

**ПРИКАЗ**

Макрель докл.

№ 102/01-07

г.Реж

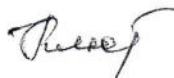
**Об утверждении плана мероприятий по развитию системы дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников Режевского городского округа**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», паспортом регионального проекта «Учитель будущего», региональным проектом «Педагогические кадры 21 века» государственной программой Свердловской области «Развитие системы образования и молодежной политики в Свердловской области до 2025 года» (утверждена Постановлением Правительства Свердловской области №920-ПП от 19.12.2019 г.), приказами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области № 97-Д от 09.07.2019 г. «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») по развитию региональной системы оценки качества образования и региональных механизмов управления качеством образования в Свердловской области», № 518-Д от 26.06.2020 г. «Об утверждении Положения о мониторинге качества дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников Свердловской области», № 543-Д от 03.07.2020 г. «Об утверждении Плана Мероприятий («дорожной карты») по развитию системы дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников системы образования Свердловской области», в целях повышения профессионального уровня педагогических и руководящих работников Режевского городского округа

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить План мероприятий по развитию системы дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников Режевского городского округа (прилагается).
2. Утвердить Положение о мониторинге дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников Режевского городского округа (прилагается).
3. Руководителям образовательных учреждений организовать работу в соответствии с приложениями.
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник Управления



И. В. Клюева

Н.В. Голендухина

УТВЕРЖДЕН

Приказом Управления образования

№ 102/01-07 от 21.04.2021

«Об утверждении плана мероприятий по развитию системы дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников Режевского городского округа»

ПЛАН

мероприятий («дорожная карта») по развитию системы дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников Режевского городского округа

№	Мероприятие (содержание деятельности)	Сроки	Ответственные
<b>Определение целей</b>			
1.	Выявление кадровых потребностей (в обучении работников) образовательных учреждений	Ноябрь-декабрь (ежегодно)	УО, ОО
1.1	Заключение Соглашения с ГАОУ ДПО СО «ИРО» о взаимодействии по сопровождению непрерывного профессионального развития педагогических и руководящих работников,	Декабрь (ежегодно)	УО
1.2	Заключение договорных отношений с организациями, реализующими программы дополнительного профессионального образования, организация адресного повышения квалификации, в том числе по вопросам воспитания, методике воспитательной работы	В течение года	УО, ОО, МКУ ЦСУ
<b>Определение показателей, методов сбора информации</b>			
2.	Внесение изменений в Положение о мониторинге дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников	по мере необходимости	УО, ОО
<b>Осуществление мониторинга</b>			
3.	Проведение мониторинга дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников	2 раза в год	УО, ОО
4.	Обновление базы данных по курсовой подготовке, рекомендациям экспертной комиссии по итогам аттестации на квалификационные категории	2 раза в год	УО, ОО
5.	Контроль формирования и обновления базы данных по итогам аттестации на соответствие занимаемой должности	2 раза в год	УО, ОО
6.	Распространение педагогических практик и инноваций: -на заседаниях методических объединений; - участие педагогических работников в муниципальных, региональных конкурсах; -создание муниципальной методической копилки (сбор материалов по итогам прохождения курсов повышения квалификации, участия в конкурсах профессионального мастерства, семинарах, конференциях); -участие педагогических работников в работе региональной методической службы «Педсовет66», др.	В течение года	УО, МКУ ЦСУ, ОО

7.	Работа с аналитической и статистической информацией в части профессиональных дефицитов	2 раза в год	УО, МКУ ЦСУ, ОО
<b>Анализ результатов мониторинга, подготовка адресных рекомендаций</b>			
8.	Анализ результатов мониторинга дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников за текущий учебный год	Июль (ежегодно)	УО, ОО
<b>Принятие мер, управленческих решений</b>			
9.	Определение управленческих решений по результатам мониторинга, планирование мероприятий дополнительного профессионального образования, организация адресного повышения квалификации, в том числе по вопросам воспитания, методике воспитательной работы	В течение года	УО, МКУ ЦСУ
<b>Анализ эффективности принятых мер</b>			
10.	Информационная справка	Декабрь	УО

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Управления образования

№ 102/01-07 от 21.04.2021

«Об утверждении плана мероприятий по развитию системы дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников Режевского городского округа»

## ПОЛОЖЕНИЕ

о мониторинге дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников Режевского городского округа

### 1. Общие положения

1. Настоящее положение является нормативным документом, определяющим цели, задачи, принципы, систему критериев и показателей, организацию и содержание проведения мониторинга качества дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации Режевского городского округа.

2. Мониторинг качества дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников (далее – мониторинг) является составной частью муниципальной системы оценки качества образования и предполагает отслеживание состояния процесса дополнительного профессионального образования.

3. Проведение мониторинга осуществляется как комплекс изучения образовательного пространства педагогов и руководителей образовательных организаций: мониторинг условий для получения дополнительного профессионального обучения, потребности в курсовой подготовке, прохождения дополнительного образования, распространения педагогических и управленческих практик.

### 2. Цели и задачи мониторинга

1. Цели мониторинга: информационное отражение состояния муниципальной системы дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников, отслеживание эффективности повышения квалификации, действенности принятия решений; внедрение системы непрерывного и планомерного повышения квалификации, в том числе на основе использования современных цифровых технологий; повышение уровня профессиональной подготовки педагогических и руководящих работников образовательных организаций.

2. Основные задачи:

1) разработка и использование единых нормативных материалов для организации проведения мониторинговых исследований;

2) выявление приоритетных направлений повышения квалификации и профессиональной переподготовки, потребности в дополнительном образовании с учетом: профессиональных дефицитов, требований профессионального стандарта и квалификационных требований, актуальности программ дополнительного профессионального образования.

3) формирование базы данных по курсовой подготовке, обеспечение статистики и мониторинга качества дополнительного профессионального образования;

4) обеспечение руководящих работников образовательных организаций информацией, полученной при осуществлении мониторинга для принятия управленческих решений, создания условий для саморазвития, повышения уровня профессионального мастерства, овладения навыками использования современных цифровых технологий.

### 3. Система критериев и показателей мониторинга

Система мониторинга учитывает следующую информацию: качественную (анализ диагностики профессиональных дефицитов, адресное повышение квалификации, результативность обучения и распространение полученного опыта) и количественную (количество аттестованных и неаттестованных педагогических работников; аттестованных на квалификационные категории; участия в конкурсных мероприятиях; количество педагогов, представивших опыт работы (выступивших) на муниципальном и (или) региональном уровне; количество педагогов, принявших участие в обмене опытом, от общего числа педагогов, имеющих квалификационную категорию; количество педагогов-наставников, участвующих в программах наставничества)

№	Критерии мониторинга	Показатели
1.	Доступность обучения по программам дополнительного профессионального образования	Доля педагогических и руководящих работников, прошедших курсы повышения квалификации от общего числа педагогических и руководящих работников
2.	Адресность дополнительного профессионального образования, соответствие потребностям педагогических и руководящих работников	Доля педагогических и руководящих работников, прошедших адресное повышение квалификации с учетом диагностики профессиональных дефицитов, от общего количества педагогических и руководящих работников
		Доля педагогических и руководящих работников, прошедших командное (коллективное) обучение
3.	Результативность повышения квалификации и распространение полученного опыта	Доля педагогических работников, принявших участие в обмене опытом, от общего числа педагогов, имеющих квалификационную категорию
		Доля педагогических и руководящих работников - участников конкурсов профессионального мастерства от общего числа педагогических и руководящих работников
		Доля педагогических и руководящих работников, представивших педагогический и управленческий опыт на мероприятиях муниципального и регионального уровня от общего числа педагогических и руководящих работников
		Доля педагогических и руководящих работников в образовательной организации: с высшей квалификационной категорией, с первой квалификационной категорией, имеющих соответствие занимаемой должности

#### **4. Организация и содержание проведения мониторинга**

1. Мониторинг проводит Управление образования Администрации Режевского городского округа.

2. Объекты мониторинга:

1) кадровые, информационно-методические и материально-технические условия для получения образования по дополнительным профессиональным программам;

2) выявление профессиональных дефицитов педагогических и руководящих работников;

3) проведение диагностики профессионального выгорания педагогов;

4) прохождение курсовой подготовки;

5) результативность курсовой подготовки педагогических и руководящих работников: влияние полученных знаний и опыта на преодоление профессиональных затруднений, эффективность применения в работе;

6) планируемое обучение по программам дополнительного профессионального образования;

7) распространение педагогических и управленческих инноваций, полученного опыта: участие в конкурсах профессионального мастерства, представление педагогических разработок и управленческих инноваций в рамках соответствующих мероприятий, размещение методических материалов в печатных изданиях и в сети «Интернет».

3. Периодичность, показатели, формы сбора и представления информации определяются Управлением образования (прилагается).

Данные для мониторинга предоставляют образовательные организации в отчете, который заполняется в электронном виде.

В качестве источников информации при проведении мониторинга также могут быть использованы статистические данные образовательных организаций, данные об аттестации и результаты тестирований педагогических и руководящих работников.

4. К компетенции Управления образования в рамках проведения мониторинга относятся:

1) разработка нормативных материалов;

2) планирование и организация мониторингового исследования, разработка форм сбора данных;

3) размещение результатов мониторинга на официальном сайте Управления образования;

4) ответственность за проведение мониторинга несут лица, осуществляющие сбор и анализ данных мониторинга, распространение результатов мониторинга.

#### **5. Проведение анализа результатов мониторинга**

1. На основании мониторинга фиксируется состояние муниципальной системы дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников, прогнозируется ее развитие.

2. По результатам мониторинга готовятся аналитические материалы, в соответствии с целями и задачами проведенного исследования.

3. Результаты мониторинга являются основанием для принятия управленческих решений Управлением образования и подведомственными образовательными организациями.