области от 19.12.2019 № 920-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области до 2025 года», Приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 20.07.2021 г. № 689-Д «Об утверждении Положения о региональной системе оценки качества образования Свердловской области», Приказом Министерства общего и профессионального образования Свердловской области от 09.06.2021 г. № 585-Д «Об утверждении Положения о мониторинге состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Свердловской области», муниципальной программой «Развитие системы образования в городском округе Красноуфимск в 2014-2024 годах» утвержденной постановлением главы городского округа Красноуфимск от 11.03.2016 г. №173 (с изменениями и дополнениями), приказом МО Управление образованием городского округа Красноуфимск от 11.03.22 г. № 45 «Об утверждении Положения о муниципальной системе оценки качества образования городского округа Красноуфимск».

2. Цель, задачи мониторинга

4. Мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее – Мониторинг) предназначен для объективного информационного отражения состояния школьной системы работы по обеспечению комплекса условий для профессионального развития педагогических работников, деятельности Школы по методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников на основании статистических данных, разработки прогноза ее обеспечения и развития.

5. Цель Мониторинга – определение эффективности деятельности школьной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников по:

- выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
- совершенствованию предметных компетенций педагогических работников;

- построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- вовлечению педагогов в экспертную деятельность;
- проведению профилактики профессионального выгорания педагогических работников;
- осуществлению методического сопровождения педагогических работников;
- поддержке молодых педагогических работников, реализации программ наставничества педагогических работников;
- организации сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ);
- анализу состояния и результатов деятельности методических объединений;
- выявлению кадровых потребностей;
- развитию кадрового потенциала.

6. Основными задачами мониторинга являются:

- определение проблем в организации обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- внедрение новых форм и форматов сопровождения профессионального развития педагогических работников;
- поддержка молодых педагогических работников и системы наставничества, школьных методических объединений, сетевого взаимодействия профессиональных педагогических сообществ.

3. Показатели и критерии мониторинга

6. Показателями мониторинга при исследовании состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников является:

- качество кадрового обеспечения (потенциала);
- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- участие педагогических работников в конкурсном движении и проектной деятельности;
- выявление кадровых потребностей;
- соответствие содержания и организации методической работы специфике Школы. Реализация сетевого взаимодействия педагогов;
- поддержка молодых педагогов, реализация программ наставничества;
- качество взаимодействия со школьными, муниципальными методическими объединениями педагогов.

7. Для проведения мониторинга могут использоваться следующие источники получения информации:

- 1) статистические и аналитические материалы (справки, отчеты) о результатах оценочных процедур (ВПР, НИКО, ОГЭ, ЕГЭ, ДКР, РТ и др.);
- 2) данные по результатам диагностики профессиональных дефицитов (трудностей) педагогических работников;
- 3) справки, отчеты о результатах повышения квалификации, аттестации педагогических работников;
- 4) аналитические справки, отчеты о деятельности школьных методических объединений;
- 5) отчеты о самообследовании;
- 6) материалы по результатам аналитической деятельности, содержащие управленческие решения (приказы, распоряжения, рекомендации, протоколы и другие документы).

4. Учет и использование результатов мониторинга

8. Мониторинг может осуществляться как по отдельным показателям, так и в комплексе в зависимости от его целей и организационных возможностей.

9. По результатам мониторинга осуществляется обработка полученной информации с использованием статистических методов анализа результатов. На основе полученных результатов разрабатываются адресные рекомендации для совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Школы.

10. Периодичность, показатели, формы сбора и представления информации определяются Школой, но не реже 1 раза в год.

11. Лица, организующие и осуществляющие мониторинг, несут персональную ответственность за достоверность и объективность представляемой информации, за обработку данных мониторинга, их анализ и использование, распространение результатов.

12. Комплекс мер, направленный на развитие системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Школы:

- вовлечение педагогических работников в сетевые формы взаимодействия (сетевые сообщества);
- мотивация педагогических работников на участие в конкурсах профессионального мастерства;
- проведение мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогических работников, на обновление профессиональных знаний, умений и навыков и использование передовых педагогических практик;
- организация обмена опытом и лучшими педагогическими практиками, стажировки; повышение мотивации к формированию индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов;
- профилактика профессионального выгорания;
- иные мероприятия, направленные на повышение качества обеспечения профессионального развития педагогических работников.

13. На основании результатов анализа данных, полученных в ходе проведения мониторинга, принимаются меры и управленческие решения. Решения могут содержаться в приказах, распоряжениях, указаниях и других документах, либо носить рекомендательный характер.

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

- разработка индивидуальных планов профессионального развития педагогов (адресно);
- разработка программ поддержки профессионального роста;
- разработка программ профилактики профессионального выгорания;
- внесение изменений в программу развития МАОУ СШ 3;
- совершенствование локальных нормативно-правовых актов Школы в части повышения профессионального мастерства педагогических работников и др.

15. Особенности кадровых управленческих решений проявляются в том, что они: носят индивидуальный, личностный характер, должны учитывать особенности личности субъекта управления;

трудно поддаются стандартизации, поскольку проблемы, на решение которых они направлены, нестандартны;

должны приниматься с учетом выполнения требований психофизиологии, эргономики, технической эстетики труда, техники безопасности, условий охраны окружающей среды;

принимаются с учетом нормы управляемости, т.е. определения максимального количества работников, непосредственно подчиненных руководителю;

в большинстве случаев должны быть документально оформлены (с учетом требований кадрового делопроизводства);

должны приниматься в соответствии с нормами государственного права и нормативными актами Школы (правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями);

направлены на повышение эффективности труда работников с учетом обеспечения удовлетворенности трудом для устойчивого развития Школы;

часто носят интуитивный характер, строятся на логическом обосновании и опыте руководителя;

характеризуются высокой степенью неопределенности и риска;

оказывают значительное влияние на эффективность функционирования организации.

Таблица 1

**Школьные показатели мониторинга
обеспечения профессионального развития педагогических работников МАОУ СШ 3**

№ п/п	Показатели	Методы/источники сбора информации
Критерий 1. Качество кадрового обеспечения (потенциала)		
1.	ОО укомплектована квалифицированными кадрами в соответствии со штатным расписанием	Статистические. ШПР, ОО-1
2.	Доля педагогических работников, имеющих высшее педагогическое образование	Статистические. Личные дела (документ об образовании)
3.	Доля педагогических работников, которым по результатам аттестации присвоена квалификационная категория, в общей численности педагогических работников, в том числе:	Статистические. Приказы МОиМП СО, ОО
3.1.	- высшая	
3.2.	- первая	
4.	Доля педагогических работников от общей численности педагогических работников, педагогический стаж работы которых составляет:	Статистические. Трудовые книжки
4.1.	- до 5 лет	
4.2.	- свыше 30 лет	
4.3.	Доля педагогических работников от общей численности педагогических работников в возрасте до 30 лет	
4.4.	Доля педагогических работников от общей численности педагогических работников в возрасте от 55 лет	
5.	Наличие специалистов для оказания психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи: педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог и др.	Статистические. Трудовые договоры
6.	Наличие в штате ОО педагогических работников, имеющих основное образования или получивших дополнительное образование для обучения детей дошкольного возраста с ОВЗ и детей-инвалидов	Статистические. Личные дела (документ об образовании)
7.	Наличие дополнительно предусмотренных тьюторов, ассистентов (помощников), оказывающих детям с	Статистические. ШПР, ОО-1, приказы

	ограниченными возможностями здоровья необходимую помощь	
8.	Наличие дополнительно предусмотренных тьюторов, оказывающих сопровождение одаренным и талантливым детям	Статистические. ШР, ОО-1, приказы
9.	Наличие в штате ОО педагогических работников, имеющих основное образование или получивших дополнительное образование, для организации дополнительных образовательных услуг (в т. ч. платных)	Статистические. Личные дела (документ об образовании, ППП)
12.	Рабочая нагрузка педагога (соотношение «педагогический работник/обучающийся»)	Статистические. Тарификация

Критерий 2. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников

1.	Доля и количество педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов)	Статистические. Заявка ОО, данные рег.источников
2.	Доля и количество педагогических должностей, по которым организовано участие в диагностике профессиональных дефицитов, от общего количества педагогических должностей	Статистические. Заявка ОО, данные рег.источников
3.	Доля и количество педагогических работников (в разрезе учебных предметов), прошедших аттестацию, направленную на повышение эффективности и качества педагогической деятельности, получивших по итогам аттестации адресные рекомендации по профессиональному развитию, в общей численности учителей, прошедших аттестацию (в разрезе учебных предметов) и формирующих на основе рекомендаций индивидуальные образовательные траектории профессионального развития.	Статистические. Приказы МОиМП СО, ОО
4.	Доля педагогических работников, которым организовано участие прохождения индивидуальных образовательных маршрутов через ЦППК «Учитель будущего» на основе диагностики профессиональных дефицитов, от общего количества педагогических должностей	Статистические. Заявка ОО. Региональные источники информации
5.	Доля педагогических работников, прошедших курсы повышения квалификации по актуальным вопросам общего образования, за последние 3 года составляет 100 %	Статистические. Личные дела (документ о повышении квалификации), сайт ОО

Критерий 3. Участие педагогических работников в конкурсном движении, проектной и экспертной деятельности

1.	Доля и количество педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах различного уровня, от общего количества педагогов	Статистические. Документы, подтверждающие участие в проф. конкурсах
2.	Доля педагогических работников, вовлеченных в экспертную деятельность	Статистические. Документы, подтверждающие участие в

		экспертной деятельности
Критерий 4. Выявление кадровых потребностей		
1.	Доля и количество вакантных должностей в разрезе предмета	Статистические. ШР
2.	Доля и количество педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	Статистические. Личные дела (документ об образовании) Сайт ОО
3.	Доля и количество педагогов со стажем до 5 лет	Статистические. Трудовые книжки
4.	Доля и количество педагогов пенсионного возраста	Статистические. Трудовые книжки
5.	Количество заключенных целевых договоров на педагогические должности (указать год поступления и выпуска из учреждения, направление по специальности)	Статистические. Целевые договоры
Критерий 5. Соответствие содержания и организации методической работы специфике Школы. Реализация сетевого взаимодействия педагогов		
1.	Доля и количество педагогов, включенных в сетевые сообщества (региональное учебно-методическое объединение, ассоциация классных руководителей Свердловской области и др.), от общего числа педагогов	Статистические. Отчеты рук.ШМО
2.	Наличие сетевых форм взаимодействия педагогов	Статистические.
3.	Доля и количество обучающихся, охваченных мероприятиями в рамках муниципального сетевого психолого-педагогического класса, от общего количества обучающихся в сетевом психолого-педагогическом классе	Статистические. Документ, подтверждающий участие в сетевом классе (удостовер.)
Критерий 6. Поддержка молодых педагогов, реализация программ наставничества		
1.	Доля и количество молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов	Статистические. Индивидуальные планы проф. развития
2.	Доля и количество педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов	Статистические. Приказ ОО
3.	Количество индивидуальных программ наставничества, разработанных и утвержденных образовательной организацией	Статистические. Программы наставничества
Критерий 7. Качество взаимодействия со школьными, муниципальными методическими объединениями педагогов		
1.	Наличие поддержки методических объединений, профессиональных сообществ педагогов на уровне образовательной организации	Документ (положение). Аналитическая записка