



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИЖЕВСКА

П Р И К А З

20.06. 2022 года

323

**О внесении изменений в приказ Управления образования
Администрации города Ижевска от 22.06.2021 № 305 «Об утверждении
Положения о мониторинге муниципальной системы обеспечения
профессионального развития педагогических работников»**

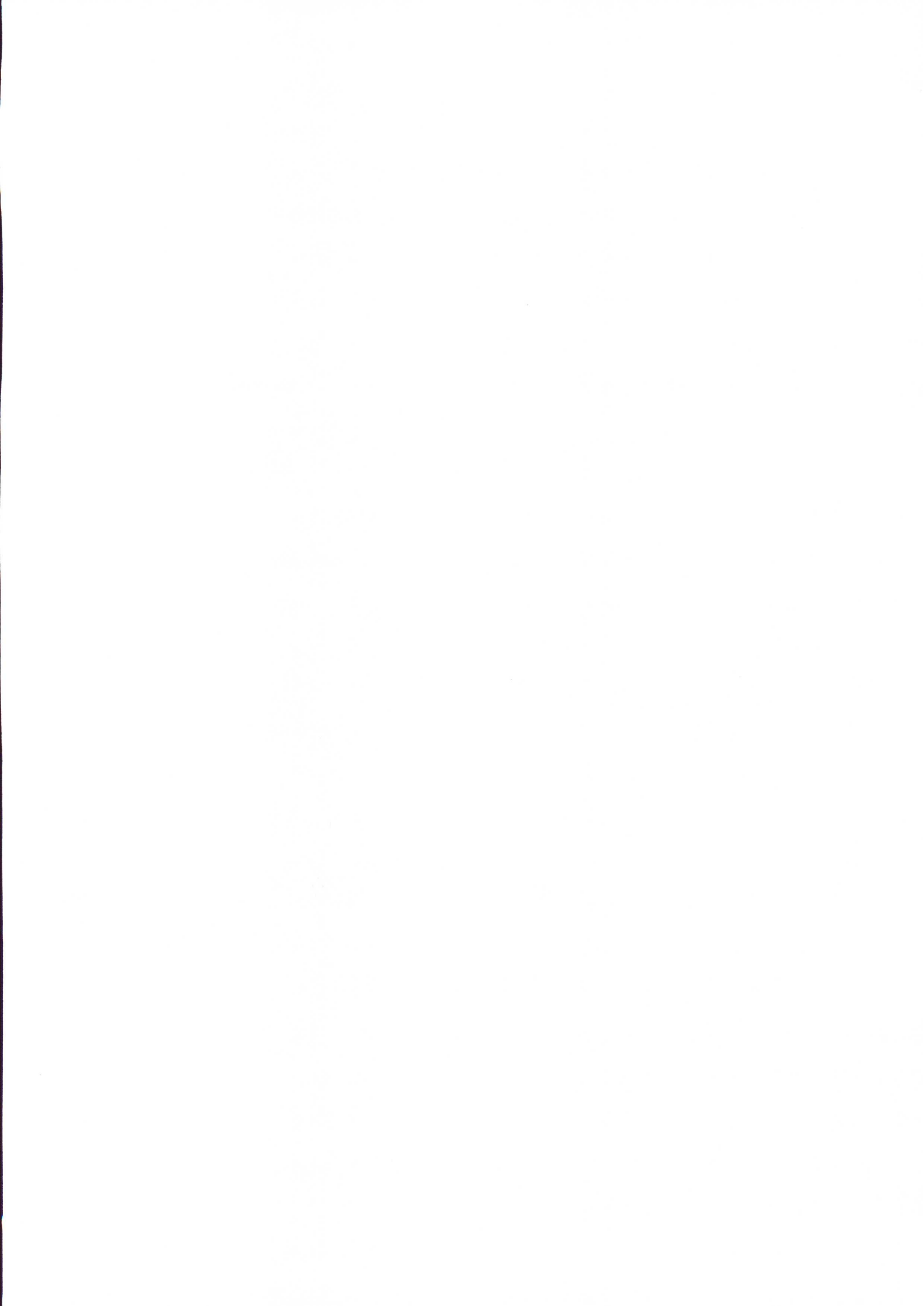
По результатам проведения мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в 2020-2021 учебном году, в соответствии с методическими рекомендациями по развитию муниципальных механизмов управления качеством образования, **п р и к а з ы в а ю:**

Внести в приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 22.06.2021 № 305 «Об утверждении Положения о мониторинге муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников» (далее – приказ) следующие изменения:

1. Приложение 1 к приказу изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему приказу.
2. Приложение 2 к приказу признать утратившим силу.

Начальник Управления образования

Н.Г. Гвоздкова



Приложение 1
к приказу Управления образования
Администрации города Ижевска
от 10.06. 2022 года № 323

ПОЛОЖЕНИЕ О МОНИТОРИНГЕ МУНИЦИПАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Обоснование реализации Положения о мониторинге муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее - Положение) направлено на проведение ежегодной оценки и объективного информационного отражения состояния муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, аналитического обобщения полученных результатов, усиления результативности функционирования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников за счет принимаемых управленческих решений.

Актуальность разработки Положения обусловлена содержательными изменениями в системе мониторинга профессионального развития педагогических работников на федеральном уровне. Согласно методическим рекомендациям по развитию муниципальных механизмов управления качеством образования по направлению «Устранение дефицита педагогических кадров» предусмотрена реализация полного управленческого цикла. По направлению «Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников» и направлению «Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ» оценивается принятие муниципальных мер в рамках реализации регионального управленческого цикла.

Согласно письму Федерального государственного бюджетного учреждения, «Федеральный институт оценки качества образования» (далее - ФГБУ «ФИОКО») от 29.04.2022 № 02-22/508, модель эффективного муниципального управления базируется на эффективной модели регионального управления, что обеспечивает преемственность всех уровней управленческой вертикали. Модель эффективного муниципального управления должна быть разработана с учетом принципов:

- объединение усилий всех уровней управления образованием для решения единых задач повышения качества образования;
- стимулирование поддержки реализации региональной политики в области управления качеством образования со стороны муниципальных органов управления образованием;
- исключение действий, приводящих к повышению бюрократической нагрузки на образовательные организации;
- соблюдение преемственности в структуре муниципальных управленческих механизмов по отношению к региональным управленческим механизмам.

Таким образом, согласно критериям оценки муниципальных механизмов управления качеством образования, мониторинг системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее-мониторинг) сфокусирован на мониторинге по: выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета; осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников.

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в рамках национального проекта «Образование» (с учетом изменений и дополнений 2020 и 2021 гг.).

Главную роль в повышении качества образования играет педагогический корпус. Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, его устранение на всех уровнях управленческой вертикали является одной из главных задач. Устранение кадрового дефицита возможно только за счет комплексной работы на всех уровнях. При этом развитие кадрового потенциала системы образования невозможно без повышения престижности и привлекательности профессии педагога.

Повышение укомплектованности педагогическими кадрами образовательных учреждений является одной из приоритетных задач государственной программы Удмуртской Республики «Развитие образования» (Постановление Правительства УР от 04.09.2013г. N 391 (ред. от 31.03.2021) «Об утверждении государственной программы Удмуртской Республики «Развитие образования» (2013-2025г). В данной региональной программе обозначена также необходимость развития кадрового потенциала системы образования, повышение престижности и привлекательности профессии педагога. В целях реализации государственной программы Удмуртской Республики «Развитие образования» разработана Подпрограмма «Совершенствование кадрового обеспечения» (срок реализации до 2024 года). В качестве ожидаемых результатов реализации подпрограммы обозначены:

- развитие кадрового потенциала республики и ежегодное повышение уровня образования и компетентности педагогических работников образовательных организаций в Удмуртской Республике;
- повышение укомплектованности кадрами;
- ежегодная поддержка лучших учителей;
- привлечение в сферу образования молодых специалистов и увеличение доли учителей общеобразовательных организаций, имеющих стаж педагогической работы до 5 лет.

Согласно муниципальной программе «Развитие образования», утвержденной Постановлением Администрации города Ижевска от 23 декабря 2019 г. №2513 «Об утверждении муниципальной программы муниципального образования «Город Ижевск» «Развитие образования» (2020г-2025г), кадровое обеспечение образовательных организаций является приоритетным направлением деятельности Управления образования Администрации города Ижевска и самым важным

условием повышения качества образования. В муниципальной программе, обозначено, что кадровая политика стратегически значима для развития муниципальной системы образования.

Актуальной проблемой муниципальной системы образования на протяжении последних пяти лет является недоукомплектованность образовательных учреждений педагогическими кадрами. При этом повышение отдачи от управленческих усилий возможно за счет внедрения механизмов инструментального сбора объективных данных для выявления кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.

Результаты мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в 2021 году показывают, что практически каждая вторая школа нуждалась в педагогических кадрах. В соответствующем мониторинге 2021 года обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами рассматривалась через определение муниципального коэффициента кадровой обеспеченности (отношение количества образовательных учреждений, испытывающих потребность в педагогических кадрах к общему числу образовательных учреждений). Значение муниципального коэффициента кадровой обеспеченности должно стремиться к нулю. По результатам мониторинга 2021 года значение муниципального коэффициента кадровой обеспеченности составляло 0,5. Наибольшая потребность в общеобразовательных организациях муниципалитета состояла в учителях начальных классов. Основная причина такой потребности - рост численности учащихся начальной школы. Также дефицит отмечался в учителях иностранных языков, русского языка и литературы, математики и физики. При этом именно в начальных классах, учителями русского языка и литературы, математики и иностранных языков работают педагогические работники пенсионного возраста. Очевидно, что если не предпринимать соответствующие меры по привлечению молодых и «удержанию» опытных педагогов, то в муниципальной системе образования может наступить «кадровый голод».

По результатам мониторинга, проводимого в 2021 году, доля педагогических работников пенсионного возраста от общего числа педагогов в 2021 году составляла 20%, доля молодых педагогов муниципалитета - 12,6%. Сравнивая показатели, характеризующие доли молодых педагогов и педагогов пенсионного возраста с 2020 годом, необходимо отметить, что в 2021 отмечено увеличение доли молодых педагогов на 6% и уменьшение доли педагогов со стажем на 18,4%.

Очевидно, что реализация мер по привлечению молодых педагогов в отрасль не сможет решить проблему кадрового дефицита. Важно создавать условия для поддержки педагогических работников пенсионного возраста, в том числе за счет включения в инновационную деятельность через дифференцированное участие в сетевых профессиональных сообществах, создавать условия для развития института наставничества и кадрового потенциала в образовательных организациях.

Анализируя кадровую обеспеченность, стоит отметить значимость показателя, характеризующего долю педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета. Его значение в 2021 году составляло 95,7%. Полученное значение, обосновано за счет принятых в 2016 году поправок в действующий профессиональный стандарт

«Педагог». Согласно поправкам, разрешено вести педагогическую деятельность гражданам, имеющим высшее или среднее профессиональное образование в области, соответствующей преподаваемому предмету. Благодаря этим изменениям удалось снизить напряжённость с нехваткой кадров, особенно учителей-предметников. Важно отметить значимость профессиональной переподготовки специалистов, как эффективного инструмента для усовершенствования профессиональных знаний и умений, получения дополнительной квалификации. Отслеживание этого процесса (переподготовки) важно и значимо поскольку является мерой, направленной на устранение кадровых дефицитов. Но, не менее важным является создание условий (на всех уровнях) для осуществления профессиональной переподготовки специалистов, особенно по программам педагогической направленности.

Таким образом, в соответствии с федеральными проектами национального проекта «Образование», действующей государственной программой Удмуртской Республики «Развитие образования», муниципальной программой «Развитие образования», исходя из анализа результатов мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в 2021 году с учетом изменений в системе мониторинга профессионального развития педагогических работников на федеральном уровне можно определить основную цель по обеспечению профессионального развития педагогических работников. Основной целью системы обеспечения профессионального развития педагогических работников является принятие муниципальных мер в рамках реализации регионального управленческого цикла («встраивание» муниципальных механизмов в региональные для объединения усилий всех уровней управления образованием для решения единых задач профессионального развития педагогических работников), а также реализация полного управленческого цикла по устранению дефицита педагогических кадров в образовательных организациях города Ижевска, включающего: выявление кадровых потребностей и развитие кадрового потенциала в образовательных организациях города Ижевска (в том числе за счет профессиональной переподготовки), создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых педагогов, в том числе за счет развития системы наставничества педагогических работников.

Положение позволит создать информационные условия для отражения состояния и динамики изменений в развитии системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок проведения, принципы и подходы к проведению мониторинга, представление и использование его результатов.

1.2. Положение разработано на основе Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Указа Президента Российской Федерации от 09 мая 2018 года № 212 «О внесении изменения в перечень показателей для оценки эффективности деятельности

органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 28 апреля 2008 года № 607», постановления Правительства Российской Федерации от 05 августа 2013 года № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования», постановления Правительства Удмуртской Республики от 4 сентября 2013 года № 391 «Об утверждении государственной программы Удмуртской Республики «Развитие образования», постановления Администрации города Ижевска от 23 декабря 2019 года №2513 « Об утверждении муниципальной программы муниципального образования «Город Ижевск» «Развитие образования», приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021г. №1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике», приказом Управления образования Администрации г. Ижевска от 27 июля 2021года №383 «Об утверждении Концепции создания единой муниципальной системы методического сопровождения педагогических и управленческих кадров образовательных организаций города Ижевска», приказом Управления образования Администрации г. Ижевска от 12 ноября 2021года №616 «О совершенствовании системы управления качеством образования на территории муниципального образования «Город Ижевск», приказом Управления образования Администрации г. Ижевска от 25 мая 2022 года «Об утверждении Положения о муниципальной системе оценки качества образования в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска», методическими рекомендациями по развитию муниципальных механизмов управления качеством образования, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Удмуртской Республики, муниципального образования «Город Ижевск», регламентирующих реализацию мероприятий по оценке и управлению качеством образования.

1.3. Мониторинг муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее – мониторинг) представляет собой специально организованное, систематическое и стандартизированное наблюдение за состоянием и динамикой муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников с помощью ограниченного числа показателей.

1.4. Мониторинг муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников является составной частью региональной системы оценки качества образования и предполагает отслеживание состояния системы профессионального развития педагогических работников в целом и отдельных его компонентов в частности.

1.5. Мониторинг предназначен для объективного информационного отражения состояния муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников на основе результатов соответствующей оценки, аналитического обобщения полученных результатов, усиления результативности функционирования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников за счет принимаемых решений.

1.6. Система мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников предусматривает

реализацию управленческого цикла по направлению «Устранение дефицита педагогических кадров» и включает в себя цели, задачи, показатели, методы сбора и обработки информации, систематизацию и хранение полученной информации, ее непрерывный анализ и перспективы развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, меры и мероприятия, направленные на эффективность управленческих решений на уровне образовательных организаций и муниципальном уровне.

1.7. Мониторинг может осуществляться по отдельным показателям и в комплексе, в зависимости от целей.

II. ОБОСНОВАНИЕ, ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ МОНИТОРИНГА

2.1. Обоснование мониторинга заключается в информационном отражении изменений, происходящих в системе профессионального развития педагогических работников через оценку кадровых потребностей и кадрового потенциала в муниципальных образовательных организациях города Ижевска (в том числе за счет осуществления профессиональной переподготовки), оценку поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества педагогических работников.

Базовым нормативно-правовым основанием организации системы профессионального развития педагогических работников на муниципальном уровне определяется поправкой в статью 9 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», согласно которой, помимо своих традиционных «обязательств», органы местного самоуправления в сфере образования «осуществляют иные, установленные Федеральным законом полномочия в сфере образования». Данная поправка означает, что управление образованием на муниципальном уровне не ограничивается обязательствами по обеспечению условий деятельности образовательных организаций и контролю контингента обучающихся, а вовлекается и в управление содержательной стороной образования, анализ качества образования и обеспечение информационной открытости муниципальной системы образования.

2.2. Значимость мониторинга обоснована необходимостью создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров как значимого фактора эффективности образовательных реформ и важного звена, обеспечивающего профессиональное развитие педагогических работников (Письмо Минпросвещения России от 08 ноября 2021 г. № АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций (по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров)»). На региональном уровне таким базовым нормативным документом является Приказ Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 21 июля 2021 г. №1077 «Об утверждении Концепции создания единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Удмуртской Республике». На уровне муниципалитета значимость мониторинга определяется приказом Управления образования Администрации г. Ижевска от 27 июля 2021г. №383 «Об утверждении Концепции создания единой муниципальной системы

методического сопровождения педагогических и управленческих кадров образовательных организаций города Ижевска».

Кроме того, в целях достижения сквозного результата федеральных проектов «Современная школа» (Е01.01.04), «Успех каждого ребенка» (Е02.02.06) и «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» (Е06.06.06) национального проекта «Образование», на федеральном уровне разработана методология (целевая модель) наставничества (Распоряжение Министерства Просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25 декабря 2019 г. «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»). В методических рекомендациях по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях обозначено, что внедрение и реализация системы (целевой модели) наставничества будет способствовать формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в части поддержки педагогов «на местах». В результате внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества будет создана эффективная среда наставничества, включающая: непрерывный профессиональный рост, личностное развитие и самореализацию педагогических работников; рост числа закрепившихся в профессии молодых/начинающих педагогов; развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста в условиях цифровизации образования. Таким образом, обозначена важность информационного отражения данных процессов. На региональном уровне соответствующие цели прописаны в Приказе Министерства образования и науки Удмуртской Республики №255 от 16 февраля 2022г «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики», на уровне муниципалитета - регламентируются Приказом Управления образования Администрации г.Ижевска №100 от 04 марта 2022 г. «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска».

2.3. Основной целью мониторинга является сбор, хранение, обработка и распространение информации о состоянии системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, прогноз и предупреждение отрицательных тенденций в данном направлении с последующим обоснованием рекомендаций для принятия мер и управленческих решений по совершенствованию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников. Таким образом, мониторинг обеспечивает информационно-аналитическую базу системы управления качеством образования в направлении системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

2.4. Задачи мониторинга:

- 1) определить кадровые потребности в образовательных организациях муниципалитета;
- 2) выявить причины дефицита педагогических кадров в муниципалитете;
- 3) определить факторы, влияющие на развитие кадрового потенциала, в том числе через осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- 4) оценить реализацию поддержки молодых педагогов;
- 5) оценить реализацию программ наставничества педагогических работников.

2.5. Система мониторинга строится на принципах открытости, объективности, обоснованности, сопоставимости данных, прогностичности.

2.6. Содержательные принципы мониторинга предусматривают ориентацию на устойчивое развитие муниципальной системы образования, на создание единого образовательного пространства города Ижевска, на формирование надежной доказательной базы для принятия управленческих решений.

III. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОДХОДЫ К ПРОВЕДЕНИЮ МОНИТОРИНГА

3.1. Мониторинг проводится на основе генеральной совокупности всех оцениваемых объектов. В мониторинге принимают участие все общеобразовательные организации, подведомственные Управлению образования Администрации города Ижевска. Это 83 образовательные организации, из них 3 школы с дошкольными группами, 12 школ с углубленным изучением предметов, 10 лицеев, 3 гимназии, 4 вечерних школы.

3.2. Проведение мониторинга предполагает осуществление сбора информации по утвержденным показателям при помощи регламентированных Положением методов.

3.3. Объектами мониторинга выступают образовательные организации, осуществляющие в качестве основной цели своей деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования на территории муниципального образования «Город Ижевск».

3.4. Предметом мониторинга является система профессионального развития педагогических работников образовательных организаций.

3.5. Организационно - технологическое сопровождение мониторинга осуществляется муниципальным координатором – Муниципальным автономным учреждением «Информационно-методический центр «Альтернатива» (далее – муниципальный координатор), к компетенции которого относятся:

организационно – технологическое и информационно – методическое сопровождение проведения мониторинга;

взаимодействие с Управлением образования Администрации г. Ижевска и образовательными организациями, подведомственными Управлению образования Администрации города Ижевска;

подготовка комплексного анализа по результатам мониторинга, проводимого на муниципальном уровне;

подготовка предложений по совершенствованию работы образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации г. Ижевска и муниципальной систем образования;

представление результатов мониторинга;

формулирование рекомендаций по распространению успешных практик по результатам мониторинга;

формирование запроса (муниципальной заявки) к содержанию дополнительных профессиональных программ с учетом выявленных в ходе мониторинга «проблемных полей»;

информирование заинтересованных сторон о результатах мониторинга, в том числе в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте муниципального координатора.

3.6. Для проведения мониторинга могут использоваться следующие источники получения информации: данные о результатах мониторинговых исследований, содержащиеся в базах данных сайта образовательных организаций города Ижевска <http://uo.izh.ru/>; сведения (в том числе из форм статистической отчетности), массивы данных, базы данных, сбор которых осуществляется на основании нормативных документов федерального уровня органами исполнительной власти федерального или регионального уровня или уполномоченными организациями; результаты оценочных или исследовательских процедур, реализуемых на региональном уровне специально для расчета соответствующих показателей; нормативно-правовые акты, статистические и аналитические материалы (справки, отчеты), информационные письма участникам образовательных отношений, материалы по результатам аналитической деятельности, в том числе содержащие управленческие решения (приказы, распоряжения, рекомендации, протоколы и другие материалы), программы, планы, положения, адресные рекомендации и другие материалы, которые можно подвергнуть оценке в целях выявления степени сформированности и эффективности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

3.7. Мониторинг проводится ежегодно в сроки, установленные приказом Управления образования Администрации г. Ижевска.

3.8. Мониторинг проводится с помощью ограниченного числа показателей согласно приложению 1.

3.9. Для проведения мониторинга используется сайт образовательных организаций города Ижевска (uo.izh.ru).

3.10. В целях повышения эффективности мониторинга и распространения информации, результаты мониторинга размещаются в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах Управления образования Администрации города Ижевска, муниципального координатора.

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

IV. МЕТОДЫ СБОРА И ОБРАБОТКИ ИНФОРМАЦИИ

4.1. Для повышения эффективности мониторинг проводится с использованием показателей согласно приложению 1.

4.2. Методика расчета каждого показателя определена в приложении 1.

4.3. Основными направлениями мониторинга являются:

- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета;
- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- поддержка молодых педагогов;
- реализации программ наставничества педагогических работников.

4.4. Перечень мероприятий и процедур, значимых для проведения мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников утверждается приказом Управления образования Администрации г. Ижевска.

4.5. Показатели мониторинга не стимулируют участников образовательных отношений к внедрению управленческих решений, негативно сказывающихся на системе обеспечения профессионального развития педагогических работников.

4.6. Данные, полученные в ходе проведения мониторинга показателей, подлежат описанию и интерпретации, то есть проводится анализ результатов мониторинга муниципальных показателей. Результаты мониторинга являются основанием для принятия управленческих решений Управлением образования Администрации г.Ижевска и образовательными учреждениями города Ижевска. По результатам мониторинга разрабатываются аналитические материалы в формах, соответствующих целям и задачам конкретных исследований. На основе полученных результатов разрабатываются адресные рекомендации для совершенствования муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

V. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ МОНИТОРИНГА

5.1. На основе анализа полученных результатов муниципальным координатором разрабатываются адресные рекомендации, направленные на перспективы развития и повышение качества профессионального развития педагогических работников на уровне образовательных организаций и муниципалитета в целом.

5.2. Адресные рекомендации муниципальным координатором могут направляться как в адрес отдельных организаций (для руководящих и педагогических работников образовательных организаций), так и в адрес специалистов Управления образования Администрации г.Ижевска, руководителя муниципального автономного учреждения «Информационно-методический центр «Альтернатива».

5.3. Муниципальный координатор формирует комплекс мер и/или мероприятий, которые является основой для планирования мероприятий по повышению качества системы профессионального развития педагогических работников в муниципальном образовании «Город Ижевск».

5.4. Комплекс мер и управленческие решения (контрольные действия, направленные на достижение поставленных целей с учетом выявленных в ходе мониторинга проблем) принимаются Управлением образования Администрации г.Ижевска в течении календарного года, следующего за отчетным периодом проведения мониторинга. На основе исполнения адресных рекомендаций Управление образования Администрации г.Ижевска (совместно с муниципальным координатором) проводит информационно – разъяснительные мероприятия по обеспечению профессионального развития педагогических работников и перспектив развития муниципальной системы образования.

5.5. Управленческие решения (контрольные действия, направленные на достижение поставленных целей с учетом выявленных в ходе мониторинга проблем) принимаются на различных уровнях управления системой образования (муниципальном, уровне образовательных организаций), содержатся в приказах, либо носят рекомендательный характер.

5.6. Анализ комплекса мер и управленческих решений, принимаемых на различных уровнях управления системой образования, проводимый муниципальным координатором, выявляет их эффективность и приводит к корректировке имеющихся и (или) постановке новых целей и задач по повышению профессионального развития педагогических работников и перспективам развития муниципальной системы образования.

5.7. По итогам анализа комплекса мер и управленческих решений, принимаемых на различных уровнях управления системой образования, результаты мониторинга используются для решения управленческих задач на уровне образовательных организаций и муниципальном уровне.

5.7.1. На уровне образовательной организации для:

- для повышения эффективности деятельности образовательной организации;
- информирования педагогов о результатах текущего мониторинга;
- разработки/корректировки программ развития образовательной организации;
- анализа качества работы и эффективности деятельности педагогических работников, формирования индивидуальных траекторий повышения квалификации и системы стимулирования работников образовательных организаций;
- подготовки программ и планов повышения квалификации педагогического коллектива и индивидуальных планов развития педагогов;
- планирования работы методических объединений;
- проведения самообследования и подготовки публичных отчетов;
- оптимизации инфраструктуры и системы управления качеством образования;
- для оценки показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества;
- планирования внутреннего контроля.

5.7.2. На муниципальном уровне для:

- сопоставления управленческих решений и выявления эффективных механизмов управления качеством образования в муниципальной системе профессионального развития педагогических работников;
- оценки результативности решения проблем системы обеспечения профессионального развития педагогических работников на основе анализа показателей по направлениям мониторинга;
- информирования граждан о системе профессионального развития педагогических работников;
- разработки программ и планов адресной помощи образовательным учреждениям;
- разработки/корректировки программ развития, инновационных проектов и программ, и оценки их эффективности;
- оценки эффективности реализации муниципальной программы «Развитие образования»;
- оценки показателей эффективности внедрения целевой модели наставничества в образовательных организациях муниципалитета;
- формирования заказа (муниципальной заявки) по дополнительным профессиональным образовательным программам, программам профессиональной переподготовки (в том числе по образовательным программам педагогической направленности);
- оценки показателей эффективности деятельности единой муниципальной системы методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций города Ижевска;
- планирования работы городских и районных предметных объединений;
- подготовки аналитических отчетов и публичных докладов.

5.8. Анализ результатов мониторинга, а также все последующие управленческие действия представляются соответствующими органами в виде отдельных документов, размещаются в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте муниципального координатора в разделе «Механизмы управления качеством образования», на официальном сайте Управления образования Администрации г.Ижевска, направляются в образовательные организации в виде сопроводительных инструктивно – методических писем.

VI. ВЗАИМОСВЯЗИ МЕЖДУ СУБЪЕКТАМИ МОНИТОРИНГА

6.1. В ходе проведения мониторинга предусматривается следующая модель управления информационными потоками:

внутренний этап мониторинга осуществляется на уровне образовательных организаций руководителями, их заместителями, иными лицами, назначенными ответственными за заполнение форм данных;

внешний этап мониторинга предполагает формирование запросов (по муниципальным показателям) о предоставлении сведений в Муниципальное казенное учреждение «Ресурсный центр Управления образования Администрации города Ижевска», Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия Управления образования Администрации города Ижевска»;

на муниципальном уровне полученные результаты систематизируются муниципальным координатором по показателям согласно приложению 1.

VII. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА

7.1. Основным результатом реализации мониторинга станет построение организационно – правовой модели управления качеством образования, которая будет базироваться на основе своевременной, актуальной и достоверной информации о состоянии системы профессионального развития педагогических работников, что позволит:

1) на уровне образовательных организаций:

сформировать внутреннюю систему оценки качества образования;

разработать комплексную программу образовательной организации по поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества;

обеспечить построение индивидуальных образовательных траекторий на основе выявления профессиональных дефицитов педагогов для развития и совершенствования компетенций, необходимых для работы в современных условиях;

подготовить квалифицированные педагогические кадры для работы в современных условиях;

повысить удовлетворенность участников образовательных отношений образовательными услугами;

2) на муниципальном уровне:

получить актуальные и достоверные данные о состоянии системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;

выявить проблемные зоны в управлении качеством образования;

интерпретировать полученные результаты и подготовить на их основе проекты управленческих решений/комплексных мер, направленные на повышение качества образования;

выстроить муниципальную систему управления качеством образования в направлении системы профессионального развития педагогических работников;

выявить основные факторы, влияющие на эффективность принятых мер и управленческих решений по повышению качества управления образованием в направлении системы профессионального развития педагогических работников;

тиражировать опыт лучших практик системы обеспечения профессионального развития педагогических работников на уровне образовательных организаций и муниципалитета;

формировать запрос к содержанию дополнительных профессиональных программ с учетом потребностей муниципальной системы образования.



Приложение 1
к Положению о мониторинге муниципальной системы
обеспечения профессионального развития
педагогических работников

**Показатели мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития
педагогических работников в муниципальной образовательной системе «Город Ижевск»**

№	Направление	Показатель	Методы сбора/обработки информации	Источники информации	Ответственный за предоставление информации	Периодичность мониторинга
1	Выявление кадровых потребностей в общеобразовательных организациях муниципального образования (далее-ОО)	Обеспеченность ОО педагогическими кадрами	<p>Определение муниципальной кадровой обеспеченности: $K = V / Z$ где V - количество ОО, испытывающих потребность в педагогических кадрах (по данным официального сайта города Ижевска https://www.izh.tu/i/info/16686.html) Z- общее количество ОО</p>	<p>Сведения о педагогических вакансиях в ОО г. Ижевска (документ с официального сайта города Ижевска https://www.izh.tu/i/info/16686.html)</p>	<p>Начальник отдела кадровой работы Управления образования Администрации г. Ижевска</p>	1 раз в год
		Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного	<p> $R = R1 / V * 100\%$, где - R1-количество педагогических работников, имеющих образование, Z- общее количество ОО</p>	<p>Формы сбора первичных данных сайта образовательных организаций города Ижевска</p>	<p>Руководитель отдела мониторинга и оценки качества образования МАУ ИМЦ</p>	1 раз в год

№	Направление	Показатель	Методы сбора/обработки информации	Источник информации	Ответственный за предоставление информации	Периодичность мониторинга
	предмета(Р), от общего числа педагогических работников	соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, В - общее количество педагогических работников		https://no.izh.tu/	«Альтернатива»	
	Доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов (R ₃₆), от общего числа педагогических работников	R ₃₆ = R ₂ /V * 100%, где - R ₂ -количество педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов, V - общее количество педагогических работников	Сведения (запросная форма), предоставленные начальником отдела финансов Управления образования Администрации города Ижевска. Анализ документа	Начальник отдела финансов Управления образования Администрации города Ижевска	1 раз в год	
	Доля молодых педагогов(G), от общего числа педагогических работников	G=M/V*100% M – количество молодых педагогов, V – общее количество педагогических работников	Сведения (запросная форма), предоставленные Начальником отдела кадровой работы Управления образования Администрации г. Ижевска/ Форма статистической отчетности, предоставленная руководителем группы	Начальник отдела кадровой работы Управления образования Администрации г. Ижевска/ Руководитель группы мониторинга и статистической отчетности образовательных учреждений МКУ «Ресурсный центр	1 раз в год	



№	Направление	Показатель	Методы сбора/обработки информации	Источник информации	Ответственный за предоставление информации	Периодичность мониторинга
		Годовой отток/прирост молодых педагогов (X)	X=M1-M2, X – показатель оттока молодых педагогов M1 – количество молодых педагогов на начало учебного года, M2 – количество молодых педагогов на конец учебного года	Форма статистической отчетности, предоставляемая руководителем группы мониторинга и статистической отчетности образовательных учреждений МКУ «Ресурсный центр управления образования администрации города Ижевска»	Руководитель группы мониторинга и статистической отчетности образовательных учреждений МКУ «Ресурсный центр управления образования администрации г. Ижевска»/ Руководитель отдела мониторинга и оценки качества образования МАУ ИМЦ «Альтернатива»	1 раз в год
				Мониторинга и статистической отчетности образовательных учреждений МКУ «Ресурсный центр управления образования администрации города Ижевска»	Управления образования администрации г. Ижевска»	



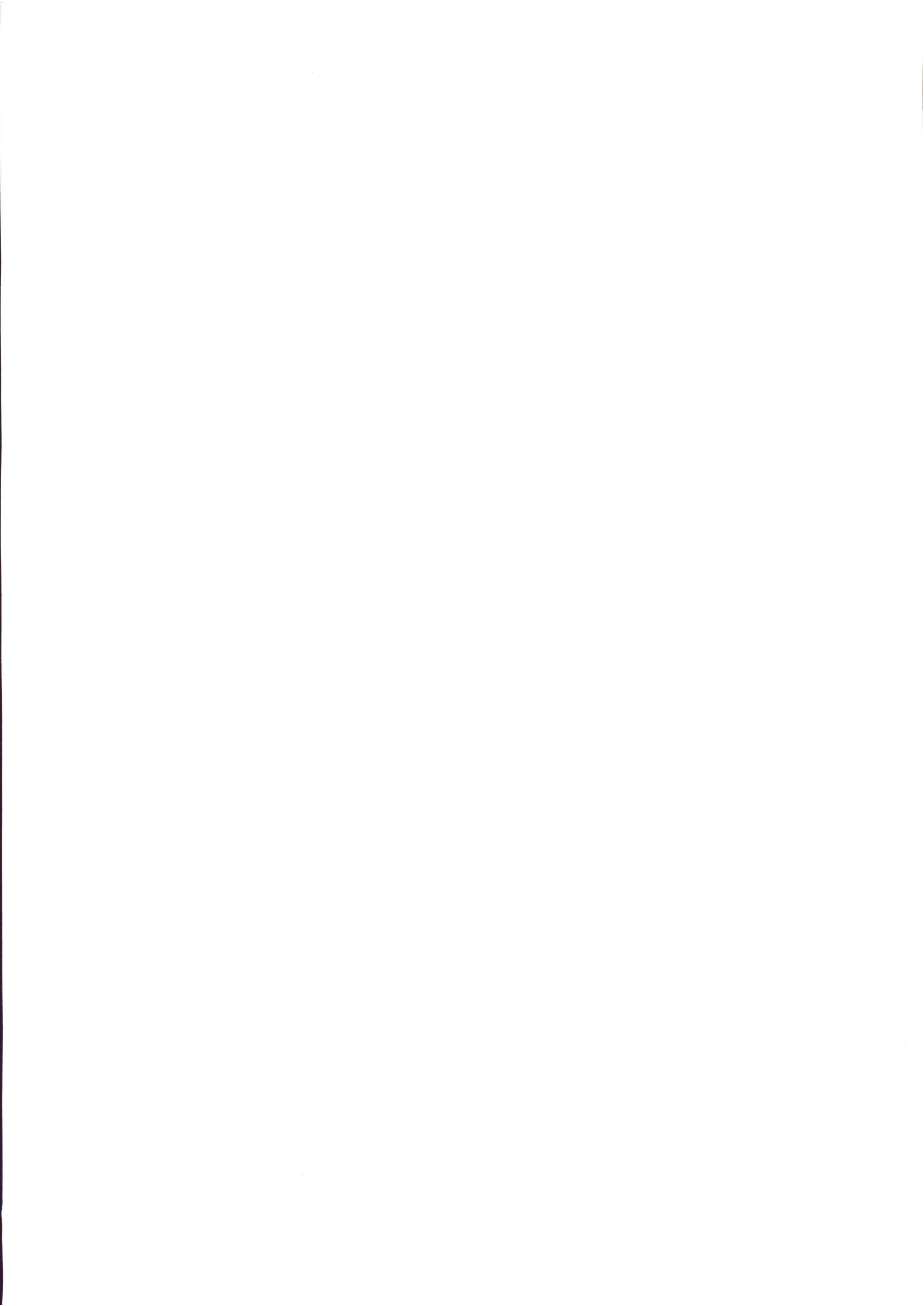
№	Направление	Показатель	Методы сбора/обработки информации	Источник информации	Ответственный за предоставление информации	Периодичность мониторинга
2	<p>Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам</p>	<p>Доля педагогических работников, освоивших программы переподготовки по образовательным программам</p>	<p>$E = Q/V * 100\%$, где Q-количество педагогических работников пенсионного возраста, V – общее количество педагогических работников</p>	<p>организаций города Ижевска https://uo.izh.ru/</p> <p>Форма статистической отчетности, предоставленная руководителем группы мониторинга и статистической отчетности образовательных учреждений МКУ «Ресурсный центр Управления образования Администрации г. Ижевска»</p> <p>Администрации города Ижевска»/ Формы сбора первичных данных сайта образовательных организаций города Ижевска</p>	<p>Руководитель отдела мониторинга и оценки качества образования МАУ ИМЦ «Альтернатива»</p>	<p>1 раз в год</p>



№	Направление	Показатель	Методы сбора/обработки информации	Источник информации	Ответственный за предоставление информации	Периодичность мониторинга
	педагогической направленности	педагогической направленности (У), от общего количества педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки (за текущий учебный год)	переподготовки по образовательным программам педагогической направленности (за текущий учебный год), У2 - общее количество педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки (за текущий учебный год)	https://uo.izh.ru/	«Альтернатива»	
3	Поддержка молодых педагогов	Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках направления «Академия молодого педагога» (Р), от общего числа молодых педагогов.	$P = M1 / M * 100\%$, где М1 – количество молодых педагогов, посетивших мероприятия в рамках направления «Академия молодого педагога» (согласно листам регистрации), М- общее количество молодых педагогов (анализ документа для расчета значения показателя)	Отчет руководителя отдела метапредметной подготовки и общеобразовательных технологий МАУ ИМЦ «Альтернатива», разработанный с учетом листов регистрации посещенных мероприятий	Руководитель отдела метапредметной подготовки и общеобразовательных технологий МАУ ИМЦ «Альтернатива»	1 раз в год



№	Направление	Показатель	Методы сбора/обработки информации	Источник информации	Ответственный за предоставление информации	Периодичность мониторинга
		Доля молодых педагогов, принявших участие в мероприятиях муниципальной конкурсной системы (согласно утвержденному перечню мероприятий) (Т), от общего числа молодых педагогов.	Т=Т1/М*100%, где Т1 – количество молодых педагогов, принявших участие в мероприятиях муниципальной конкурсной системы (согласно утвержденному перечню мероприятий), М-общее количество молодых педагогов в 2020-2021 учебном году (анализ документов для расчета значения показателя)	Информационно – аналитические материалы по результатам мониторинга участия педагогических и руководящих работников образовательных организаций города Ижевска в мероприятиях муниципальной конкурсной системы	Руководитель отдела мониторинга и оценки качества образования МАУ ИМЦ «Альтернатива»	1 раз в год
4	Реализация программ наставничества	Наличие плана мероприятий (дорожной карты) внедрения муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников	Наличие (1)/Отсутствие (0) Анализ документа	Анализ отчета муниципального координатора внедрения муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных	Муниципальный координатор внедрения муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города	1 раз в год



№	Направление	Показатель	Методы сбора/обработки информации	Источник информации	Ответственный за предоставление информации	Периодичность мониторинга
		<p>Наличие созданных муниципальным координатором внедрения муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников городских методических объединений</p>	<p>Наличие (1)/Отсутствие (0) Анализ документа</p>	<p>Анализ отчета муниципального координатора внедрения муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальные образовательных организациях города Ижевска</p>	<p>Муниципальный координатор внедрения муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальные образовательных организациях города Ижевска</p>	<p>1 раз в год</p>
	<p>Доля ОО, получивших положительное заключение Экспертного совета Управления образования Администрации г.Ижевска по рассмотрению утвержденного пакета документов по внедрению целевой модели наставничества</p>	<p>$A = A1/Z * 100\%$, где А1 – количество ОО, получивших положительное заключение Экспертного совета Управления образования Администрации г.Ижевска в рамках рассмотрения утвержденного пакета</p>	<p>Протокол экспертного совета Управления образования Администрации г.Ижевска</p>	<p>Заместитель председателя Экспертного совета Управления образования Администрации г.Ижевска</p>	<p>1 раз в год</p>	



№	Направление	Показатель	Методы сбора/обработки информации	Источник информации	Ответственный за предоставление информации	Периодичность мониторинга
		<p>(Положение о системе наставничества педагогических работников, Программа наставничества образовательной организации, План мероприятий (дорожная карта) внедрения целевой модели наставничества педагогических работников) от общего количества ОО (А)</p>	<p>Документов Z- общее количество ОО</p>			
	<p>Доля ОО, имеющих актуальные базы наставников и наставляемых педагогических работников (Q) от общего количества ОО</p>	<p>$Q = T1 / Z * 100\%$, где T1 – количество ОО, имеющих актуальные базы наставников и наставляемых педагогических работников Z- общее количество ОО</p>	<p>Базы наставников, наставляемых педагогических работников, размещенные на сайте https://no.izh.ru/</p>	<p>Руководитель отдела мониторинга и оценки качества образования МАУ ИМЦ «Альтернатива»</p>	<p>1 раз в год</p>	
			<p>Отчёт о результатах мониторинга внедрения целевой модели наставничества педагогических работников</p>			



№	Направление	Показатель	Методы сбора/обработки информации	Источник информации	Ответственный за предоставление информации	Периодичность мониторинга
	Доля молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого (J) от общего числа молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет)	$J=J1/M*100\%$, где J1 – количество молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого M – общее количество молодых специалистов	Базы наставляемых педагогических работников, размещенные на сайте https://vo.izh.gu/	Руководитель отдела мониторинга и оценки качества образования МАУ ИМЦ «Альтернатива»	1 раз в год	
	Доля ОО, реализующих систему наставничества педагогических работников (N) от общему числу ОО муниципалитета	$N=N1/Z*100\%$, где N1 - количество реализующих систему наставничества педагогических работников Z-общее количество ОО	Отчёт о результатах мониторинга внедрения целевой модели наставничества педагогических работников	Руководитель отдела мониторинга и оценки качества образования МАУ ИМЦ «Альтернатива»	1 раз в год	

