

**Муниципальное казенное учреждение
«Центр непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников (методический центр)»
(МКУ «Методический центр»)**

ПРИКАЗ

от 30.12. 2022

№ 69-Д

Новомосковск

Об утверждении Положения «Об управлении качеством дополнительного профессионального образования и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» образовательных организаций города Новомосковска

В целях формирования системного подхода к управлению качеством дополнительного профессионального образования и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников образовательных организаций города Новомосковска, на основании решения Общего собрания работников МКУ «Методический центр от 30.12.2022 (протокол № 10),

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение «Об управлении качеством дополнительного профессионального образования и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» (далее Положение) согласно приложению № 1.
2. Методистам МКУ «Методический центр» при организации консультационного сопровождения педагогических работников руководствоваться Положением в пределах своих компетентностей (ответственный руководитель методического отдела МКУ «Методический центр»).
3. Своевременно подготавливать и размещать информацию о проведенной работе на официальном сайте МКУ «Методический центр» (ответственный руководитель информационно-аналитического отдела МКУ «Методический центр»).

Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор МКУ «Методический центр»



Т.С. ЛАУХИНА

ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МКУ «Методический центр»

Протокол
от 30.12. 2022 № 10

УТВЕРЖДЕНО
ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к приказу
МКУ «Методический центр»
от 30.12. 2022 № 69-Д

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об управлении качеством дополнительного профессионального образования и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников»

1. Общие положения

1.1. Положение «Об управлении качеством дополнительного профессионального образования и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников» (далее - Положение) определяет цели, задачи, единые подходы к определению критериев, показателей и индикаторов и подбору инструментов для оценки качества обеспечения профессионального развития педагогических работников, формированию системы контроля ее эффективности. Оно является основой для формирования систем оценки качества обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального уровня.

1.2. Управление качеством дополнительного профессионального образования педагогических работников предполагает:

- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета;
- создание условий для профессионального роста педагогических работников в рамках переподготовки;
- выявление профессиональных дефицитов, раскрытие потенциальных возможностей педагогических работников;
- выявление запросов на дополнительное профессиональное образование;
- проведение мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогических работников на обновление профессиональных знаний, умений и навыков и использование передовых педагогических практик.

1.3. Управление непрерывным повышением профессионального мастерства педагогических и руководящих работников предполагает:

- создание условий для непрерывного повышения и обновления уровня профессиональных компетенций педагогических работников в соответствии с моделью I-

SMART Skills;

- разработку механизмов комплексного совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников (в том числе в дистанционном формате с использованием современных информационно-коммуникационных технологий);
- организацию деятельности профессиональных сообществ;
- консультативную и практическую помощь педагогам по ликвидации профессиональных дефицитов;
- развитие сетевого взаимодействия педагогов на муниципальном уровне;
- поддержку молодых педагогов;
- развитие системы наставничества в образовательных организациях МО г. Новомосковск;
- создание условий профессионального и карьерного роста педагогических работников средствами конкурсов профессионального мастерства.

1.4. Управление качеством дополнительного профессионального образования и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников предполагает комплексный анализ качества методического сопровождения педагогических работников, включая определение целей развития педагогических работников, мониторинг образовательной ситуации посредством проводимой диагностики профессиональных дефицитов педагогов, анализ результатов, а также соотнесение целей и задач развития образования в Российской Федерации с целями и задачами системы профессионального развития педагогов МО г. Новомосковск, с учетом социально-экономического развития региона, наличия кадровых ресурсов, запросов системы образования и общественности.

1.5. Эффективным механизмом управления качеством дополнительного профессионального образования и непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников является система мониторинга. Она представляет собой комплекс взаимосвязанных характеристик (критериев, показателей, индикаторов) и инструментов для их оценки (измерения), определяющих степень соответствия их совокупности федеральному государственному образовательному стандарту, региональным приоритетам развития системы образования, а также учитывающая интересы и актуальные потребности участников образовательных отношений (педагогов, детей и родителей (законных представителей)).

2. Основные цели и показатели

Важным условием повышения эффективности образовательного процесса является кадровое обеспечение образовательных организаций. По состоянию на 01.09.2022 общая численность работающих в муниципальных образовательных организациях – 3663 чел., из них педагогических работников - 1724 чел. В создании эффективно функционирующей системы образования решающая роль принадлежит кадрам высокой квалификации. По уровням образования наблюдается следующая градация педагогических работников: -

высшее - 71,4 %; - среднее профессиональное - 26,4 %. По состоянию на 01.09.2022 из числа руководящих и педагогических работников муниципальных образовательных организаций 16 чел. имеют ученую степень кандидата наук. Анализ возрастного состава педагогических работников муниципальных образовательных организаций показывает, что 51,5 % педагогических работников старше 45 лет (на 1,2 % больше, чем в 2020-2021 учебном году). Педагогических работников в возрасте моложе 25 лет – 8,2% (на 2,5 % больше, чем в 2020-2021 учебном году). Педагогических работников со стажем работы 20 и более лет – 46,9 % (на 1,2 % меньше, чем в 2020-2021 учебном году). Средний возраст педагогических работников – 46 лет. На начало 2021-2022 учебного года в муниципальных образовательных организациях работали 5,9 % молодых специалистов со стажем от 0 до 5 лет, что на 2,5 % больше, чем в 2020-2021 учебном году. С 01.09.2022 приступили к работе 31 выпускник образовательных учреждений среднего профессионального и высшего образования, что составило 1,8 % от общего количества педагогических работников (на 0,2% больше, чем на начало 2020- 2021 учебного года). Проблема дефицита педагогических кадров – одна из острых проблем образования, которая актуальна и для Новомосковска. В муниципальные образовательные организации ежегодно требуются учителя таких специальностей, как начальные классы, русский язык и литература, математика, информатика, физика, история, английский язык, химия, биология, география, технология, а также педагоги дополнительного образования, воспитатели детского сада. Многие педагоги работают более чем на одну ставку. Средняя педагогическая нагрузка учителей в 2021 году составляла 1,48 ставки на 1 работника, в 2022 году – 1,44 ставки. Ежегодная потребность в педагогических кадрах по предварительным данным муниципальных образовательных организаций составляет более 100 ставок.

2.1. Цель:

- повышение профессионального мастерства педагогических работников, поддержка молодых педагогов и наставников.

2.2. Задачи:

- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета;

- выявление запросов на дополнительное профессиональное образование;

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;

- организация повышения профессионального уровня педагогических работников, в том числе на овладение ими современными образовательными технологиями и методиками обучения и воспитания;

- содействие деятельности педагогических сообществ, организации сетевого взаимодействия;

- осуществление поддержки молодых педагогов в профессиональной и личностной адаптации;

- развитие системы наставничества в образовательных организациях МО г. Новомосковск;

- создание условий профессионального и карьерного роста педагогических работников.

2.3. Для достижения поставленных целей определены следующие показатели:

- доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на муниципальном уровне, от общего количества педагогов;

- доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты по реализации выявленных профессиональных дефицитов от общего количества педагогических работников образовательных организаций;

- доля педагогических работников, принявших участие в методических мероприятиях муниципального уровня от общего количества педагогических работников образовательных организаций;

- доля педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня от общего количества педагогических работников образовательных организаций;

- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов образовательных организаций;

- доля молодых специалистов, оставшихся работать в системе образования муниципалитета более 3-х лет;

- доля педагогов, участвующих в программах наставничества от общего числа педагогов образовательных организаций;

- доля наставников, участвующих в реализации муниципальных программ, направленных на развитие наставничества;

- доля педагогов, включенных в педагогические сообщества, от общего числа педагогов образовательных организаций;

- доля педагогов, охваченных методическим сопровождением, от общего числа педагогов образовательных организаций;

- доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов;

- доля педагогических работников, которым необходимо пройти переподготовку по образовательным программам педагогической направленности от общего количества педагогических работников образовательных организаций;

- доля педагогических работников, своевременно прошедших курсовую подготовку;

- снижение количества вакансий педагогических работников в образовательных организациях.

2.4. Инструментами для оценки качества профессионального развития педагогических работников и выработки управленческих решений являются мониторинги, социологические исследования, статистические отчеты, позволяющие

учитывать мнения всех участников образовательных отношений о качестве методического сопровождения, об условиях, влияющих на его качество. Перечень критериев и показателей мониторинговых исследований качества профессионального развития педагогических работников представлен в приложении (Приложение 1).

2.5. Порядок использования инструментов для оценки качества профессионального развития педагогических работников определен в графике, который ежегодно подлежит пересмотру (Приложение 2).

2.6. Ежегодно по итогам мониторинга качества профессионального развития педагогических работников проводится анализ достижения поставленных целей. При необходимости они корректируются с учетом полученных результатов.

3. Содержание и основные направления деятельности

3.1. Для получения качественных и количественных данных о качестве профессионального развития педагогических работников используются следующие методы сбора информации:

- педагогическое наблюдение за образовательной деятельностью (с самоанализ);
- анкетирование (интервьюирование);
- экспресс-опрос;
- экспертиза;
- аудит содержания информационных ресурсов;
- аудит документального обеспечения;
- диагностика.

3.2. Для сбора информации предполагается использование информационных систем:

- защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
- Яндекс-формы для массовых опросов;
- тестовые оболочки, позволяющие дистанционно участвовать в тестировании;
- средства интернет-связи (официальная электронная почта, группы в чаты и др.);
- сайты образовательных организаций;
- результаты региональных и федеральных мониторингов.

4. Организация деятельности

4.1. Комплексный анализ результатов мониторингов обеспечивает повышение эффективности и качества педагогической деятельности посредством

индивидуальной работы над выявленными профессиональными дефицитами, поддержки мотивации к профессиональному росту. Полученные в ходе мониторинговых, социологических исследований и изучения статистических отчетов данные анализируются методистами МКУ «Методический центр».

4.2. Разработка и принятие комплекса мер и управленческих решений по итогам комплексного анализа.

4.3. Проведение анализа эффективности принятых мер осуществляется на основе результатов повторного мониторинга по тем же показателям.

5. Отчетная документация

5.1. Результаты мониторингов представляются участникам в виде аналитических справок, адресных рекомендаций, направленных на повышение профессионального развития педагогических работников в зависимости от полученных результатов. Адресные рекомендации направляются всем заинтересованным. При необходимости указанные результаты рассматриваются на совещаниях с руководителями.

5.2. По итогам проведенных мониторингов на уровне муниципалитета принимаются меры и управленческие решения – конкретные действия, направленные на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей.

5.3. Указанные решения оформляются в виде методических рекомендаций.

Директор МКУ «Методический центр»



Т.С. ЛАУХИНА

Приложение № 1 к Положению

Перечень критериев и показателей мониторинговых исследований качества профессионального развития педагогических работников

Критерий	Показатель	Индикатор	Методы сбора информации	Результаты мониторинга	Анализ результатов мониторинга	Адресные рекомендации по результатам анализа	Меры и мероприятия	Управленческие решения	Анализ эффективности и принятых мер
Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	$P = \frac{N_d}{N_o} \cdot 100\%$, где N_d - количество педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на муниципальном уровне, N_o - общее количество педагогов	%	Диагностика	Выявление соответствия уровня сформированности компетенций педагогов (предметной, методической, психолого-педагогической, цифровой, коммуникативной, рефлексивной) требованиям ФГОС и требованиям профессионального стандарта педагога	Выявление профессиональных дефицитов	Аналитическая справка по итогам мониторинга	Определенные на основе полученных результатов варианты профессионального движения педагогов по ликвидации профессиональных дефицитов План работы по устранению профессиональных дефицитов	Рекомендовать педагогам один раз в три месяца проходить интенсив «Я – учитель 3.0» Разработать мероприятия для поддержки профессионального роста Проведение повторного мониторинга	Наличие положительной динамики по результатам диагностики

	<p>работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты по реализации выявленных профессиональных дефицитов;</p> <p>N_d - общее количество педагогических работников образовательных организаций, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на муниципальном уровне</p>			<p>индивидуальные образовательные маршруты</p>	<p>педагогов</p>		<p>показавшим низкие результаты</p>	<p>образовательных маршрутов</p>	
<p>Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности и повышение квалификации</p>	<p>$P_2 = \frac{N_{\text{переподг}}}{N_0} \cdot 100\%$, где N переподг - количество педагогических работников, которым необходимо пройти переподготовку по образовательным программам педагогической направленности;</p> <p>N_0 - общее количество педагогов</p>	<p>%</p>	<p>Изучение статистических данных</p>	<p>Сведения о количестве и направлениях профессиональной переподготовки педагогических работников</p>	<p>Сводные результаты мониторинга</p>	<p>Аналитическая справка по итогам мониторинга</p>	<p>Представление результатов мониторинга на совещаниях руководителей образовательных организаций</p>	<p>Внедрение системы мотивации на получение педагогического образования</p>	<p>Наличие отрицательной динамики по количеству педагогов, не имеющих педагогического образования</p>
<p>$P_3 = \frac{N_{\text{прош}}}{N_{\text{необ}}} \cdot 100\%$, где</p>	<p>%</p>	<p>Изучение статистических данных</p>	<p>Сведения о количестве педагогов, своевременно</p>	<p>Сводные результаты мониторинга</p>	<p>Аналитическая справка по итогам мониторинга</p>	<p>Представление результатов мониторинга на аппаратном</p>	<p>Рекомендовать руководителям (О) составить перспективный план</p>	<p>Наличие положительной динамики своевременного</p>	

	<p>$N_{\text{прош}}$ - количество педагогов, своевременно прошедших курсовую подготовку;</p> <p>$N_{\text{необх}}$ - общее количество педагогов, которым необходимо пройти курсовую подготовку</p>			прошедших курсы повышения квалификации			совещании у председателя комитета по образованию	повышения квалификации педагогов и осуществлять контроль его выполнения	прохождения курсовой подготовки
Поддержка молодых педагогов	<p>$Q_1 = \frac{M_{\text{меропр}}}{M_o} 100\%$, где</p> <p>$M_{\text{меропр}}$ - количество молодых педагогов, охваченных мероприятиями по поддержке молодых педагогов;</p> <p>M_o - общее число молодых педагогов</p>	%	Аудит документального обеспечения	Выявление количества молодых педагогов, вовлеченных в методическую работу на муниципальном уровне	Сводные результаты мониторинга	Аналитическая справка по итогам мониторинга	Представление результатов мониторинга на аппаратном совещании у председателя комитета по образованию	Рекомендовать руководителям ОО представить опыт работы по поддержке молодых педагогов на совещании руководителей	Наличие положительной динамики
	<p>$Q_2 = \frac{M_{\text{ост}}}{M_{\text{пр}}} 100\%$, где</p> <p>$M_{\text{ост}}$ - количество молодых педагогов, оставшихся работать в системе образования муниципалитета более 3-х лет;</p> <p>$M_{\text{пр}}$ - общее количество молодых педагогов, принятых на работу в ОО</p>	%	Изучение статистических данных	Выявление причин ухода молодых педагогов из системы образования	Сводные результаты мониторинга	Аналитическая справка по итогам мониторинга	Представление результатов мониторинга на аппаратном совещании у председателя комитета по образованию	Рекомендовать руководителям ОО определить проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты в образовательных организациях, создать условия для развития и реализации их потенциальных возможностей с целью закрепления на местах и сокращения периода	Наличие положительной динамики

	в рассматриваемый период			Мониторинг организации наставничества в ОО	Сводные результаты мониторинга	Аналитическая справка по итогам мониторинга	Представление результатов мониторинга на аппаратном совещании у председателя комитета по образованию	адаптации	
Поддержка программ наставничества педагогических работников	$Z_1 = \frac{S_{\text{тек}}}{S_{\text{пред}}} 100\%$, где $S_{\text{тек}}$ - количество программ наставничества, реализуемых в ОО в текущем году; $S_{\text{пред}}$ - количество программ наставничества, которые были реализованы в предыдущем году.	%	Аудит документального обеспечения	Мониторинг вовлеченности наставников в методическую работу на муниципальном уровне	Сводные результаты мониторинга	Аналитическая справка по итогам мониторинга	Представление результатов мониторинга на аппаратном совещании у председателя комитета по образованию	Рекомендовать руководителям ОО представить опыт работы по поддержке наставничества на совещании руководителей	Наличие положительной динамики
Повышение профессионального мастерства педагогических работников	$Z_2 = \frac{R_{\text{уч}}}{R_{\text{общ}}} 100\%$, где $R_{\text{уч}}$ - количество наставников, участвующих в реализации муниципальных программ, направленных на развитие наставничества. $R_{\text{общ}}$ - общее количество наставников	%	Изучение статистических данных	Мониторинг количества педагогических работников, принявших участие в программах наставничества	Сводные результаты мониторинга	Публичный отчет комитета по образованию	Рассмотрение вопроса участия в методических мероприятиях муниципального	Проведение мероприятий для руководителей ОО по реализации программ наставничества	Наличие положительной динамики
Повышение профессионального мастерства педагогических работников	$K_1 = \frac{N_{\text{уч}}}{N_0} 100\%$, где $N_{\text{уч}}$ - количество педагогических работников	%	Изучение статистических данных	Мониторинг количества педагогических работников, принявших участие в программах наставничества	Сводные результаты мониторинга	Публичный отчет комитета по образованию	Рассмотрение вопроса участия в методических мероприятиях муниципального	Внедрение модели горизонтального обучения на основе ресурсов профессиональных	Наличие положительной динамики

	<p>работников, принявших участие в методических мероприятиях муниципального уровня; N_0 - общее количество педагогических работников</p>			<p>участие в методических мероприятиях муниципального уровня</p>			<p>уровня на заседаниях предметных сообществ</p>	<p>педагогических сообществ в форматах постоянного обмена опытом, освоения и применения лучших педагогических практик</p>	
	<p>$K_2 = \frac{N_{\text{конк}}}{N_0} \cdot 100\%$, где $N_{\text{конк}}$ - количество педагогических работников, принявших участие в конкурсах педагогического мастерства различного уровня; N_0 - общее количество педагогических работников</p>	%	<p>Изучение статистических данных</p>	<p>Мониторинг количества педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства различного уровня</p>	<p>Сводные результаты мониторинга</p>	<p>Публичный отчет комитета по образованию</p>	<p>Представление результатов мониторинга на аппаратном совещании у председателя комитета по образованию</p>	<p>Проведение школьных этапов муниципальных конкурсов профессионального мастерства. Организация работы постоянно действующего семинара «Как стать успешным педагогом»</p>	<p>Наличие положительной динамики по участию в конкурсах профессионального мастерства</p>
<p>Организация сетевого взаимодействия педагогов (профессиональных сообществ) на муниципальном уровне</p>	<p>$C_1 = \frac{N_{\text{сет}}}{N_0} \cdot 100\%$, где $N_{\text{сет}}$ - количество педагогов, включенных в сетевые сообщества; N_0 - общее количество педагогических работников</p>	%	<p>Экспрес-опрос</p>	<p>Мониторинг количества педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов</p>	<p>Сводные результаты мониторинга</p>	<p>Анализ деятельности профессиональных сообществ</p>	<p>Представление результатов в комитет по образованию</p>	<p>Рекомендовать педагогам вступать в профессиональные сообщества регионального, всероссийского уровней</p>	<p>Наличие положительной динамики</p>
	<p>$C_2 = \frac{N_{\text{муи}}}{N_0} \cdot 100\%$, где</p>	%	<p>Изучение статистических данных</p>	<p>Мониторинг количества педагогов, включенных в</p>	<p>Сводные результаты мониторинга</p>	<p>Анализ деятельности профессиональных сообществ</p>	<p>Представление результатов в комитет по образованию</p>	<p>Рекомендовать педагогам вступать в профессиональные сообщества</p>	<p>Наличие положительной динамики</p>

$N_{\text{мун}}$ - количество педагогов, включенных в работу педагогических сообществ на муниципальном уровне; N_0 - общее количество педагогических работников				работу педагогических сообществ на муниципальном уровне, от общего числа педагогов			регионального, всероссийского уровней	
--	--	--	--	--	--	--	---------------------------------------	--

Директор МКУ «Методический центр»



Т.С. ЛАУХИНА

График проведения мониторинговых исследований на 2023 год

№ п/п	Наименование мониторинга	Сроки проведения	Ответственные	Итоги мониторинга
1	Мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников	Июнь 2023 г.	МКУ «Методический центр»	Аналитическая справка
2	Мониторинг необходимости профессиональной переподготовки педагогических работников по образовательным программам педагогической направленности	Февраль 2023 г. Июнь 2023 г. Сентябрь 2023 г.	МКУ «Методический центр»	Аналитическая справка
3.	Мониторинг по поддержке молодых педагогов	Февраль 2023 г. Июнь 2023 Октябрь 2023	МКУ «Методический центр»	Аналитическая справка
4.	Мониторинг оценки и эффективности реализации программ наставничества педагогических работников	Февраль 2023 г. Июнь 2023 Октябрь 2023	МКУ «Методический центр»	Аналитическая справка
6.	Мониторинг охвата педагогических работников повышением профессионального мастерства на муниципальном уровне	Июнь 2023	МКУ «Методический центр»	Аналитическая справка
7.	Мониторинг организации сетевого взаимодействия педагогов (профессиональных сообществ)	Июль 2023	МКУ «Методический центр»	Аналитическая справка

Директор МКУ «Методический центр»



Т.С. ЛАУХИНА