

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ПЕРВОМАЙСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

П Р И К А З

18.06.2021

№ 79

п. Пречистое

О проведении мониторинга
качества повышения квалификации
и профессионального роста педагогов

В целях реализации национального проекта «Образование», развития кадрового обеспечения системы образования, совершенствования управления качеством образования в Первомайском МР

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о мониторинге качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов Первомайского МР (приложение).
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник отдела образования



М.Р. Калинина

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе мониторинга качества повышения квалификации и
профессиональной переподготовки руководителей и педагогических
работников по дополнительным профессиональным программам

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о мониторинге качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов Первомайского МР (далее - Положение) определяет порядок проведения мониторинга, качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов.

1.2. Положение разработано на основе федеральных нормативных документов:

- Указ Президента РФ от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- приказ Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

- приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»; и др.

1.3. Мониторинг качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов (далее - Мониторинг) представляет собой совокупность концептуально обоснованных элементов (цели и задачи, показатели, методы сбора информации; процедуры, анализ и адресные рекомендации; меры и управленческие решения; анализ эффективности принятых мер), дающих комплексную характеристику дополнительного профессионального образования как составной части системы образования Первомайского МР.

1.4. Предметом Мониторинга является анализ условий, обеспечивающих механизм продуктивного повышения квалификации и профессионального роста педагогов Первомайского МР.

1.5. Основными группами потребителей результатов Мониторинга являются:

- начальник отдела образования и специалисты;
- руководители образовательных организаций;
- представители профессионально-общественного сообщества/РМО.

2. Цели и задачи, показатели

2.1. Целью проведения Мониторинга является совершенствование управления качеством образования на основе достоверной и объективной оценки эффективности повышения квалификации и профессионального роста педагогов.

2.2. При проведении Мониторинга реализуются следующие задачи:

- выявить актуальное состояние квалификации педагогов (профессиональные затруднения и/ или профессиональные дефициты);

- изучить процесс стимулирования профессионального роста педагогов как средства повышения качества образования;

- определить состояние профессионально-общественного управления, развитием и совершенствованием системы качества образования;

- исследовать процесс осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- определить актуальное состояние конкурентной среды в повышении квалификации педагогов;
- оценить состояние работы по профилактике профессионального выгорания педагогов.

2.3 Диагностики позволяют выявить профессиональные дефициты и организовать и реализовать адресную работу с педагогическими работниками, направленную на устранение выявленных пробелов, как в рамках повышения квалификации, так и в рамках методического сопровождения. Муниципальными показателями здесь могут выступать следующие:

- доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов);
- доля педагогов по каждому из видов дефицитов;
- и т.п.

Еще одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, поможет решить проблему кадрового обеспечения, позволит ускорить процесс внедрения стандартов, современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в систему общего образования.

2.4 Начинаящие специалисты сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе и др. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать система наставничества. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога. Конечным результатом деятельности наставника является обретение способности молодым педагогом к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост и др.

Показателями по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников могут выступать, например:

- количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в муниципалитете;
- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов;
- наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в муниципалитете;
- доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов;
- доля педагогов, сопровождаемых педагогами-методистами;
- наличие программы поддержки методических объединений, профессиональных сообществ педагогов;
- и т.п.

2.5 Одним из перспективных способов развития методической работы является организация сетевых форм взаимодействия педагогов. Развитие системы образования через методическую сеть обеспечивает открытость достижений педагогов, стимулирует их активность в распространении и освоении инновационного опыта, создает благоприятные условия для непрерывного образования педагогических работников, роста их профессиональной компетентности. Показателями здесь могут выступать:

- доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов;
- количество методических объединений/профессиональных сообществ педагогов;
- и т.п.

2.6 Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для

устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях. Здесь показателями могут выступать как обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами, так и сведения о молодых педагогах, педагогических работниках пенсионного возраста, учителях-совместителях. При этом вместо определения количества вакантных мест стоит обратить внимание на такой показатель, как доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета.

2.7 Еще одной актуальной задачей является создание системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающей повышение квалификации и непрерывное развитие их профессионального мастерства.

Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. N P-76) определены основные направления деятельности такой системы на муниципальном уровне:

- сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов;
- информирование педагогических работников об инновационных формах обучения;
- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, сопровождение деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию, с учетом конкретной ситуации в образовательной организации для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень;
- организация взаимодействия и взаимообучения работников образования;
- помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы.

3. Проведение Мониторинга

3.1. Мониторинг качества повышения квалификации и профессионального роста педагогов образовательных организаций проводится по следующим группам показателей (мониторинг проводится как на региональном уровне – ГАУ ДПО ЯО ИРО, так и на муниципальном уровне):

- профессиональные дефициты педагогов;
- входная и выходная диагностика слушателей;
- стимулирование профессионального роста педагогов;
- внешняя и внутренняя оценка качества программ дополнительного профессионального образования;
- эффективность реализации программ повышения квалификации;
- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- удовлетворенность слушателей качеством и полнотой реализации дополнительных профессиональных программ;
- удовлетворенность работодателей (руководители образовательных организаций, представители органов управления образованием) качеством повышения квалификации педагогических работников.

3.2. Методами сбора и источниками получения информации при проведении Мониторинга являются:

- анализ документов организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы;
- анализ результатов опроса (анкетирования) педагогических работников образовательных организаций;
- диагностические, контрольно-оценочные и аттестационные процедуры, предусмотренные дополнительными профессиональными программами;

-экспертные листы, протоколы, используемые при проведении внешней оценки качества программ дополнительного профессионального образования;

- официальные статистические данные;

- данные, формируемые в ходе аттестации педагогических работников, добровольной независимой оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов;

- результаты независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы;

- отчеты о проведении, самообследования организаций.

3.3. Мониторинг проводится не реже одного раза в год.

3.4. Проведение Мониторинга осуществляет ГАУ ДПО ЯО ИРО.

3.5. При проведении Мониторинга оператор, при необходимости, взаимодействует с муниципальными органами управления образованием, образовательными, научными и общественными и иными организациями.

3.6. Оператор разрабатывает инструментарий Мониторинга (порядок, оценочные средства, анкеты, опросные листы, мониторинговые карты и т.д.), проводит сбор, систематизацию, анализ данных, на их основе готовит отчет, содержащий в обязательном порядке рекомендации.

3.7. Результаты анализа Мониторинга используются для принятия управленческих решений, в том числе по:

- совершенствованию нормативно-правовой базы функционирования системы повышения квалификации и профессионального роста педагогов;

- разработке образовательными организациями технических заданий на повышение квалификации конкретного педагогического работника (группы педагогов, организации) ;

- использованию системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях;

- организации обмена опытом и лучшими педагогическими практиками;

- практическому использованию мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессиональный рост педагогов;

- проведению конкурсов профессионального мастерства педагогов;

-введению дополнительных мер, обеспечивающих повышение мотивации.

4. Рекомендации для руководителей общеобразовательных организаций по повышению квалификации педагогических кадров

Настоящие рекомендации предназначены для руководителей общеобразовательных организаций и представляют собой алгоритм действий при организации работы по повышению квалификации педагогических работников и направлены на развитие кадрового потенциала учреждений сферы образования.

Рекомендуется следующий алгоритм работы по повышению квалификации учителей.

4.1. Выбор программы повышения квалификации для конкретного педагога начинается с выявления «проблемных полей» в его деятельности на основе следующих групп показателей:

• данные об уровне подготовки обучающихся, позволяющие выявить имеющиеся у них затруднения: результаты государственной итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ), результаты всероссийских проверочных работ, результаты федеральных, региональных и муниципальных мониторинговых исследований;

• данные о корпоративных профессиональных дефицитах педагогов, то есть академические и методические трудности, выявляемые у педагогических работников данной предметной области, результаты обсуждения проблемных полей на МО, в профессиональных сообществах, типовые затруднения педагогов, выявленные при работе аттестационных комиссий;

• данные о персональных профессиональных дефицитах педагогов: результаты предметной и методической оценки компетенций учителей (анализ учебной документации,

посещение уроков и т.п.), затруднения, выявленные в процессе работы экспертных групп по аттестации педагога.

4.2. Выбор программы повышения квалификации с учетом:

- наименования программы;
- цели и планируемых результатов;
- длительности обучения (количества часов, необходимых для качественного усвоения учебного материала);
- формы и сроков обучения.

4.3. Заключение соответствующего договора с образовательной организацией дополнительного профессионального образования.

5. Направление педагога на обучение.

6. Анализ эффективности повышения квалификации педагога после завершения обучения с использованием инструментов.

5. Принятие управленческих решений

5.1. На основе мониторинга качества системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководителей и педагогических работников:

- определяется перечень приоритетных направлений повышения квалификации и профессионального мастерства педагогов;
- формулируются приоритетные направления совершенствования качества дополнительного профессионального образования в МР.