

Муниципальное казенное учреждение
«Хоринское управление образования»

Приказ
№98

05.05.2022 г.

«Об утверждении положения о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников МО «Хоринский район»

С целью усовершенствования технологий муниципальных механизмов управления качеством образования в МО «Хоринский район», приказываю:

1. Утвердить Положение о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций МО «Хоринский район» (приложение 1).
2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник МКУ «Хоринское
управление образования»



Д.Д.Батуева

Положение о системе обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций МО «Хоринский район»

1. Общие положения.

Настоящее положение определяет цели, задачи, показатели обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций МО «Хоринский район». Мониторинг оценки эффективности руководителей образовательных организаций является частью муниципальной оценки качества образования.

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказ Министерства просвещения РФ от 13 марта 2019 г. №114 «Об утверждении показателей, характеризующих общие критерии оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организациями, осуществляющими образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования, основным программам профессионального обучения, дополнительным общеобразовательным программам»;
- Постановление Правительства российской Федерации от 10 июля 2013 г. №582 «Об утверждении правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.12.2010 г. №1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.05.2012 г. №413 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования»;
- Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 г. №761н.;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 09.11.2015г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» (с изменениями и дополнениями);
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 г. №1015 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального, основного и среднего образования», а также иные нормативно-правовые акты, регламентирующие сферу управления образовательной деятельностью.

2. Цели и задачи

1.1 по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников.

Цель - получение объективной и достоверной информации об уровне сформированности профессиональных компетенций учителей, выявление профессиональных дефицитов и их восполнение.

Задачи:

- оценить уровни сформированности предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций учителей;
- уточнить затруднения, возникающие у учителей в процессе реализации основных трудовых функций;
- выявить индивидуальные профессиональные интересы педагогов;
- определить эффективные стратегии совершенствования профессиональных компетенций педагогов с учетом выявленных профессиональных дефицитов и индивидуальных интересов.

1.2. по повышению профессионального мастерства педагогических работников.

Цель - непрерывное систематическое совершенствование научно-теоретической и методической подготовки педагогов, их профессиональной компетентности и мастерства.

Задачи:

- создание условий для повышения квалификации и уровня профессиональной компетентности педагогических кадров.
- изучение, внедрение, обобщение и распространение передового педагогического опыта.

1.3. по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников.

Цель - формирование у молодого педагога профессиональных компетенций, методических навыков, потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

Задачи:

- оптимизация процесса адаптации молодого педагога, с опорой на знание его профессиональных, деловых, нравственных качеств, особенностей его личности;
- оказание моральной и психологической поддержки молодым педагогам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении трудовых обязанностей;
- содействие молодому педагогу в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и обучающимися, родителями (законными представителями), развитии способности самостоятельно повышать свой профессиональный уровень.

1.4. по поддержке методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне.

Цель: совершенствование методического и профессионального мастерства педагогов, развитие их творческого потенциала, организация взаимопомощи для обеспечения современных требований к обучению и воспитанию обучающихся.

Задачи:

обеспечение профессионального, культурного, творческого роста педагогов;

- освоение нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности;

- изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов.

1.5. по организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне.**Цель:**

совершенствование методического и профессионального мастерства педагогов, развитие их творческого потенциала, организация взаимопомощи для обеспечения современных требований к обучению и воспитанию обучающихся.

Задачи:

- изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;

- организация сетевых форм взаимодействия педагогов на региональном уровне.

1.6. по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.

Цель: обеспечение педагогическими кадрами в разрезе должностей муниципальных образовательных организаций.

Задачи:

- выявление потребности в педагогических кадрах в разрезе должностей муниципальных образовательных организаций района.

1.7. по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников.

Цель: обеспечение открытости и выстраивание единой муниципальной методической сети по профессиональному развитию педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Задачи:

- расширение профессиональных контактов между различными специалистами сферы образования в процессе разработки и реализации различных проектов;

- осуществление поддержки районных методических объединений; обеспечение развития сетевого взаимодействия школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, со школами с высокими результатами обучения.

Решение данных задач будет способствовать повышению уровня профессионального развития педагогических работников ОО. Основными потребителями результатов данного мониторинга являются органы местного управления района, МКУ «Хоринское управление образования», ОО, представители общественности и все заинтересованные лица в развитии системы образования района. Результаты мониторинга используются для информационно-аналитических целей, а также для подготовки предложений и рекомендаций по совершенствованию и развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, распространению передового опыта работы. Непосредственные результаты мониторинга не являются

основанием для принятия юридически значимых административно-правовых решений.

3. Муниципальные показатели системы обеспечения профессионального развития педагогических работников ОО.

Муниципальная методика оценки ОО включает показатели:

- по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций (доля педагогических работников, прошедших диагностику предметных компетенций за 3 года);
- по повышению профессионального мастерства педагогических работников (доля педагогических работников, прошедших курсы ПК за 3 года в объеме не менее 144 часов);
- по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества (наличие программы наставничества, доля педагогов, вовлеченных в систему наставничества, являющихся наставниками молодых специалистов);
- по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне (доля педагогов, принявших участие в работе районных, кустовых методических объединений в течение учебного года (подготовивших доклад, выступление, открытый урок, мероприятие), доля педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства в течение 3 лет);
- по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета (укомплектованность кадрами образовательных учреждений).

4. Методы сбора и обработки информации.

Формы сбора информации мониторинга заполняются в сроки, установленные МКУ «Хоринское управление образования». Сбор и обработка информации проводится на основе:

- анализа работы РМО за прошедший учебный год;
- банка данных о педагогах РМО: количественный и качественный состав (возраст, образование, специальность, преподаваемый предмет, общий и педагогический стаж; квалификационная категория, награды звание);
- рейтинг ОО.

5. Анализ результатов мониторинга показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников ОО.

Анализ результатов мониторинга проводится по следующим параметрам:

- по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций (доля педагогических работников, прошедших диагностику предметных компетенций за 3 года);
- по повышению профессионального мастерства педагогических работников (доля педагогических работников, прошедших курсы ПК за 3 года в объеме не менее 144 часов);
- по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества (наличие программы наставничества, доля педагогов, вовлеченных в систему наставничества, являющихся наставниками молодых специалистов);

- по реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне (доля педагогов, принявших участие в работе районных, кустовых методических объединений в течение учебного года (подготовивших доклад, выступление, открытый урок, мероприятие), доля педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства в течение 3 лет);
- по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета (укомплектованность кадрами образовательных учреждений).

6. Адресные рекомендации по результатам анализа.

Результаты анализа будут учитываться при составлении плана мероприятий МКУ «Хоринское управление образования».

7. Меры и мероприятия.

- проведение мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников (проведение августовской конференции, совещаний и т.д.);
- проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников («Учитель года», «Самый классный классный», «Сердце отдаю детям» и т.д.);
- принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества (разработка дорожных карт наставниками, проведение семинаров, открытых уроков и т.д.);
- организация методической помощи методическим объединениям образовательных организаций, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета (проведение предметных и методических недель и т.д.)
- проведение мероприятий, направленных на повышение качества научно-методического сопровождения педагогических работников (круглые столы, совещания и семинары по учебно-методическим вопросам и т.д.)
- принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в 00 (направление педагогических работников на переподготовку по направлению «Образование и педагогические науки» и переподготовка педагогических кадров в образовательной организации высшего или дополнительного профессионального образования».

8. Управленческие решения.

Управленческие решения, направленные на совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников:

- разработка в образовательных организациях индивидуальных планов профессионального развития педагогов;
- разработка программ поддержки профессионального роста;
- разработка программ профилактики профессионального выгорания.

9. Анализ эффективности принятых мер.

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

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