



Комитет образования администрации муниципального образования
Сосновоборский городской округ Ленинградской области
(Комитет образования Сосновоборского городского округа)

РАСПОРЯЖЕНИЕ

13.04.2021

№ 139-р

Об утверждении Положения о Мониторинге по профессиональному развитию педагогических работников Сосновоборского городского округа

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», паспортом регионального проекта «Учитель будущего» и в целях повышения профессионального уровня педагогических работников Сосновоборского городского округа

1. Утвердить:

1.1. Положение о мониторинге по профессиональному развитию педагогических работников (Приложение 1).

1.2. Карту мониторинга по профессиональному развитию педагогических работников (Приложение 2).

2. Руководителям образовательных организаций:

2.1. организовать повышение квалификации педагогических работников с использованием в том числе дистанционных образовательных технологий;

2.2. организовать проведение регулярного мониторинга по профессиональному развитию педагогических работников;

2.3. включать организацию обучения работников образовательных организаций по программам повышения квалификации, переподготовки, показатели мониторинга по профессиональному развитию педагогических работников в планы работы, а результаты мониторинга - в отчеты по самообследованию и доклады о деятельности образовательного учреждения;

2.4. учитывать результаты обучения работников учреждения по программам повышения квалификации, переподготовки, мониторинга по профессиональному развитию педагогических работников при проведении аттестации педагогических работников.

3. Заведующему ГМК обеспечить:

3.1. организационное сопровождение процессов повышения квалификации, переподготовки педагогических работников и предоставление ежегодной отчетности в Комитет образования;

3.2. анализ результатов мониторинга по профессиональному развитию педагогических работников в соответствии с показателями.

4. Контроль за исполнением распоряжения возложить на заместителя председателя Комитета образования Ермакову Ирину Александровну.

Председатель Комитета образования

Н.Н.Шустрова

Положение о мониторинге по профессиональному развитию педагогических работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о мониторинге по профессиональному развитию педагогических работников (далее – Положение) определяет цели, задачи, показатели, методы сбора информации для комплексного анализа профессионального развития педагогических работников посредством проводимой диагностики профессиональных дефицитов педагогов, построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, анализа полученных результатов.

1.2. Мониторинг профессионального развития педагогических работников основывается на принципах объективности и достоверности информации, открытости процедур и результатов, обеспечивающих принятие эффективных управленческих решений.

2. Цель и основные задачи

2.1. Цель мониторинга:

- выявление профессиональных дефицитов педагогов;
- проведение аттестации педагогических работников, направленной на повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- стимулирование профессионального роста педагогов, в том числе через профессиональные конкурсы;
- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- проведение диагностики профессионального выгорания педагогов и профилактики профессионального выгорания педагогов;
- построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

2.2. Проведение мониторинга и получение объективной и достоверной информации позволит принять управленческие решения по совершенствованию профессионального роста педагогов.

2.3. Основные задачи:

2.3.1. определить муниципальные показатели профессионального развития педагогических работников, методы сбора информации;

2.3.2. выявить потребности в дополнительном профессиональном образовании педагогических работников с учетом:

- профессиональных дефицитов;
- соответствия профессиональным стандартам и квалификационным требованиям;

2.3.3. формировать базу данных по запросу педагогических коллективов, отдельных педагогов для направления на курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки;

- 2.3.4. выстроить систему методического сопровождения педагогических работников;
 - 2.3.5. изучить состояние результатов деятельности методических объединений и сформировать программы поддержки методических объединений;
 - 2.3.6. выстроить систему работы по поддержке молодых специалистов;
 - 2.3.7. организовать сетевые формы взаимодействия педагогических работников;
 - 2.3.8. обеспечить руководящих работников образовательных организаций информацией, полученной при осуществлении мониторинга, для принятия управленческих решений.
- 2.4. Мониторинг основан на принципах системности и обязательности выполнения всех этапов проведения мониторинга; объективности; диагностико-прогностической направленности.

3. Методы сбора, обработки информации

3.1. Сбор информации в рамках мониторинга осуществляется не реже одного раза в учебный год.

3.2. В качестве методов сбора информации выступают:

- заполнение образовательными организациями разработанных Комитетом образования отчетных форм в соответствии с показателями мониторинга настоящего Положения;
- анализ документов.

3.3. Мониторинг и сбор информации осуществляется с использованием

- информационных систем для сбора информации;
- информации, размещенной на официальных сайтах образовательных организаций в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- информации, опубликованной в средствах массовой информации;
- обследований (в том числе социологических) деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- данных федеральных статистических наблюдений;
- муниципальной информационной системы оценки профессиональных дефицитов педагогов (тестирование, анализ отчетности результатов ВПР, ОГЭ, ЕГЭ);
- реестра аттестации педагогических работников;
- реестра повышения профессионального уровня педагогических работников.

3.4. Основными методами сбора информации для мониторинга являются:

- проведение диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников (тестирование, анализ отчетности результатов ВПР, ГИА, ОГЭ);
- социологические опросы (анкетирование).

3.5. В качестве методов обработки информации выступают:

- информационные материалы официальных сайтов образовательных организаций;
- заполнение электронных таблиц EXCEL каждой образовательной организацией в соответствии с показателями мониторинга настоящего Положения;
- создание городской базы данных, которая формируется автоматически в электронных таблицах EXCEL на основе данных, полученных от каждой образовательной организации;
- сравнение качественных и количественных показателей эффективности работы руководителей образовательных организаций;

-графическое представление информации на основе заполненных электронных таблиц EXCEL с целью наглядности сравнительного анализа в разрезе деятельности отдельных образовательных организаций в отчетном периоде и сравнительного анализа деятельности всех образовательных организаций Волосовского муниципального района за отчетный период и период, предшествующий отчетному.

4. Показатели мониторинга

4.1. Мониторинг направлен на получение информации по профессиональному развитию педагогических работников по показателям:

Таблица 1

Муниципальные показатели мониторинга по профессиональному развитию педагогических работников

Показатели	критерии	Единицы измерения чел, %	Сроки проведения, ответственный
Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	Владение современными образовательными технологиями	чел, %	июнь 2021, далее - ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Владение технологиями педагогической диагностики, психолого-педагогической коррекции, снятия стрессов	чел, %	июнь 2021, далее - ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Владение методическими приемами, педагогическими средствами и их совершенствование	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Умение работать с информационными источниками	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Умение осуществлять оценочную рефлексию	чел, %	июнь 2021, далее -ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Владение современными образовательными технологиями	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Знание теоретических основ науки преподаваемого предмета	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Знание методов науки преподаваемого предмета	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК

	Знание истории развития науки и современных её достижений	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно вобозначенные сроки ГМК
	Знание содержания образования учащихся по учебному предмету	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Знание методов и приёмов обучения школьников учебному предмету	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Знание форм организации обучения школьников учебному предмету	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Знание средств обучения школьников учебному предмету	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Знание психологических особенностей учащихся	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Знание психологических закономерностей обучения, воспитания и развития школьников	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Знание теоретических основ педагогики	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Знание педагогических технологий	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Умение вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определённых социально значимых целей	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Владение ораторским искусством, умение убеждать, аргументировать свою позицию	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	«Эмоциональное выгорание»	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
Повышение квалификации педагогов на основе диагностики	Число педагогических работников, вовлеченных в персонализированное повышение квалификации	чел, %	1 раз в год, июнь, специалист КО

профессиональных дефицитов	Число педагогических работников, включенных в ПК с диагностическими модулями	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Число педагогических работников, прошедших переподготовку педагогической направленности	чел, %	1 раз в год, июнь, специалист КО
Учет организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники региона проходили повышение квалификации	количество педработников, прошедших повышение квалификации на базе	чел, %	1 раз в год, июнь, специалист КО
	ЛОИРО	чел, %	
	РГУ им. А.И.Герцена	чел, %	
	ЛГУ им. А.С.Пушкина	чел, %	
	Санкт-Петербург	чел, %	
	Москва	чел, %	
	Иные регионы	чел, %	
	количество педработников, прошедших переподготовку на базе	чел, %	
	ЛОИРО	чел, %	
	РГУ им. А.И.Герцена	чел, %	
	ЛГУ им. А.С.Пушкина	чел, %	
	Санкт-Петербург	чел, %	
	Москва	чел, %	
	Иные регионы	чел, %	
	выявление запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития	Было заявлено на обучение слушателей	
Закончили курс		чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
результаты деятельности методических объединений	Организация работы городских методических объединений	ед	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Оказание методической и консультативной помощи образовательным учреждениям и отдельным педагогам по вопросам объективного оценивания при	ед	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК

	проведении оценочных процедур.		
	Поддержка общеобразовательных организаций с низкими результатами обучения, с признаками низкой объективности при проведении оценочных процедур через организацию работы муниципального методического консилиума	ед	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Наличие аналитических отчетов о качестве образования на территории муниципалитета	ед	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Наличие системы поддержки молодых педагогов и (или) системы наставничества	да/нет	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников	Доля выпускников ОО района, получивших профессиональное педагогическое образование, приступивших к работе в ОО района	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Наличие муниципальных нормативных правовых документов, обеспечивающих поддержку и профессиональный рост молодых педагогов в первые три года практической деятельности, в том числе, в форме «горизонтального» повышения квалификации	да/нет	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Наличие муниципальных методических рекомендаций по оказанию помощи и поддержки работы молодых педагогов	да/нет	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Доля учителей -молодых специалистов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в городскую программу наставничества «Школа молодого педагога» в роли наставляемого	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК

	Доля ОО округа от общего количества ОО, принимающих участие в реализации проекта развития наставничества для молодых педагогов ОО Сосновоборского городского округа «От педагогического дебюта к педагогическому мастерству»	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Уровень удовлетворенности молодых педагогов участием в программе наставничества «Школа молодого педагога»	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Трансляция лучших практик наставничества молодых и малоопытных педагогов в муниципальной образовательной системе	ед	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
сетевые формы взаимодействия педагогов на муниципальном уровне	Участие в РМО	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Участие в городских мастер-классах	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Участие в профессиональных конкурсах (городской уровень)	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Участие в единых днях открытых дверей	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Участие в профессиональных сетевых сообществах	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Участие в форумах	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Участие в опросах, анкетировании	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Публикация авторских материалов	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
	Участие в интернет-проектах	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК

	Тьюторы (по окончании обучения на курсах)	чел, %	июнь 2021, далее-ежегодно в обозначенные сроки ГМК
Развитие кадрового потенциала	должность	чел, %	1 раз в год, июнь, специалист КО
	образование	чел, %	1 раз в год, июнь, специалист КО
	стаж работы	чел, %	1 раз в год, июнь, специалист КО
	возраст	чел, %	1 раз в год, июнь, специалист КО
	аттестация	чел, %	1 раз в год, июнь специалист КО,
выявление кадровых потребностей в образовательных организациях	Количество педагогических работников, достигших пенсионного возраста по предметам	чел, %	1 раз в год, июнь, специалист КО
	начальные классы	чел, %	
	русского языка и литературы	чел, %	
	истории, экономики, права, обществознания	чел, %	
	информатики и ИКТ	чел, %	
	физики	чел, %	
	математики	чел, %	
	химии	чел, %	
	географии	чел, %	
	биологии	чел, %	
	иностранных языков	чел, %	
	физической культуры	чел, %	
	трудового обучения (технологии)	чел, %	
	музыки и пения	чел, %	
	изобразительного искусства, черчения	чел, %	
	основ безопасности жизнедеятельности	чел, %	
	учителя-логопеды		
	учителя-дефектологи	чел, %	
	социальные педагоги	чел, %	
	педагоги дополнительного образования	чел, %	
педагоги-психологи	чел, %		
тьюторы	чел, %		

	другие (воспитатели)	чел, %		
Потребность в кадрах				
категория	Число ставок по штату	Факт ичес кая потр ебно сть	Списочная численность	Число вакантных должностей
начальные классы				
русского языка и литературы				
истории, экономики, права, обществознания				
информатики и ИКТ				
физики				
математики				
химии				
географии				
биологии				
иностранных языков				
физической культуры				
трудового обучения (технологии)				
музыки и пения				
изобразительного искусства, черчения				
основ безопасности жизнедеятельности				
учителя-логопеды				
учителя-дефектологи				
социальные педагоги				
педагоги дополнительного образования				
педагоги-психологи				
тьюторы				
другие (воспитатели)				

5. Анализ результатов и разработка адресных рекомендаций

5.1. Анализ результатов мониторинга предназначен для разработки адресных рекомендаций педагогическим работникам.

5.2. Комплексный анализ результатов муниципальных показателей мониторинга обеспечит повышение эффективности и качества педагогической деятельности посредством индивидуальной работы над выявленными профессиональными дефицитами, поддержки мотивации к профессиональному росту, работы над предупреждением профессионального выгорания.

5.3. Разработка адресных рекомендаций по результатам проведенного анализа направляется участникам образовательного процесса:

- педагогам образовательных организаций;
- образовательным учреждениям (руководителям, заместителям руководителя);
- Комитету образования администрации Волосовского муниципального района;
- методической службе МБУ ДО «ЦИТ».

6. Разработка и принятие комплекса мер и управленческих решений

6.1. Разработка и принятие комплекса мер и управленческих решений направлены на совершенствование муниципальной системы по обеспечению профессионального развития педагогических работников.

6.2. Комплекс мер включает:

- реализацию мероприятий по повышению квалификации педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- проведение конкурсов профессионального мастерства педагогов;
- проведение мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогов на обновление профессиональных знаний, умений, навыков и использование передовых педагогических практик;
- организацию обмена опытом и лучшими педагогическими практиками;
- мероприятия по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников;
- повышение мотивации к формированию индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов;
- мероприятия по поддержке молодых педагогов и реализацию программ наставничества педагогических работников;
- выявление кадровых потребностей в образовательных учреждениях;
- организацию сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне;
- профилактику профессионального выгорания.

6.3. Управленческие решения направлены на разработку:

6.3.1. в образовательных учреждениях:

6.3.1.1. индивидуальных планов профессионального развития педагогов;

6.3.2. методической службой:

6.3.2.1. программ поддержки профессионального роста педагогических работников;

6.3.2.2. программ профилактики профессионального выгорания.

7. Анализ эффективности принятых управленческих решений

7.1. Анализ эффективности принятых управленческих решений направлен на оценку и последующий анализ эффективности принятого комплекса мер и управленческих решений.

7.2. Проведение анализа эффективности принятых мер осуществляется на основе результатов мониторинга принятых управленческих решений и комплекса мер в течение календарного года, следующего за отчетным.

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

совершенствованию муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Карта мониторинга по профессиональному развитию педагогических работников

№ п/п	Показатели мониторинга	Единица измерения	Методы сбора информации	Методы обработки информации	ответственные	Движение информации (от кого куда)	Периодичность сбора информации	Форма представления информации
1.	Выявление профессиональных дефицитов педагогов	%	Отчет ГМК	сравнение качественных и количественных показателей профессиональных дефицитов педагогов	ГМК	от ГМК	1 раз в год, июнь	Аналитическая справка

2.	Повышение квалификации педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов	%	Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм	заполнение электронных таблиц EXCEL каждой образовательной организацией в соответствии с показателями мониторинга настоящего Положения; -создание городской базы данных, которая формируется автоматически в электронных таблицах EXCEL	ГМК	от ООО в ГМК	1 раз в год, июнь	Информационная справка
				на основе данных, полученных от каждой образовательной организации				

3.	Учет организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники региона прошли повышение квалификации	%	Формализованный сбор статистических данных применением электронных таблиц и онлайн форм	заполнение электронных таблиц EXCEL каждой образовательной организацией в соответствии с показателями мониторинга настоящего Положения; -создание городской базы данных, которая формируется автоматически в электронных таблицах EXCEL на основе данных, полученных от каждой образовательной организации	Специалист Комитета образования	от ООО Комитет	1 раз в год, июнь	Информационная справка
----	---	---	---	--	---------------------------------	----------------	-------------------	------------------------

4.	Выявление запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития	%	Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм	заполнение электронных таблиц EXCEL каждой образовательной организацией в соответствии с показателями мониторинга настоящего Положения	ГМК	от ООО в ГМК	1 раз в год, июнь	Информационная справка
5.	Результаты деятельности методических объединений	ед	Отчет ГМК	сравнение качественных и количественных показателей деятельности методических объединений	ГМК	от ООО в ГМК	1 раз в год, июнь	Аналитическая справка
6.	поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников	ед	Отчет ГМК	сравнение качественных и количественных показателей по поддержке молодых педагогов	ГМК	от ГМК в Комитет	1 раз в год, июнь	Аналитическая справка
7.	сетевые формы взаимодействия педагогов на муниципальном уровне	ед	Отчет ГМК	-сравнение качественных и количественных показателей по сетевым формам	ГМК	от ГМК в Комитет	1 раз в год, июнь	Аналитическая справка

8.	выявление кадровых потребностей в образовательных организациях	%	Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм	взаимодействия заполнение электронных таблиц EXCEL, каждой образовательной организацией в соответствии с показателями мониторинга настоящего Положения; -создание городской базы данных, которая формируется автоматически в электронных таблицах EXCEL, на основе данных, полученных от каждой образовательной организации	Специалист Комитета образования	от ОО Комитет	в 1 раз в год, июнь	Информационная справка
9.	Развитие кадрового потенциала	%	Формализованный сбор статистических данных с применением	заполнение электронных таблиц EXCEL, каждой образовательной организации	Специалист Комитета образования	от ОО Комитет	в 1 раз в год, июнь	Информационная справка

					электронных таблиц и онлайн форм	организацией в соответствии с показателями мониторинга настоящего Положения; -создание городской базы данных, которая формируется автоматически в электронных таблицах EXCEL на основе данных, полученных от каждой образовательной организации; образовательных организаций	Специалист Комитета образования	от ООО Комитет	в 1 раз в год, июнь	Информационная справка
10.	Потребность в кадрах	в %			Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм	заполнение электронных таблиц EXCEL каждой образовательной организацией в соответствии с показателями мониторинга				

						<p>настоящего Положения; -создание городской базы данных, которая формируется автоматически в электронных таблицах EXCEL на основе данных, полученных от каждой образовательной организации; образовательных организаций</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--