

Положение о мониторинге системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Изобильненского городского округа

1. Система мониторинга обеспечения профессионального развития педагогических работников Изобильненского городского округа предназначена для создания условий непрерывного профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Изобильненского городского округа.

2. Цели и задачи мониторинга определены с учетом целевых ориентиров системы мониторинга обеспечения профессионального развития педагогических работников, описанных в региональной Программе развития системы мониторинга качества дополнительного образования педагогических работников Ставропольского края (решение Ученого совета от 25.06.2021г., протокол №4).

3. Целевые ориентиры системы мониторинга обеспечения профессионального развития педагогических работников: развитие кадрового потенциала образовательных организаций муниципальной системы образования Изобильненского городского округа, обеспечивающего качественное изменение педагогической практики для реализации приоритетных задач системы общего образования.

3.1. Направления достижения целевых ориентиров:

3.1.1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров на основе выявленных независимой диагностикой дефицитов.

Обоснование цели: Необходимость обеспечения стабильной, адресной, непрерывной персонифицированной поддержки педагогических работников и управленческих кадров для обеспечения качественного изменения педагогической практики, в том числе, в связи с введением обновленного ФГОС.

3.1.2. Устранение кадрового дефицита в образовательных организациях (далее - ОО) за счет:

своевременного выявления кадровых потребностей в ОО; развития кадрового потенциала в ОО;

осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

привлечения молодых специалистов.

Обоснование цели: необходимость данного целевого ориентира обусловлена наличием кадрового дефицита в общеобразовательных организациях муниципальной системы образования Изобильненского городского округа.

3.1.3. Повышение квалификации педагогических работников для решения задач приоритетных федеральных программ и проектов.

Обоснование цели: необходимость данного целевого ориентира обусловлена необходимостью развития профессиональных компетенций педагогов, связанных с работой в цифровой среде, реализации деятельностного подхода в обучении в связи с реализацией ФГОС, реализации задач нацпроекта «Образование».

3.1.4. Поддержка молодых педагогов.

Обоснование цели: Основными целями деятельности в работе с молодыми педагогами являются: привлечение и закрепление молодых педагогов в образовательных учреждениях Изобильненского городского округа; популяризация молодежного педагогического движения; создание условий для роста профессионального мастерства молодых педагогов. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Указанные цели позволяют в совокупности осуществлять мониторинг, предполагающий сбор и обработку информации о профессиональном развитии педагогических работников образовательных организаций.

4. Задачи мониторинга по обеспечению профессионального развития педагогических работников:

Для достижения целевых ориентиров необходимо решение следующих задач:

4.1. Определять сервисы для диагностики и самодиагностики профессиональных компетенций дефицитов педагогов, в том числе в рамках программ дополнительного профессионального образования;

4.2. Осуществлять методическое сопровождение профессионального развития педагогических работников с учетом их индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных на основе диагностики профессиональных компетенций педагогов / выявления профессиональных дефицитов и потребностей педагогических работников;

4.3. Оказывать адресную поддержку методическим службам образовательных учреждений, выявлять и тиражировать лучшие практики;

4.4. Осуществлять методическую поддержку молодых педагогов, способствовать реализации системы наставничества;

4.5. Проводить регулярный мониторинг и анализ результативности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и ее влияния на повышение качества образования;

4.6. Проводить регулярный мониторинг кадровых потребностей в образовательных организациях Изобильненского городского округа;

4.7. Реализовывать программы переподготовки на основе анализа вакансий;
4.8. Участвовать в работе регионального методического актива (для реализации адресной методической поддержки педагогов в практике);

4.9. Обеспечить участие муниципалитета в реализации государственных и общественных проектах, направленных на привлечение педагогических кадров;

4.10. Организовать обучение педагогов муниципалитета по актуальным вопросам реализации приоритетных федеральных и региональных проектов.

5. Показатели, используемые в системе мониторинга по обеспечению профессионального развития педагогических работников (Приложение)

6. Методами сбора и обработки информации в рамках мониторинга являются:

анкетирование, тестирование руководителей, педагогических работников округа;

запросы в образовательные организации;

ведение регистрационных списков участников окружных мероприятий;

ведение баз данных педагогических работников, осуществляющих экспертную деятельность (по направлениям);

ведение баз данных аттестуемых педагогических работников Изобильненского округа.

7. Методы обработки информации по показателям.

Для каждого показателя устанавливается максимально возможное значение:

Отсутствие или значение ниже определенного уровня - 0 баллов.

Наличие или значение равно/выше определенного уровня - 1 балл.

В отдельных случаях возможна балльная оценка в зависимости от доли показателя - 2 балла.

При дихотомических показателях, в которых предусмотрены варианты ответа «да/нет», максимальный балл индикатору присваивается при ответе «да», 0 баллов - при ответе «нет». Если индикатор имеет негативную окраску, то присвоение баллов осуществляется в обратном порядке.

Значение показателя рассчитывается методом суммирования значений индикаторов.

Итоговая оценка складывается из суммы баллов по всем показателям.

8. Анализ результатов мониторинга обеспечивает динамику изменения показателей обеспечения профессионального развития педагогических работников, выявление актуальных и «проблемных» направлений.

9. Итогом анализа каждого из показателей является разработка адресных рекомендаций. Виды адресных рекомендаций:

адресные рекомендации, разработанные с учетом анализа результатов мониторинга показателей (могут фиксироваться в аналитических справках, протоколах и т.д.);

рекомендации по использованию успешных практик, разработанных с учетом анализа результатов мониторинга показателей;

методические и иные материалы, разработанные с учетом анализа результатов мониторинга показателей.

Адресные рекомендации могут быть направлены:

руководителю, заместителю и педагогам образовательных организаций, руководителю и педагогам районных методических объединений.

10. Мероприятия направленные на:

информирование педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;

проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;

помощь молодым педагогам, развитие системы наставничества;

организацию методической помощи методическим объединениям образовательных организаций, в том числе развитие районных методических объединений;

организацию научно-методического сопровождения педагогических работников с учетом их индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных на основе диагностики профессиональных компетенций педагогов / выявления профессиональных дефицитов и потребностей педагогических работников / результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся;

проведение мероприятий, направленных на повышение качества научно-методического сопровождения педагогических работников;

устранение кадрового дефицита в образовательных организациях.

11. Анализ эффективности предполагает оценку эффективности принятого комплекса мер и управленческих решений, направленных на совершенствование системы методической работы.

12. Проведение анализа эффективности принятых мер и управленческих решений осуществляется на основе результатов мониторинга в течение трех лет, следующих за датой принятия меры или управленческого решения.

13. Результаты анализа выявляют эффективность принятых управленческих решений и комплекса мер, направленных на совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.