АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЛГОГРАДА
ДЕПАРТАМЕНТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ПРИКАЗ

от 30.07.2021 № 408

Об утверждении Положения о мониторинге системы профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда

На основании приказа комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.07.2021 № 614 «Об утверждении Концепции системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Волгоградской области»

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о мониторинге системы профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда (прилагается).

2. Директору муниципального учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования Волгограда» Кириллову П.В. обеспечить организационно-техническое сопровождение мониторинга системы профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда.

3. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя руководителя департамента по образованию администрации Волгограда С.А.Пятаеву

Руководитель департамента И.А.Радченко

Рассмотрено

на заседании рабочей группы
протокол № 2 от 29.07.2021

Утверждено
приказом департамента по образованию администрации Волгограда
от 30.07.2021 № 408

Положение
о мониторинге системы профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда

I. Общие положения

1.1.Настоящее Положение о мониторинге системы профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда (далее именуется – Положение) определяет целевые, структурные, организационно-технологические и управленческие основы системы мониторинга профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда (далее именуется – МСПРПР).

1.2. Нормативно-правовая и методологическая основа создания и функционирования МСПРПР:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

Указы Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 г. № 204 "О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года", от 21 июля 2020 г. № 474 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года";

Национальный проект Российской Федерации "Образование", федеральный проект "Современная школа";

Постановление Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования";

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р "Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста";

приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 01 февраля 2021 г. № 37 "Об утверждении методик расчета показателей федеральных проектов национального проекта "Образование";

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06 августа 2020 г. № Р-76 "Об утверждении Концепции создания федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров";

распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 04 февраля 2021 г. № Р-33 "Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров";

Закон Волгоградской области от 04 октября 2013 г. № 118-ОД "Об образовании в Волгоградской области";

Постановление Администрации Волгоградской области от 30 октября 2017 г. № 574-п "Об утверждении государственной программы Волгоградской области "Развитие образования в Волгоградской области";

Постановление Администрации Волгоградской области от 31 августа 2020 г. № 518-п "Об утверждении Паспорта региональной системы общего образования Волгоградской области, включающий региональный план мероприятий ("дорожную карту") по кадровому обеспечению региональной системы общего образования";

постановление администрации Волгограда от 29 декабря 2018 г. № 1890 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования на территории Волгограда»;

распоряжение администрации Волгограда от 20.05.2021 № 62-р «О мерах по реализации на территории Волгограда региональных проектов «Современная школа», «Цифровая образовательная среда», «Успех каждого ребенка», «Социальная активность», «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации»;

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 24 июля 2020 г. № 553 "Об организации работы по проведению оценки региональных механизмов управления качеством образования в Волгоградской области";

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 26 января 2021 г. № 52 "Об утверждении медиаплана информационного сопровождения создания и функционирования центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области";

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 25 февраля 2021 г. № 139 "Об утверждении типового положения о Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области и перечня показателей эффективности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области";

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 29 марта 2021 г. №223 "Об утверждении проекта зонирования Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области";

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 01 апреля 2021 г. №241 "О создании в 2021 году в Волгоградской области центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на базе государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования "Волгоградская государственная академия последипломного образования";

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 10 июля 2021 г. № 586 "О создании и функционировании региональной

системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Волгоградской области".

приказ комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.07.2021 № 614 «Об утверждении Концепции системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Волгоградской области».

II. Проблемы, цели, задачи и принципы функционирования МСПРПР

2.1. Проблемы как основной источник целеполагания

Эффективность непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников затрудняет обеспечение адресности программ повышения квалификации и индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов с привлечением педагогов-практиков.

Для решения поставленной проблемы необходимо организовать работу, направленную на выявление профессиональных дефицитов педагогических работников, а также разработку и реализацию индивидуальных образовательных маршрутов.

К сопровождению индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников необходимо привлекать педагогов-наставников, которые успешно прошли диагностику методических и предметных компетенций и вошли в состав методического актива. Вместе с тем необходима системная работа по формированию муниципального методического актива, а также обучению педагогов-наставников технологиям тьюторского сопровождения педагогических кадров.

Недостаточная включенность педагогического сообщества и работодателей в систему повышения квалификации через привлечение к проведению стажировок и экспертизу ДПП ПК и ПП, программы наставничества на муниципальном и институциональном уровнях, обуславливает высокий уровень теоретизации содержания обучения в системе профессионального развития педагогических кадров и отсутствие связи с реальной педагогической деятельностью.

Решением представленной проблемы выступают выстраивание системной работы на муниципальном уровне по организации сетевого взаимодействия педагогов, входящих в состав методических объединений и профессиональных сообществ, анализ и сопровождение деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогов, привлечение педагогических работников, показывающих высокие результаты профессиональной деятельности, в качестве экспертов и наставников молодых педагогов и педагогов с выявленными профессиональными дефицитами.

Практическим отсутствием, на данный момент, в региональной и муниципальной системах образования, инновационного опыта реализации «целевой модели наставничества» и высоким уровнем востребованности данного опыта среди ру-

ководителей и педагогов различного уровня управления образовательными системами.

Для решения этой проблемы необходима системная целенаправленная работа по выявлению эффективных практик наставничества и их диссеминации в образовательные системы различного уровня.

Недостаточным уровнем развития в муниципальной образовательной сети эффективных практик консолидации ресурсов сетевого взаимодействия, обеспечивающих максимальную поддержку молодых специалистов в период их адаптации к педагогической деятельности и педагогов, испытывающих профессиональные затруднения.

Решение этой проблемы возможно через разработку и реализацию сетевых проектов (районных, межрайонных, городских), направленных на создание сетевых, инновационных систем и моделей, обеспечивающих непрерывное профессионального развитие педагогов муниципальных образовательных организаций.

Недостаточный уровень инновационной и диссеминационной активности педагогов муниципальных образовательных учреждений, направленной на разработку, апробацию и диссеминацию эффективных педагогических и образовательных практик обеспечивающих адекватный ответ на «вызовы времени» по отношению к качеству общего образования.

Одним из возможных мотиваторов педагога к инновационной и диссеминационной деятельности можно рассматривать решение о включение в систему показателей мониторинга профессионального развития педагогических работников МОУ Волгограда показатели, связанные с результативность и эффективностью инновационных практик.

Таким образом, выделенные проблемные области в части обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров, определяют необходимость выстраивания "вертикальных" и "горизонтальных" связей между субъектами научно-методического сопровождения педагогических работников в Волгоградской области.

2.2. Мониторинг системы профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда (далее - МОУ) предназначена для комплексного анализа качества профессиональных компетенций педагогических работников МОУ, включая определение целей развития педагогических работников, мониторинг образовательной ситуации посредством проводимой диагностики профессиональных дефицитов педагогов, анализ её результатов, а также соотнесение целей и задач развития образования в Российской Федерации с целями и задачами системы повышения квалификации и переподготовки педагогов в городском округе – город-герой Волгоград, с учетом социально-экономического развития городского округа, наличия кадровых ресурсов, запросов муниципальной системы образования и общественности.

2.3.Данная цель достигается посредством реализации следующих задач:

- формирование единого концептуально-методологического понимания проблем эффективности управленческой деятельности подходов к его измерению;
- выявление профессиональных дефицитов педагогов;

- мотивация педагогов к участию в апробации новых моделей аттестации; проведение аттестации (в части касающейся) педагогических работников МОУ, направленной на повышение эффективности и качества педагогической деятельности;

- стимулирование профессионального роста педагогов, в том числе через профессиональные конкурсы;

- вовлечение педагогов в общественную экспертную деятельность;

- освоение программ дополнительного профессионального образования (программ повышения квалификации и переподготовки), разработанных в регионе и муниципалитете, с учетом потребности муниципалитета;

- освоение программ дополнительного профессионального образования (программ повышения квалификации и переподготовки), разработанных в регионе и муниципалитете на основе выявленных дефицитов;

-диагностика профессионального выгорания педагогов и проведение профилактики профессионального выгорания педагогов;

-построение индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов;

-разработка, апробация и диссеминация эффективных практик наставничества на институциональном и сетевом уровнях;

-организация и поддержка сетевых форм взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ) на муниципальном уровне;

-активизация инновационной активности педагогических работников, направленной на разработку, апробацию и диссеминацию эффективных педагогических практик достижения современного качества образования;

- анализ состояния и результатов деятельности городских методических объединений и профессиональных сообществ педагогов;

- выявление кадровых потребностей в МОУ;

-развитие кадрового потенциала в МОУ.

-обеспечение качества подготовки обучающихся МОУ.

2.4. Основные принципы МСПРПР

Основными принципами МСПРПР являются целостность, структурность, объективность, информационная открытость и взаимодействие с внешней средой.

Организация МСПРПР основывается на системно-функциональном подходе и рассматривается как совокупность следующих функций:

-мониторинг тенденций профессионального развития педагогических работников МОУ;

-использование объективных оценочных процедур и их информационная открытость для заинтересованных в их результатах основных групп потребителей;

-разработка реалистичных показателей и критериев профессионального роста педагогических работников МОУ;

-обеспечение открытости и прозрачности оценочных процедур;

-обеспечение непрерывного совершенствования профессионализма педаго-

гических работников и педагогических коллективов за счет их включения в самооценку своей деятельности и самоанализ.

III. Показатели и методы сбора информации

3.1. Показатели и методы сбора информации, используемые в МСПРПР, позволяют определить содержание оценки, критерии, процедуры и состав инструмента проведения мониторинга, методы сбора информации о состоянии каждого показателя.

3.2. Показатели, используемые в системе мониторинга профессионального развития педагогических работников МОУ, структурно представляют два блока:

первый блок – региональные показатели (инвариантная часть), отражающие потребности вышестоящего уровня в вопросах профессионального развития педагогов;

второй блок - муниципальные показатели (вариативная часть), основанные на выявленных проблемных зонах педагогической практики и научно-методического сопровождения профессионального роста педагогов МОУ, а также приоритетах развития муниципального образования.

Показатели имеют избыточный характер и утверждаются на каждый этап мониторинга приказом департамента по образованию администрации Волгограда на основании предложений рабочей группы организационно-технологического сопровождения мониторинга качества образования (далее – рабочая группа), функционирующей при департаменте по образованию администрации Волгограда и действующей в пределах своих компетенций, установленных в «Положении о рабочей группе организационно-технологического сопровождения мониторинга качества образования».

3.3. Показатели, используемые в проведении мониторинга профессионального роста педагогических работников МОУ, определены на основе целей и задач «Концепции системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Волгоградской области», утвержденной приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 23.07.2021 № 614 «Об утверждении концепции системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Волгоградской области», настоящего Положения с учетом показателей, используемых при мониторинге эффективности центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Волгоградской области, а также показателей мониторинга эффективности региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Показатели выступают основой для проведения мониторинга, по результатам которого принимаются меры для совершенствования системы, а также необходимые управленческие решения (приложение 1).

3.4. Для сбора информации используются информационные системы:

государственная информационная система Волгоградской области "Единая информационная система в сфере образования Волгоградской области" (https://sgo.volganet.ru/);

портал "Траектория профессионального роста педагогических работников" (https://traektoriya34.ru/); информационная система сайта ГАУ ДПО "ВГАПО" (http://course.vgapkro.ru/),

а также следующие методы:

опрос территориальных управлений департамента по образованию администрации Волгограда (далее-ТУ ДОАВ),

данные статистической отчетности, данные самообследования муниципального образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования Волгограда» (далее именуется – МОУ ЦРО), данные МОУ.

3.5.Для проведения опроса рабочей группой разрабатываются и утверждаются локальным актом опросные листы и способы обработки информации.

3.6.Методы обработки информации: количественный и качественный анализ полученной информации.

Количественный анализ позволяет определить численное значение показателя и динамику его изменений.

Качественный анализ полученной информации позволяет определить проблемные зоны и затруднения в реализации системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников, а также выделить эффективные практики научно-методического сопровождения педагогических работников на муниципальном уровне.

IV. Мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников МОУ

4.1. Мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников МОУ (далее – Мониторинг) организуется муниципальными операторами – департаментом по образованию администрации Волгограда (далее – ДОАВ), МОУ ЦРО.

В рамках мониторинга выявляются перспективные направления развития системы дополнительного профессионального образования в части обеспечения развития профессионального мастерства педагогических работников; определяются эффективные практики научно-методического сопровождения.

4.2. Мониторинг проводится в сроки, указанные в таблице «Циклограмма мониторинга» (Приложение 2 к настоящему Положению), и предполагает проведение следующих мероприятий:

мониторинг, включающий разработку инструментария, сбор, обработку, хранение и распространение информации;

комплексный анализ качества системы обеспечения непрерывного профессионального развития на муниципальном и институциональном уровнях;

информирование всех заинтересованных сторон о результатах Мониторинга эффективности реализации системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

4.3. Информация о проведении Мониторинга размещается на официальном сайте МОУ ЦРО.

V.Анализ результатов Мониторинга

5.1. Комплексный анализ результатов Мониторинга осуществляется ежегодно
на основании данных, полученных в результате проведения мероприятий по Мониторингу, и используется для разработки адресных рекомендаций, реализации мероприятий и принятия управленческих решений.

5.2. Аналитические справки по результатам Мониторинга муниципальный оператор представляет на заседании рабочей группы. В аналитических справках конкретизированы выводы, разработанные с учетом проведенной кластеризации, а также обозначены факторы, влияющие на результаты анализа по направлениям:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников МОУ;
- учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
-развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников;
- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- поддержка молодых педагогов в возрасте до 35 лет включительно в первые три года работы;
- реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ) на муниципальном уровне;
-инновационная деятельность педагогических работников, направленная на разработку и/или апробацию эффективных педагогических и образовательных практик;
-диссеминационная активность педагогических работников, транслирующих авторские эффективные педагогические практики в федеральной, региональной и муниципальной образовательных системах.
-выявление кадровой потребности МОУ.

VI. Адресные рекомендации по итогам анализа результатов Мониторинга

6.1. По итогам проведенного комплексного анализа результатов Мониторинга разрабатываются рекомендации, которые адресованы:

-руководителям и специалистам ТУ ДОАВ;

-районным методическим объединениям и профессиональным сообществам педагогических работников;

-руководителям МОУ;

-руководителям и специалистам МОУ ЦРО.

6.2.Адресные рекомендации направлены на распространение информации о лучших практиках муниципальной системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров.

VII. Реализация мер, направленных на обеспечение профессионального развития педагогических работников МОУ

7.1. Результаты Мониторинга являются основой для принятия мер, включающих, в том числе:

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

-проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников МОУ;

-обновление дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки, реализуемых в МОУ ЦРО;

-привлечение в МОУ лучших выпускников образовательных организаций высшего образования;

-организацию профессиональных стажировок (в том числе, на базе организаций среднего профессионального (педагогического) образования);

-развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников МОУ;

-помощь молодым педагогам, в том числе, за счет развития системы наставничества;

-организацию методической помощи методическим объединениям и профессиональным сообществам педагогов, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета;

-организацию методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур оценки качества подготовки обучающихся МОУ;

-устранение кадрового дефицита в МОУ.

7.2. Представленные меры реализуются в рамках реализации региональных и муниципальных программ и проектов:

-программа взаимодействия комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области и образовательных организаций, обеспечивающих подготовку и повышение квалификации педагогических и управленческих работников системы образования Волгоградской области, для достижения национальных целей развития России, создания единого образовательного пространства за счет интеграции профессиональных образовательных структур;

- примерный план "дорожная карта" реализации мероприятий по поддержке и сопровождению педагогических работников в возрасте до 35 лет, в том числе, мероприятия по выявлению и поддержке молодежи, мотивированной к освоению педагогической профессии;

- комплекс мер (дорожная карта) по созданию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- план мероприятий по созданию и функционированию в 2021 году в Волгоградской области Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на базе государственного автономного учреждения дополнительного профессионального образования "Волгоградская государственная академия последипломного образования;

- распоряжение администрации Волгограда от 20.05.2021 № 62-р «О мерах по реализации на территории Волгограда региональных проектов «Современная школа», «Цифровая образовательная среда», «Успех каждого ребенка», «Социальная активность», «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации»;

- муниципальная программа «Развитие образования на территории Волгограда», утвержденная постановлением администрации Волгограда от 29 декабря 2018 г. № 1890 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие образования на территории Волгограда»;

- городская программа «Школа молодого педагога»;

- инновационный проект Ворошиловского ТУ ДОАВ, имеющий статус региональной инновационной площадки «Сетевая архитектура наставничества как вектор развития профессионально-личностной компетентности педагогических работников в условиях реализации национального проекта «Образование».

7.3. Комплекс мер и мероприятий, направленных на обеспечение профессионального развития педагогических работников МОУ, подлежит ежегодной операционализации. Разрабатывается рабочей группой организационно-технологического сопровождения мониторинга качества образования в формате «дорожной карты» и утверждается приказом руководителя ДОАВ.

VIII. Управленческие решения

8.1. Управленческие решения, принимаемые по итогам мониторинга, направлены на совершенствование качества образования и качества педагогической деятельности конкретного педагогического работника, муниципальной и региональной систем образования, закрепляются в распорядительных документах.

8.2. Виды принимаемых управленческих решений:

организующие - организация в конкретном районе городского округа – город-герой Волгоград мероприятий, направленных на распространение эффективного опыта работы с молодыми педагогами;

активизирующие - решение о направлении педагогических работников МОУ на обучение по адресным программам дополнительного профессионального образования;

координирующие - решение о проведении стажировок педагогических работников в МОУ, оснащенных в рамках национального проекта "Образования";

контролирующие - решение о периодичности совещаний с руководителями ТУ ДОАВ, руководителями МОУ, на базе которых функционируют стажировочные площадки и открыты РИПы по проблемам профессионального роста педагогов по вопросам обеспечения профессионального развития педагогических кадров в городском округе город-герой Волгоград;

стимулирующие - решение о поощрении победителей и призеров городских конкурсов профессионального мастерства; благодарственные письма педагогическим работникам, привлекаемым в качестве экспертов.

IX. Анализ эффективности принятых мер

Результаты анализа проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений отражаются в отчетном документе, который содержит сведения о динамике показателей системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников МОУ, а также сведения о сроках проведения анализа эффективности принятых мер.

Отчетный документ предоставляется на заседании рабочей группы ДОАВ. Рабочая группа определяет наличие или отсутствие проблемных зон по результатам мониторинга системы обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических работников МОУ.

На основе проведенного анализа эффективности принятых мер в рамках функционирования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, делается вывод о достижении целей и задач, о достаточности принятых мер и эффективности управленских решений, принимается коллегиальное решение о сущностных характеристиках следующего управленческого цикла по дальнейшему развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников МОУ.

X. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение сроком действия не ограничено.

10.2. Изменения в настоящее Положение вносятся в случае внесения изменений в действующее законодательство Российской Федерации.

Приложение 1
к Положению о системе мониторинга
профессионального развития педагогических работников МОУ

Показатели мониторинга системы повышения профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда

Инвариантные (региональные) показатели	
Задача	Наименование показателя
Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников Волгоградской области	Доля педагогов (в разрезе предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов МОУ; %
Организация деятельности по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников МОУ, для которых в учреждениях дополнительного образования были разработаны индивидуальные образовательные маршруты; %
Совершенствование предметных компетенций педагогических работников на основе результатов диагностики профессиональных компетенций	Доля педагогических работников МОУ, охваченных адресными программами повышения квалификации, разработанными на основе диагностики профессиональных дефицитов; %
	Доля педагогических работников, освоивших программы дополнительного профессионального образования, вошедшие в Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ; %
Реализация программ профессиональной переподготовки, направленных на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности	Доля специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки; %
Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования	Доля педагогических работников МОУ, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам в дистанционной форме; %
Вовлечение педагогов в экспертную деятельность	Доля педагогических работников МОУ, прошедших повышение квалификации по вопросам подготовки экспертов региональных и муниципальных предметных комиссий для проведения государственной итоговой аттестации; %
	Доля педагогических работников МОУ, прошедших повышение квалификации по вопросам подготовки специалистов (экспертов), привлекаемых для проведения анализа и оценки итогов профессиональной педагогической деятельности в рамках процедуры аттестации; %
Сопровождение и поддержка молодых педагогов в возрасте до 35 лет и со стажем работы до 3 лет, в том числе через реализацию программ наставничества	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы; %
	Доля МОУ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников; %

Организация и поддержка сетевых форм взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ) на региональном уровне	Доля педагогов МОУ, включенных в сетевые методические или профессиональные сообщества, от общего числа педагогов; %
Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях Волгограда Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях Волгоградской области	Динамика обеспеченности МОУ педагогическими кадрами (за три года)
	Динамика численности молодых педагогов со стажем работы до одного года (за три года)
	Динамика численности педагогических работников в возрасте до 35 лет в разрезе учебных предметов (за два года)
Вариативные (муниципальные) показатели	
Активизация инновационной активности педагогических работников, направленной на разработку, апробацию и диссеминацию эффективных педагогических практик достижения современного качества образования	Доля педагогов МОУ, разработавших эффективные педагогические практики формирования метапредметных компетенций обучающихся, от общего числа педагогов; % Доля педагогов МОУ, разработавших современные инновационные практики ЦОС; дистанционных форм урочной и внеурочной деятельности обучающихся, от общего числа педагогов; % Доля педагогов МОУ, разработавших современные методы оценки качества образования (в том числе, оценки индивидуальных образовательных достижений обучающихся), от общего числа педагогов; % Доля педагогов МОУ, разработавших эффективные практики воспитания обучающихся, от общего числа педагогов МОУ, % Доля педагогов МОУ, принимающих активное участие в конкурсах профессионального мастерства муниципального, регионального и федерального уровней, от общего числа педагогов, % Доля педагогов МОУ, являющихся победителями конкурсов профессионального мастерства муниципального, регионального и федерального уровней, от общего числа педагогов, % Доля педагогов МОУ, принимающих активное участие в трансляции разработанных и апробированных эффективных педагогических практик от общего числа педагогов, %.

Приложение 2
к Положению о системе мониторинга профессионального развития педагогических работников МОУ

Циклограмма мониторинга системы повышения профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда

Наименование мероприятия	Сроки реализации	Ответственный исполнитель
Разработка/модернизация механизмов и инструментария выявления профессиональных дефицитов педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда	Июль-август, ежегодно	МОУ ЦРО Рабочая группа
Исследование профессиональных дефицитов (предметных и методических) педагогических работников	Сентябрь - октябрь, ежемесячно	ТУ ДОАВ МОУ ЦРО
Мониторинг кадровой потребности в муниципальных образовательных организациях на среднесрочную и долгосрочную перспективу	январь-февраль, ежегодно	ДОАВ ТУ ДОАВ Руководители МОУ
Проведение мониторинга кадрового состава образовательных организаций Волгограда в части педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно	январь, ежегодно	ДОАВ ТУ ДОАВ Руководители МОУ
Мониторинг профессиональных затруднений и запросов молодых педагогов	февраль, ежегодно	МОУ ЦРО ТУ ДОАВ Проектная команда «Сетевой наставник» Ворошиловского ТУ ДОАВ
Промежуточный мониторинг показателей эффективности обеспечения профессионального развития педагогических работников муни-	июль, ежегодно	МОУ ЦРО ТУ ДОАВ

ципальных образовательных организаций Волгограда		Рабочая группа
Мониторинг результативности и эффективности реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки МОУ ЦРО	ноябрь, ежегодно	ДОАВ ТУ ДОАВ Рабочая группа Руководители МОУ
Диагностика результативности муниципальных программ и проектов, направленных на создание условий для непрерывного профессионального развития педагогических работников	Июнь, далее - ежегодно	ДОАВ Рабочая группа
Итоговый мониторинг показателей эффективности обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда	декабрь, далее - ежегодно	ДОАВ ТУ ДОАВ МОУ ЦРО Рабочая группа