

2.2 Муниципальная программа (комплекс мер) по совершенствованию показателя оценки механизмов управления качеством образовательной деятельности в городском округе город Октябрьский Республики Башкортостан «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников»

Обоснование целей и задач системы:

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» необходимо создать условия для обеспечения **вхождения Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования.**

В рамках реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 года №Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров» определены направления совершенствования региональных систем обеспечения профессионального развития педагогических работников, формирующих единую систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников разработана и функционирует в соответствии с целями, задачами, показателями и результатами национального проекта «Образование», региональных проектов и программ отрасли «Образование» в части обеспечения возможности профессионального развития педагогических работников.

Главным приоритетом деятельности является формирование организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала системы образования в городском округе город Октябрьский, в том числе за счет:

выявления профессиональных дефицитов педагогических кадров. Повышение эффективности и качества педагогической деятельности является одной из первостепенных задач, реализовать которую не представляется возможным без осуществления диагностик, позволяющих выявлять профессиональные дефициты, организовать и реализовать адресную работу с педагогическими работниками, направленную на устранение выявленных пробелов, как в рамках повышения квалификации, так и в рамках научно-методического сопровождения.

построения индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов.

Проводится с целью обеспечения непрерывного профессионального роста педагога, через развитие и совершенствование его профессиональных компетенций в форматах непрерывного образования.

научно-методического сопровождения педагогических работников при освоении дополнительных профессиональных программ с использованием индивидуальных образовательных маршрутов.

поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества педагогических работников. Начинающие специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать система наставничества. Все общеобразовательные учреждения города включены в целевую модель наставничества, в том числе разработано положение о наставничестве и 36 молодым педагогам прикреплены наставники.

совершенствования предметных компетенций педагогических работников. Процедура оценки профессиональных компетенций педагогических работников направлена на повышение уровня профессионализма учителя путем выявления и устранения проблем, связанных с непосредственным выполнением учителем своих профессиональных обязанностей. В 2021-2022 учебном году в процедуре оценки профессиональных компетенций приняли участие 213 учитель-предметник.

повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ. Численность педагогических работников общеобразовательных учреждений, прошедших повышение квалификации составила 501 чел. – это 81,7% от общего количества педагогов.

Актуальной на сегодняшний день остается проблема, связанная с дефицитом педагогических кадров в образовательных организациях региона. Способствовать решению этой проблемы может комплекс мер, разработанный в рамках реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, включающий:

выявление кадровых потребностей в образовательных учреждениях города с целью устранения кадрового дефицита, препятствующего повышению качества образования.

осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности с целью предупреждения кадрового дефицита.

развитие кадрового потенциала в образовательных учреждениях города направленного на повышение эффективности деятельности педагогических работников.

Цели:

в части планового повышения профессионального мастерства педагогических работников:

1. Содействие модернизации организационно - методического обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в формате их индивидуальных образовательных траекторий, на основе дефицитов, выявленных независимой диагностикой профессиональных компетенций.

2. Создание и обеспечение проведения мероприятий, направленных на профилактику и коррекцию синдрома профессионального выгорания педагогических работников.

3. Обеспечение научно-методического сопровождения и поддержки педагогических работников, в том числе на основе выявленных профессиональных дефицитов.

в части устранения дефицита педагогических кадров:

4. Устранение кадрового дефицита в образовательных учреждениях городского округа город Октябрьский за счет своевременного выявления кадровых потребностей в ОУ;

5. Развитие кадрового потенциала в образовательных учреждениях;

6. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

7. Привлечение молодых специалистов;

9. Создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых педагогов (до 35 лет), в том числе за счет развития педагогического наставничества.

в части повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ:

10. Организация и проведение адресного повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Задачи:

в части планового повышения профессионального мастерства педагогических работников:

по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников:

1. Выявление посредством диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников, обеспечивающее реализацию индивидуализированной модели непрерывного повышения квалификации.

по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников:

2. Оказание методической помощи педагогическим работникам в осознании своих профессиональных дефицитов для определения индивидуальных задач повышения профессиональной компетентности.

по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства

педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов:

3. Повышение уровня предметных, методических, психолого-педагогических, в области информационно коммуникационных технологий, организационно-управленческих компетенций педагогических работников в разрезе учебных предметов посредством разработки индивидуальных образовательных маршрутов на основе диагностики профессиональных дефицитов.

4. Повышение уровня предметных и методических компетенций педагогических работников, в том числе педагогов школ с низкими результатами обучения; по подготовке педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, организации воспитания обучающихся.

5. Создание электронного профиля учителя на базе личного кабинета электронного журнала с возможностью прохождения диагностик и записи на программы дополнительного профессионального образования.

6. Обеспечение научно-методического сопровождения педагогических работников в том числе в процессе прохождения ими индивидуальных образовательных маршрутов.

по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов:

7. Организация и проведение мероприятий, направленных на профилактику профессионального выгорания.

по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников:

8. Оказание адресной методической поддержки педагогическим работникам в реализации ИОМов;

9. Создание условий для непрерывного профессионального образования педагогических работников образовательных организаций, совершенствования и получения новых компетенций.

10. Разработка стратегии кадровой политики, направленной на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей.

11. Проведение мониторинга состояния и результативности деятельности муниципальной методической службы и системы поддержки молодых педагогов.

12. Формирование методического актива города.

13. Организация сетевого взаимодействия муниципальной методической службы и профессиональных сообществ педагогов.

14. Координация деятельности методических объединений и профессиональных сообществ разных уровней для обеспечения методического сопровождения педагогических работников.

15. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

16. Содействие повышению мотивации педагогов к участию в деятельности методических объединений и профессиональных сообществ.

в части устранения дефицита педагогических кадров:

по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона:

17. Выявление причин кадрового дефицита в городе.

18. Выявление кадровых потребностей и развитие кадрового потенциала в образовательных учреждениях.

по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях:

19. Содействие развитию кадрового потенциала образовательных организаций, включая профессиональную переподготовку педагогических работников.

20. Привлечение молодых педагогов.

21. Привлечение в образовательные организации лучших выпускников ВУЗов педагогической направленности.

по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности:

22. Обеспечение непрерывного характера профессионального развития педагогических кадров (профессиональное обучение, высшее педагогическое и дополнительное профессиональное (педагогическое) образование).

23. Содействие в интеграции дополнительного профессионального педагогического образования в единую республиканскую систему непрерывного образования и федеральную образовательную систему за счет предоставления педагогическим работникам конкурентоспособных образовательных услуг.

по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников:

24. Создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях системы общего образования.

25. Реализация программ наставничества и поддержки молодых педагогов.

в части организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных Федеральных программ:

26. Организация повышения квалификации педагогических работников по программам дополнительного профессионального образования, вошедших в федеральный реестр дополнительных профессиональных программ и подобранных с учетом диагностики профессиональных дефицитов, в том числе: по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся, по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС, по вопросам,

связанным с внедрением цифровой образовательной среды.

27. Обеспечение взаимодействия Республиканского экспертного совета, учительского сообщества по обсуждению нововведений и проектов в сфере образования.

Показатели, методика расчета, методы сбора информации:

Расчет показателей осуществляется в основном без выборки, т.е. сплошным методом, используя генеральную совокупность единиц наблюдения. Ряд мониторингов проводится на основании репрезентативной выборки, описание которой представлено в документах о проведении мониторингов.

В части планового повышения профессионального мастерства педагогических работников:

№ п/п	Наименование показателя	Методика расчета показателя	Методы сбора информации	Ответственные исполнители
по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников				
1	Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов)	$\frac{\text{Количество педагогов, прошедших диагностику}}{\text{Общее число педагогов}} \times 100$	Аналитический отчет на основании информации, представленной ФГБОУ ВПО «Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы» (далее БГПУ), Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБПОУ Уфимский	Отдел образования (рабочая группа)

			многопрофильный профессиональный колледж (далее - ЦНППМПР)	
2	Доля педагогических работников, прошедшие курсы по профилактике профессионального выгорания	$\frac{\text{Количество педагогов, прошедших курсы по профессиональному выгоранию}}{\text{Общее число педагогов, прошедших курсы}} \times 100$	Отчет общеобразовательных учреждений на основании информации, представленной в Google Форме	Отдел образования (рабочая группа)
3	<p>Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в разрезе направлений повышения квалификации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценка качества образования в образовательной организации; - школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях; - выявление, поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодежи; - самоопределение и профессиональная ориентации обучающихся; - организация воспитания обучающихся. 	$\frac{\text{Количество педагогов, прошедших диагностику в разрезе направлений}}{\text{Общее количество педагогов}} \times 100$	Аналитический отчет на основании информации, представленной БГПУ, ЦНППМПР, ИРО РБ	Отдел образования (рабочая группа)
По учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов				

4	Доля педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан индивидуальный образовательный маршрут (далее ИОМ)	$\frac{\text{Количество педагогов, для которых разработан ИОМ}}{\text{Количество запросов, диагностик}} \times 100$	Аналитический отчет на основании информации, представленной БГПУ, ЦНППМПР, ИРО РБ	Отдел образования (рабочая группа)
5	Доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации ИОМ	$\frac{\text{Количество педагогов, обеспеченных персональным сопровождением}}{\text{Количество педагогов, охваченных курсами повышения квалификации}} \times 100$	Аналитический отчет на основании информации, представленной БГПУ, ЦНППМПР, ИРО РБ	Отдел образования (рабочая группа)
6	Доля педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов в разрезе направлений повышения квалификации: оценка качества образования в образовательной организации; школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях; выявление, поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодежи; самоопределение и профессиональная ориентации обучающихся; организация воспитания обучающихся разработаны ИОМ	$\frac{\text{Количество педагогов, для которых на основе диагностики в разрезе направлений повышения квалификации разработаны ИОМ}}{\text{Количество запросов, диагностик}} \times 100$	Аналитический отчет на основании информации, представленной БГПУ, ЦНППМПР, ИРО РБ	Отдел образования (рабочая группа)

По обеспечению кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами				
7	Доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации ИОМ	$\frac{\text{Количество педагогов, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации ИОМ}}{\text{Общее количество педагогов}} \times 100$	Аналитический отчет на основании информации, представленной БГПУ, ЦНППМПР, ИРО РБ	Отдел образования (рабочая группа)
8	Доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации ИОМ	$\frac{\text{Количество педагогов, обеспеченных персональным сопровождением}}{\text{Количество педагогов, охваченных курсами повышения квалификации}} \times 100$	Аналитический отчет на основании информации, представленной БГПУ, ЦНППМПР, ИРО РБ	Отдел образования (рабочая группа)

В части устранения дефицита педагогических кадров:

№ п/п	Наименование показателя	Методика расчета показателя	Методы сбора информации	Ответственные исполнители
По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона:				
9	Доля общеобразовательных учреждений (далее – ОУ), в которых более 30% учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием	$\frac{\text{Количество ОУ, в которых более 30% учителей преподают не в соответствии с полученным образованием}}{\text{Общее количество ОУ}} \times 100$	Отчет общеобразовательных учреждений на основании информации, представленной в Google Форме	Отдел образования (рабочая группа)
10	Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета	$\frac{\text{Количество педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета}}{\text{Общее количество педагогов}} \times 100$	Отчет общеобразовательных учреждений на основании информации, представленной в Google Форме	Отдел образования (рабочая группа)

11	Доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов	$\frac{\text{Количество учителей, имеющих нагрузку более 36 ч}}{\text{Общее количество учителей}} \times 100$	Отчет общеобразовательных учреждений на основании информации, представленной в Google Форме	Отдел образования (рабочая группа)
12	Доля ОУ, обеспеченных педагогическими и руководящими кадрами	$\frac{\text{Количество ОУ, обеспеченных педагогическими и руководящими кадрами}}{\text{Общее количество ОУ}} \times 100$	Отчет общеобразовательных учреждений на основании информации, представленной в Google Форме	Отдел образования (рабочая группа)
По осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности				
13	Доля специалистов, освоивших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки	$\frac{\text{Количество педагогов, освоивших программы по образовательным программам пед. направленности}}{\text{Количество специалистов, прошедших различные программы переподготовки}} \times 100$	Отчет общеобразовательных учреждений на основании информации, представленной в Google Форме	Отдел образования (рабочая группа)
По поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников				
14	Доля ОУ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	$\frac{\text{Количество ОУ, реализующих систему наставничества}}{\text{Общее количество ОУ}} \times 100$	Отчет общеобразовательных учреждений на основании информации, представленной в Google Форме	Отдел образования (рабочая группа)

15	Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов	$\frac{\text{Количество молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов}}{\text{Общее количество молодых педагогов}} \times 100$	Отчет общеобразовательных учреждений на основании информации, представленной в Google Форме	Отдел образования (рабочая группа)
16	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, охваченных различными формами личностной, социальной, профессиональной поддержки	$\frac{\text{Количество молодых педагогов, охваченных различными формами поддержки}}{\text{Общее количество молодых педагогов}} \times 100$	Отчет общеобразовательных учреждений на основании информации, представленной в Google Форме	Отдел образования (рабочая группа)
17	Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов	$\frac{\text{Количество педагогов, участвующих в программах наставничества}}{\text{Общее количество педагогов}} \times 100$	Отчет общеобразовательных учреждений на основании информации, представленной в Google Форме	Отдел образования (рабочая группа)
18	Доля молодых педагогов, сопровождаемых педагогами - методистами, включенными в региональный методический актив	$\frac{\text{Количество молодых педагогов, сопровождаемых методистами включенными в региональный методический актив}}{\text{Общее количество молодых педагогов}} \times 100$	Отчет общеобразовательных учреждений на основании информации, представленной в Google Форме	Отдел образования (рабочая группа)

В части повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ

№ п/п	Наименование показателя	Методика расчета показателя	Методы сбора информации	Ответственные исполнители
-------	-------------------------	-----------------------------	-------------------------	---------------------------

По организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ				
19	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ	$\frac{\text{Количество педагогов, повысивших квалификацию}}{\text{Общее количество педагогов}} \times 100$	Отчет общеобразовательных учреждений на основании информации, представленной в Google Форме	Отдел образования (рабочая группа)
20	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по программам ДПО из федерального реестра в региональных ИРО, ЦНППМПР, ЦОПП	$\frac{\text{Количество педагогов, повысивших квалификацию в рамках реализации приоритетных федеральных программ}}{\text{Общее количество педагогов}} \times 100$	Отчет общеобразовательных учреждений на основании информации, представленной в Google Форме	Отдел образования (рабочая группа)
21	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов в разрезе направлений повышения квалификации разработаны ИОМ	$\frac{\text{Количество педагогов, повысивших свою квалификацию для которых на основе диагностики в разрезе направлений повышения квалификации разработаны ИОМ}}{\text{Общее количество педагогов, для которых на основе диагностики в разрезе направлений повышения квалификации разработаны ИОМ}} \times 100$	Аналитический отчет на основании информации, представленной БГПУ, ЦНППМПР, ИРО РБ	Отдел образования (рабочая группа)

Планируемые результаты достижения показателей:

№ п/п	Наименование показателя/группы показателей	Процедура оценки	Значения показателей		
			2021 год (факт)	2022 год (план)	2023 год (план)

1	По выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников	Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов)	34%	36%	38%
2		Доля педагогических работников, прошедшие курсы по профилактике профессионального выгорания	не подсчитывался	15%	20%
3		Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в разрезе направлений повышения квалификации: - оценка качества образования в образовательной организации; - школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях; - выявление, поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодежи; - самоопределение и профессиональная ориентации обучающихся; - организация воспитания обучающихся.	не подсчитывался	15%	20%

4	По учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства	Доля педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан индивидуальный образовательный маршрут (далее ИОМ)	не подсчитывался	50%	70%
5	педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	Доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации ИОМ	не подсчитывался	50%	55%
6		Доля педагогических работников, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов в разрезе направлений повышения квалификации: - оценка качества образования в образовательной организации; - школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях; - выявление, поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодежи; - самоопределение и профессиональная ориентации	не подсчитывался	5%	15%

		обучающихся; - организация воспитания обучающихся разработаны ИОМ			
7	По обеспечению кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами	Доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации ИОМ	не подсчитывался	20%	25%
8		Доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации ИОМ	не подсчитывался	45%	50%
9	По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях города	Доля общеобразовательных учреждений (далее – ОУ), в которых более 30% учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием	0%	0%	0%
10		Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета	98%	99%	100%
11		Доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов	10%	9%	7%
12		Доля ОУ, обеспеченных педагогическими и руководящими кадрами	74%	76%	80%
13	По осуществлению	Доля специалистов, освоивших	100%	100%	100%

	профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки			
14	По поддержке молодых педагогов/реализации программ	Доля ОУ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	100%	100%	100%
15	наставничества педагогических работников	Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов	не подсчитывался	не подсчитывался	60%
16		Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов	6%	7%	9%
17		Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, охваченных различными формами личностной, социальной, профессиональной поддержки	100%	100%	100%
18		Доля молодых педагогов, сопровождаемых педагогами - методистами, включенными в региональный методический актив	не подсчитывался	20%	30%
19	По организации повышения	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы	не подсчитывался	10%	15%

	квалификации педагогических работников в рамках реализации	повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ			
20	приоритетных федеральных программ	Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по программам ДПО из федерального реестра в региональных ИРО, ЦНППМПР, ЦОПП	не подсчитывался	с нарастающей динамикой	с нарастающей динамикой
21		Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов в разрезе направлений повышения квалификации разработаны ИОМ	100%	100%	100%

Описание методов обработки информации.

Обработка информации производится через информационные системы, а также с помощью анализа.

В рамках реализации муниципальной программы (комплекса мер) применяются разнообразные методы обработки данных, которые можно разделить на нематематические и математические.

К нематематическим методам обработки информации, используемым во всех мониторингах, относятся:

Группировка - это метод разделения совокупности данных на группы с целью изучения ее структуры или взаимосвязей между компонентами. Данный метод используется для фиксации определенного качества, выявленного в ходе мониторинга и установлении совокупности явлений с данным качеством, что позволяет комплексно применить к ней технологический аппарат для обеспечения повышения качества функционирования.

Классификация - это метод разделения множества объектов по определенному основанию. Данный метод позволяет представлять в надёжном и удобном для обозрения и распознавания виде всю изучаемую область и заключать в себе максимально полную информацию о ее объектах.

Обобщение - это метод установления общих признаков исследуемого в мониторинге явления. Данный метод позволяет сделать вывод, выразить основные результаты в общем положении, придать общее значение чему-либо. В рамках мониторинга с использованием данного метода можно формулировать прогнозы будущих изменений, учитывая схожие условия и характеристики объектов.

Трансформация отображения аналитических данных - это метод изменения формы информации без изменения ее содержания. Данный метод применяется при переводе полученных данных в табличный, графический, схематичный или текстовый формат для повышения удобства использования аналитического материала в ходе его обобщения или составления аналитического отчета.

Сопоставление - метод сравнения объектов (явлений, идей, результатов мониторинга и т.д.), выделение в них общего и различного с целью классификации и типологии. Данный метод используется при определении преимуществ субъектов мониторинга, выстраивании рейтингов по тому или иному параметру, формулировке заключений.

К математическим методам обработки данных, применяемых в рамках проведения во всех мониторингах, относятся:

Шкалирование - метод упорядочения совокупности значений величины, которая служит основой для ее измерения. Данный метод используется в мониторинге по оценке предметных компетенций при определении уровней их сформированности и принятии мер по устранению предметных дефицитов учителя, а также сопоставительный анализ результатов всех оценочных процедур.

Ранжирование - метод упорядочения данных по возрастанию или убыванию значений величин. Данный метод применяется во всех мониторингах при установлении крайних и медианных значений проявления изучаемого показателя, позволяющих установить состояние систем и оценить объем мер по улучшению сложившейся ситуации;

Медиана - метод определения среднего значения упорядоченной совокупности переменных. Данный метод применяется во всех мониторингах при определении средних значений, несоответствие которым может интерпретироваться как недостаток или превышение среднего показателя;

Среднее арифметическое - метод усреднения данных, определяемое как сумма всех значений множества, деленная их количество; расчет доли от общего числа - метод вычисления процентного соотношения повторений зафиксированного события в общей совокупности событий данного класса.

Использование информационных систем для сбора информации.

Информационные системы обеспечивают сбор, хранение, обработку, поиск, передачу информации, помогают анализировать состояние контролируемого явления:

- 1) защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов.
- 2) Google-формы для массовых опросов.
- 3) тестовые оболочки, позволяющие дистанционно участвовать в тестировании.
- 4) ГИС «Образование» - портал электронного образования Республики Башкортостан
<https://edu.bashkortostan.ru/>.

Мониторинги

№	Направление	Мониторинг	Сроки проведения	Ответственные	Итоги мониторинга и адресные рекомендации
По повышению профессионального мастерства педагогических работников					
1.	По выявлению профессиональных дефицитов дефицитов и совершенствованию компетенций педагогических работников через индивидуальные образовательные маршруты	Мониторинг профессиональных дефицитов педагогов в разрезе предметов и компетенций и реализации ИОМ (предметные, метапредметные, психолого-педагогические, в области ИКТ, организационно-управленческие)	сентябрь-июнь	Отдел образования	Аналитический отчет отдела образования
2.	По участию в программах ДПО, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов	Мониторинг прохождения программ ДПО, направленных на профилактику профессионального выгорания	сентябрь-июнь	Отдел образования	Аналитический отчет отдела образования
По устранению дефицита педагогических кадров					
3.	По выявлению кадровых потребностей в образовательных учреждениях города	Мониторинг кадровых потребностей в ОУ города и устранение дефицитов	май - июль	Отдел образования (рабочая группа)	Аналитический отчет отдела образования
4.	По осуществлению профессиональной	Мониторинг осуществления профессиональной	май - июль	Отдел образования (рабочая группа)	Аналитический отчет отдела

	переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	переподготовки			образования
5.	По поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	Мониторинг поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества	май - июль	Отдел образования (рабочая группа)	Аналитический отчёт отдела образования
По повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ					
6.	По повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	Мониторинг прохождения КПК по программам ДПО	сентябрь-июль	Отдел образования (рабочая группа)	Аналитический отчёт отдела образования

Анализ, адресные рекомендации (столбец 6 таблицы «Мониторинги»)

По итогам проведения мониторинга показателей проводится анализ результатов мониторинга вышеназванных показателей. Анализ результатов проводится не по одной оценочной процедуре, а предполагает проведение комплексного анализа - сопоставление результатов по нескольким оценочным процедурам.

Анализ выявления профессиональных дефицитов педагогических работников;

Анализ учета индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

Анализ обеспечения кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами;

Анализ выявления кадровых потребностей в образовательных учреждениях города;

Анализ осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

Анализ поддержки молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;

Анализ организации повышения по педагогическим работникам школ с низкими результатами обучения, по вопросам: оценки качества образования в образовательном учреждении, выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, организации воспитания обучающихся;

Анализ организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных

федеральных программ.

На основании проведения анализа разрабатываются адресные рекомендации (по выявленным проблемным позициям, группам риска, уровням управления), «дорожные карты».

Адресные рекомендации должны содержать конкретные рекомендации конкретным участникам образовательных отношений (конкретным школам, руководителям ОУ, педагогам, родителям и т. п.), направленные на устранение выявленных в ходе проведения анализа дефицитов, рекомендации по использованию успешных практик, позволяющие достичь более высоких результатов, а также различные методические материалы, разработанные по итогам проведенного анализа.

Меры, управленческие решения

По итогам проведения анализа результатов мониторинга показателей принимаются меры, направленные на совершенствование системы обеспечения профессионального развития педагогических работников: с работниками органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и/или руководителями образовательных организаций, проведение информационно-разъяснительной работы по вопросам обеспечения профессионального развития педагогических работников и иные меры:

По плановому повышению профессионального мастерства педагогических работников:

Организация сетевого взаимодействия педагогов.

Развитие внутришкольной системы профессионального роста.

Вовлечение педагогов в экспертную деятельность (в качестве экспертов предметных комиссий по проверке заданий с развернутым ответом ГИА, НИКО; экспертов, привлекаемых в рамках федерального государственного контроля качества образования и пр.).

Проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников.

По устранению дефицита педагогических кадров:

Привлечение в образовательные организации выпускников образовательных организаций высшего и профессионального (педагогического) образования

Развитие системы наставничества, организация работы сообществ и «школ» молодых педагогов.

Реализация государственных и общественных проектов, направленных на привлечение педагогических кадров, например, «Учитель для России».

По повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных

программ:

Информирование педагогического сообщества региона о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли.

Организация повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ

Управленческие решения - это комплекс, состоящий из целенаправленных, взаимосвязанных, обладающих логической последовательностью действий, обеспечивающих достижение задач обеспечения профессионального развития педагогических работников. Предложения по принятию управленческих решений формируются не реже 1 раза в год на основе анализа проведенных исследований и принятых мер рабочей группой по обеспечению профессионального развития педагогических работников, оформляются протоколом заседания рабочей группы и направляются должностным лицам, в органы исполнительной власти, организации для рассмотрения.

Анализ эффективности принятых мер

После внедрения принятого управленческого решения проводится анализ эффективности принятых мер, по результатам которого могут формироваться новые цели, в соответствии с которыми определяются показатели и методы сбора информации, проводится мониторинг этих показателей, их анализ, разрабатываются адресные рекомендации и принимаются меры и управленческие решения, то есть выстраивается новый управленческий цикл. Подготовка аналитического отчета об эффективности принятых мер с указанием изменений в показателях обеспечения профессионального развития педагогических работников в сравнении с предыдущим периодом отдельно по каждому виду мониторинга. Отчет об анализе эффективности рассматривается на заседании рабочей группы по развитию муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и муниципальных механизмов управления качеством образования и размещается на официальном ресурсе. На основе анализа эффективности принятых мер по итогам управленческого цикла могут быть внесены изменения в концептуальные документы, а также формируются новые планируемые результаты достижения показателей.