

**Положение
о механизмах управления качеством образовательных результатов
и образовательной деятельности в муниципальном образовании
«Ульяновский район» Ульяновской области по направлению
«Система обеспечения профессионального развития педагогических
работников»**

1. Общие положения

1.1. Положение о механизмах управления качеством образовательных результатов и образовательной деятельности в муниципальном образовании «Ульяновский район» Ульяновской области по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников» (далее – Положение) разработано в целях формирования системного подхода к оценке качества образования в муниципальном образовании «Ульяновский район» Ульяновской области.

1.2. Целью Положения является совершенствование механизмов управления качеством образования на основе комплексного анализа образовательной деятельности и образовательных результатов посредством получения объективной информации о состоянии качества образования в муниципальном образовании «Ульяновский район», тенденциях его изменения и причинах, влияющих на его уровень.

1.3. Основные задачи Положения:

формирование единого концептуально-методологического понимания проблем качества образования и подходов к его изменениям;

формирование системы оценочных показателей и определение методов сбора информации для проведения в дальнейшем мониторинга по установленным показателям, разработки комплекса организационных мер и решений, развития системы контроля и отслеживания результативности принятых управленческих решений.

**2. Структура механизмов управления качеством образования в
муниципальном образовании «Ульяновский район»**

2.1. Механизмы управления качеством образования в муниципальном образовании «Ульяновский район» включает в себя два основных блока: «Управление качеством образовательных результатов» и «Управление качеством образовательной деятельности».

2.2. Управление качеством образовательных результатов включает реализацию следующих направлений:

система оценки качества подготовки обучающихся (включая объективность процедур оценки качества образования и предметных олимпиад школьников);

система работы со школами с низкими образовательными результатами и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях (далее ШНРО и ШФНСУ соответственно);

система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;

система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся.

2.3. Управление качеством образовательной деятельности включает реализацию следующих направлений:

система повышения эффективности руководителей образовательных организаций;

система обеспечения профессионального развития педагогических работников;

система организации воспитания обучающихся;

система мониторинга качества дошкольного образования.

3. Реализация механизмов управления качеством образования в муниципальном образовании «Ульяновский район»

3.1. Организация деятельности в рамках механизмов управления качеством образования в муниципальном образовании «Ульяновский район» включает совокупность следующих этапов реализации:

постановка и обоснование целей;

формирование перечня муниципальных показателей для оценки состояния качества образовательных результатов и образовательной деятельности на основе региональных, определение методов сбора информации;

проведение мониторинга состояния всех вышеназванных направлений по установленным показателям;

проведение анализа полученной информации и разработка адресных рекомендаций;

принятие мер и управленческих решений, проведение мероприятий по реализации принятых мер и решений;

анализ эффективности принятых мер и управленческих решений;

запуск управленческого цикла по каждой системе.

3.2. Объектами механизмов управления качеством образования в муниципальном образовании «Ульяновский район» являются:

качество подготовки обучающихся по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования с учетом обеспечения объективности процедур оценки качества образования и олимпиад школьников;

работа с ШНРО и/или ШФНСУ;

выявление, поддержка и развитие способностей и талантов у детей и молодежи;

работа по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся;

эффективность деятельности руководителей образовательных организаций;

эффективность системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;

качество организации воспитания и социализации обучающихся;

качество дошкольного образования.

4. Система обеспечения профессионального развития педагогических работников

4.1. Цели:

4.1.1. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях

Ульяновского района и обеспечение системы образования квалифицированными педагогическими кадрами. В рамках достижения национальной цели Российской Федерации по вхождению в число 10 ведущих стран мира по качеству образования особую значимость приобретают вопросы кадрового дефицита в образовательных организациях, который является одним из факторов снижения качества образования.

Ежегодно в начале учебного года в Ульяновском районе остаются открытыми вакансии педагогических работников в образовательных организациях. Существующий «приток» выпускников вузов и участников федеральной программы «Земский учитель» не позволяет полностью комплектовать все образовательные организации педагогическими кадрами. Руководители организаций вынуждены закрывать имеющиеся вакансии внешними и внутренними совместителями, преподаванием учителями нескольких предметов, привлечением к работе педагогов старше 60 лет, а также специалистов, не имеющих педагогического образования.

Реализация данной цели осуществляется путем решения следующих задач:

- постоянный мониторинг вакансий в муниципальных образовательных организациях Ульяновского района;
- подготовка и переподготовка квалифицированных педагогических кадров для образовательных организаций Ульяновского района в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования;
- развитие системы материального стимулирования молодых педагогических работников;
- развитие системы наставничества в отношении молодых педагогов;
- проведение мероприятий, направленных на популяризацию профессии педагога;
- создание условий для профессионального роста и развития педагогических работников;
- развитие системы поощрения педагогических работников за высокие профессиональные достижения и др.

4.1.2. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях Ульяновского района.

Вопросы обеспечения высокого качества общего образования, соответствующего целям национального проекта «Образование» и требованиям инновационного развития экономики Ульяновского района, неразрывно связаны с развитием кадрового потенциала образовательных организаций, где на первый план выходят вопросы профессионализма и мотивации педагогических работников.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» обязывает педагогических работников осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне с применением педагогически обоснованных и обеспечивающих высокое качество образования форм, методов обучения и воспитания, а также систематически повышать этот уровень. Это указывает на необходимость постоянного совершенствования педагога на протяжении всей его трудовой деятельности.

Таким образом, необходимо создание условий для успешной профессиональной самореализации педагогических работников, направленных на повышение результативности их деятельности и, как следствие, повышение качества подготовки обучающихся.

Реализация данной цели осуществляется путем решения следующих задач:

- организация наставничества и методического сопровождения профессиональной деятельности молодых педагогических работников;

создание условий для непрерывного обновления педагогическими работниками навыков и компетенций, в том числе через реализацию программ дополнительного профессионального образования по востребованным и актуальным для конкретного педагога направлениям, учитывающим контекстные условия и потребности образовательной организации;

развитие системы стимулирования педагогических работников за высокие профессиональные достижения;

развитие конкурсов профессионального мастерства педагогических работников; выявление и тиражирование наиболее эффективных и инновационных педагогических технологий;

совершенствование системы методического сопровождения педагогических работников;

вовлечение педагогических работников в деятельность профессиональных сообществ и методических объединений, в экспертную деятельность;

совершенствование процедур аттестации педагогических работников.

4.1.3. Проведение диагностики и выявления профессиональных дефицитов педагогических работников.

Современные вызовы системе образования предъявляют новые требования к результатам педагогической деятельности, в связи с этим возникает необходимость в постановке новых задач перед педагогическим сообществом, решение которых требует поиска новых возможностей для повышения уровня профессиональной компетентности педагогов, а также создания и реализации соответствующих условий для их профессионального роста.

Эффективное решение задач по повышению качества педагогической деятельности не представляется возможным без учета имеющихся у педагога профессиональных дефицитов, для выявления которых необходимо проведение специальных диагностик профессиональных компетенций педагогических работников.

Реализация данной цели осуществляется через решение следующих задач:

разработка и использование оценочных контрольно-измерительных материалов для проведения диагностики профессиональных компетенций учителей:

предметных, методических, психолого-педагогических, коммуникативных;

проведение диагностики профессиональных компетенций учителей;

принятие мер по формированию позитивного отношения педагогического сообщества к проведению и диагностике профессиональных дефицитов;

подготовка аналитических материалов по итогам диагностики компетенций учителей;

разработка адресных рекомендаций для руководителей образовательных организаций и педагогических работников по итогам анализа результатов диагностики;

организация адресной работы с педагогическими работниками, направленной на устранение выявленных пробелов;

использование результатов диагностики при проведении районных методических семинаров, фестивалей, конференций.

4.1.4. Совершенствование профессиональных (в том числе предметных) компетенций педагогических работников.

По итогам диагностики профессиональных компетенций учителей в рамках повышения квалификации «Совершенствование предметных и методических компетенций учителей (в том числе в области функциональной грамотности)» на платформе Цифровая образовательная среда дополнительного профессионального образования, проведенной в 2020 году выявлено, что успешно прошли итоговое тестирование 81,4% учителей, не прошли итоговую аттестацию 18,6% учителей,

принявших участие в обучении.

Наибольшие затруднения у педагогов вызвало решение методических задачи предметные задания повышенного уровня сложности.

С целью преодоления профессиональных дефицитов в области предметных компетенций учителей необходимо организовать целенаправленную работу по совершенствованию профессиональных компетенций учителей.

Реализация данной цели осуществляется через решение следующих задач:

организация взаимодействия с факультетом образовательных технологий и непрерывного образования ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова» на предмет включения в педагогических работников, испытывающих профессиональные дефициты в группы слушателей повышения квалификации по предметным областям ФГОС;

составление индивидуальных маршрутов профессионального развития педагогических работников, испытывающих профессиональные дефициты;

предоставление тьюторского сопровождения педагогическим работникам, чьи профессиональные дефициты выявлены в сфере методических компетенций. Тьюторами могут выступать члены ассоциаций педагогов-методистов и педагогов-наставников региона.

4.1.5. Обеспечение эффективности повышения квалификации педагогов. Проведение внешней экспертизы программ дополнительного профессионального развития педагогов.

Одним из наиболее действенных механизмов совершенствования педагога на протяжении всей его трудовой деятельности может выступать повышение квалификации, которое направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие педагога, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Педагогические работники Ульяновского района осваивают программы дополнительного профессионального образования в основном в ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный педагогический университет им. И.Н. Ульянова», а также в других организациях региона, имеющих лицензию на осуществление дополнительного профессионального образования педагогических работников.

Реализация цели по повышению эффективности повышения квалификации педагогических работников осуществляется через решение следующих задач:

включение педагогов в программы повышения квалификации с учетом выявления профессиональных дефицитов;

использование при включении в программы повышения квалификации сведений о дефицитах обучающихся, выявленных в результате процедур оценки качества подготовки обучающихся, национальных и международных исследований качества образования (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, НИКО и др.);

учет личных запросов педагогов в части формирования (совершенствования) новых компетенций и индивидуальных траекторий профессионального развития, а также потребностей образовательных организаций-работодателей;

проведение внешней экспертизы программ повышения квалификации сторонними организациями и независимыми экспертами для установления соответствия программ стратегическим задачам развития образования и квалификационным требованиям к педагогам.

4.1.6. Построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.

Во избежание ситуаций, когда даже в результате успешного освоения программ повышения квалификации педагоги продолжают испытывать индивидуальные

затруднения в профессиональной деятельности, необходимо организовать индивидуальное методическое сопровождение педагогических работников в курсовой и межкурсовой период.

На целенаправленное, мотивированное, систематическое профессиональное развитие педагога направлено построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, что способствует определению перспективы формирования и дальнейшего профессионального роста каждого педагога, выбора направлений, средств, форм и методов повышения квалификации. Индивидуальная образовательная траектория обеспечивает расширение возможностей образовательного пространства, выбор наиболее эффективных и удобных для учителя способов непрерывного образования, роста профессиональной компетентности.

Реализация данной цели осуществляется через решение следующих задач:

функционирование в Ульяновской области Центра непрерывного профессионального мастерства педагогических работников;

разработка для педагогических работников индивидуальных маршрутов профессионального развития на основе диагностики профессиональных дефицитов, с включением мероприятий, наиболее адекватно и адресно решающих задачи повышения квалификации и профессионального развития педагогических и управленческих кадров;

включение в индивидуальные маршруты непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников различных форм реализации дополнительных профессиональных программ в сочетании с другими мероприятиями (перекрестное посещение уроков, участие в семинарах/вебинарах, работа с методическими материалами, участие в профессиональных олимпиадах и конкурсах разного уровня и др.);

включение в индивидуальные маршруты непрерывного повышения профессионального мастерства стажировок и практических мероприятий, способствующих переносу приобретенных в процессе обучения компетенций в реальную педагогическую практику;

организация тьюторского сопровождения педагогических работников при прохождении индивидуальных маршрутов, освоении программ дополнительного профессионального образования, а также при переносе приобретенных компетенций в практическую деятельность.

4.1.7. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

Решению задач по совершенствованию кадровой политики способствует реализация программ профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, направленных на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации. Это позволяет привлечь в образовательные организации новых специалистов, обладающих необходимым уровнем квалификации педагогического профиля, а также позволяет действующим учителям, прошедшим профессиональную переподготовку по смежному профилю, преподавать несколько учебных предметов (курсов, дисциплин), при этом, закрывая имеющуюся в школе вакансию и, доводя объем учебной нагрузки до оптимального объема.

Реализация данной цели осуществляется через:

постоянный мониторинг востребованности программ профессиональной переподготовки педагогической направленности;

обучение по программам профессиональной переподготовки педагогической направленности образовательными организациями высшего образования и

профессиональными образовательными организациями, расположенными на территории Ульяновской области, а также ОГАУ «ИРО»;

обучение по программам профессиональной переподготовки педагогической направленности по востребованным направлениям, по которым имеются вакансии в образовательных организациях;

обучение по адресным программам профессиональной переподготовки по заявкам, поступившим от образовательных организаций;

реализацию национального проекта «Демография», в рамках которого для граждан предпенсионного возраста, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трёх лет, а также женщин, имеющих детей дошкольного возраста, не состоящих в трудовых отношениях и обратившихся в органы службы занятости, существует возможность получить дополнительное образование по программам профессиональной переподготовки, в том числе педагогической направленности, за счет средств национального проекта.

4.1.8. Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников.

Создание современной эффективной системы образования, отвечающей вызовам нового времени, - ключевой фактор развития и реализации инновационного потенциала страны. Одно из направлений инновационного развития образования - развитие цифровой образовательной среды, обеспечивающей высокое качество, доступность, вариативность дополнительного профессионального (педагогического) образования, способствующей активному применению электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, совершенствованию цифровых компетенций педагогов, эффективному взаимодействию организаций дополнительного профессионального (педагогического) образования и педагогических вузов.

Реализация данной цели осуществляется через решение следующих задач:

обеспечение открытости и доступности системы образования для выбора педагогическими работниками Ульяновского района дополнительных профессиональных программ;

обучение по программам дополнительного профессионального (педагогического) образования с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения.

4.1.9. Вовлечение педагогов в экспертную деятельность.

Важной составляющей деятельности современного педагога и стимулом к его профессиональному росту является участие в экспертной деятельности.

Педагогические работники, имеющие высокий уровень профессионализма, привлекаются к проведению экспертных процедур по оценке аттестационных материалов, проверке и оцениванию работ в рамках проведения различных оценочных и конкурсных процедур, рецензированию учебно-методических пособий и сборников методических рекомендаций. Вовлечение педагогов в экспертную деятельность способствует не только профессиональному росту педагогов, но и повышению объективности процедур аттестации, оценки качества образования, рецензирования и др.

Реализация данной цели осуществляется через решение следующих задач;

привлечение в качестве экспертов при проведении аттестационных, оценочных и иных процедур педагогических работников из числа наиболее опытных и компетентных педагогических работников;

планомерное обновление состава экспертов, привлекаемых к проведению аттестации, оценочных процедур и олимпиад в целях обеспечения объективности и недопущения конфликта интересов;

проведение мероприятий по повышению профессиональной и экспертной компетентности педагогов, привлекаемых к экспертной деятельности;

развитие системы стимулирования педагогов за участие в экспертной деятельности.

4.1.10. Профилактика профессионального выгорания педагогов.

Возрастающий перечень профессиональных задач, социально-экономические и другие факторы требуют от педагога не только высокой профессиональной компетентности, но и повышения стрессоустойчивости. Педагоги могут испытывать физические и интеллектуальные перегрузки, которые вызваны повышенными требованиями к деятельности, высокой учебной нагрузкой, большим объемом методической и внеклассной, работы, нестабильным психологическим микроклиматом в коллективе, в классе или родительской среде и другими причинами. Поэтому необходимо проведение профилактической работы, направленной на предупреждение профессионального выгорания педагогов и выявления его признаков с последующими корректирующими мероприятиями.

Реализация данной цели осуществляется через решение следующих задач:

обеспечение в образовательных организациях оптимального объема учебной нагрузки педагогических работников;

ограничение бюрократической нагрузки педагогических работников;

соблюдение норм рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, установленных в зависимости от должности, профессии и условий труда;

внесение в учебные планы программ дополнительного профессионального (педагогического образования модулей/занятий по повышению стрессоустойчивости, сохранению психологического здоровья);

проведение семинаров и тренингов для педагогических работников, направленных на предупреждение профессионального выгорания;

разработка методических рекомендаций, комплексов упражнений и других материалов по предупреждению синдрома профессионального выгорания.

4.1.11. Формирование и развитие методического актива.

Новые вызовы, стоящие перед системой образования, и, соответственно, новые требования к профессиональной деятельности педагогов актуализируют задачу обновления содержания и форм системы методической работы. В связи с этим возникает необходимость формирования в Ульяновском районе методического актива - пула высококвалифицированных специалистов из числа педагогических работников, привлекаемых к осуществлению методической помощи и сопровождения непрерывного профессионального развития других педагогических работников.

Реализация данной цели осуществляется через решение следующих задач:

формирование муниципального методического актива по итогам конкурсного отбора;

привлечение членов методического актива в качестве спикеров на семинарах, фестивалях педагогических технологий и т.п., а также в качестве экспертов и наставников при подготовке победителей районных конкурсов профессионального мастерства педагогов к участию в региональных этапах данных конкурсов.

4.1.12. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

Национальные цели развития Российской Федерации, обозначенные в национальном проекте «Образование», актуализируют вопросы обновления содержания и форм системы методической работы. В связи с этим возникает необходимость разработки принципиально нового подхода к организации методического сопровождения педагогических работников в целях обеспечения

высокого качества подготовки обучающихся.

В рамках национального проекта «Образование» предполагается создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников, региональным элементом которой в Ульяновской области стал Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМР). Деятельность ЦНППМР направлена на развитие кадрового потенциала системы образования Ульяновской области за счет сопровождения процесса освоения дополнительных профессиональных программ с использованием индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников, переноса приобретенных профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую практику, трансляцию эффективных педагогических практик, развитие сети муниципальной методической поддержки.

Реализация данной цели осуществляется через решение следующих задач:

- разработка Центром индивидуальных образовательных маршрутов для педагогических работников Ульяновского района;

- внедрение целевой модели наставничества педагогических работников;

- организация взаимодействия Центра с муниципальной методической службой Ульяновского района, профессиональными образовательными организациями и образовательными организациями высшего образования, реализующими программы подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических работников;

- принятие мер по популяризации деятельности Центра в педагогической среде и формированию позитивного отношения педагогических работников Ульяновского района к диагностике профессиональных дефицитов и тьюторскому сопровождению.

4.1.13. Поддержка молодых педагогов и развитие системы наставничества.

Одно из важнейших направлений в системе образования - создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых педагогов.

Привлечение к работе молодых специалистов призвано содействовать решению проблем кадрового обеспечения, способствовать интенсификации внедрения современных технологий и педагогических инноваций в систему общего образования. Начиная специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, и т.п. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной социальной профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать система наставничества.

Реализация данной цели осуществляется через решение следующих задач:

- вовлечение педагогических работников в возрасте до 35 лет в различные формы поддержки и сопровождения, в том числе наставничества, что позволяет создать условия для профессиональной и социально-бытовой адаптации педагогических работников, привлечь и закрепить в школах лучших выпускников ВУЗов, актуализировать и расширить полученные педагогами в процессе профессионального образования знания, умения и компетенции, обеспечить баланс состава педагогических коллективов и преемственность традиций российской школы;

- участие в реализации регионального проекта «Мобильный наставник»;

- участие в реализации мероприятий Центра сопровождения молодых педагогов при ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный педагогический университет им. И.Н. Ульянова»;

проведение районного конкурса профессионального мастерства «Педагогический дебют»;

поддержка и развитие сетевых сообществ и методических объединений молодых работников;

реализация мероприятий районного клуба «Учитель года»;

проведение мониторинга, направленного на изучение состояния и результатов деятельности системы по поддержке молодых педагогов и развития системы наставничества. Результаты мониторинга используются для оценки и анализа сложившейся в настоящее время районной ситуации в данной сфере и выработки мер и управленческих решений, направленных на совершенствование деятельности и дальнейшее развитие системы поддержки молодых педагогов и наставничества.

4.1.14. Поддержка и развитие методических объединений.

В соответствии со статьей 12 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в системе образования могут создаваться учебно-методические объединения, в состав которых на добровольных началах входят педагогические, научные и другие работники. Таким образом, законодательством предусматриваются дополнительные способы регулирующего воздействия на систему образования, основанные не на императивном исполнении установленных предписаний, а на совместной многосторонней работе по научно-методическому и ресурсному обеспечению образовательных процессов.

Реализация данной цели осуществляется через решение следующих задач:

информирование педагогических работников Ульяновского района о действующих методических объединениях педагогов, а также о форумах и сообществах в социальных сетях, основанных на принципах неформального и горизонтального обучения педагогических работников и добровольного и безвозмездного обмена опытом;

привлечение профессиональных сообществ и методических объединений педагогов к участию в районных семинарах, фестивалях педагогических технологий, конференциях и конкурсах;

организация взаимодействия профессиональных сообществ с образовательными организациями, осуществляющими подготовку педагогов и/или реализующими программы дополнительного профессионального образования, а также с муниципальными методическими службами.

4.1.15. Изучение состояния и результатов деятельности методических объединений.

Региональная модель методической работы в Ульяновской области представляет собой систему, интегрирующую все уровни методического сопровождения учителя: школьного, муниципального, регионального, а также деятельности Областного государственного автономного учреждения «Институт развития образования», профессиональных образовательных организаций, организаций высшего образования, реализующих программы подготовки и дополнительного профессионального образования педагогов, профессиональных педагогических сообществ, системы профессиональных конкурсов, конкурсов методических служб.

На региональном уровне координирующим органом методических служб является региональное учебно-методическое объединение (РУМО).

Методические службы включают в себя административно-организационные структуры органов управления образованием администраций районов и городов, муниципальные методические объединения педагогов, экспертные сообщества.

Ключевым элементом системы методической работы являются методические

службы образовательных организаций, объединяющие предметные методические объединения учителей, методические объединения других педагогических работников, сообщества наставников молодых специалистов.

Основные направления деятельности муниципальных и школьных методических служб (аналитическая, информационная, организационно- методическая и научно-методическая деятельность) включают в себя организацию эффективной деятельности предметных методических объединений, помощь педагогам в построении индивидуальных образовательных маршрутов для непрерывного профессионального развития, организации горизонтального обучения, обобщение и транслирование передового педагогического опыта, организация методического сопровождения молодых специалистов и др.

Для совершенствования муниципальной системы методической работы необходимо проведение анализа состояния и результатов деятельности методических объединений.

Реализация данной цели осуществляется через решение следующих задач:

проведение мониторинга, направленного на изучение состояния и результатов деятельности методических объединений;

использование результатов мониторинга для оценки и анализа сложившейся в настоящее время реальной ситуации в данной сфере и выработки мер и управленческих решений, направленных на поддержку и развитие методических объединений и профессиональных сообществ педагогов.

5. Показатели для проведения мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

С учетом указанных целей определены муниципальные показатели для проведения мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

5.1. По выявлению кадровых потребностей образовательных организаций Ульяновского района обеспечение системы образования квалифицированными педагогическими кадрами:

- обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами (%);
- доля образовательных организаций, полностью укомплектованных педагогическими кадрами (%);
- доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию (%);
- доля молодых педагогических работников в возрасте до 35 лет (%);
- доля педагогических работников старше 60 лет (%);
- доля педагогических работников, имеющих образование (в разрезе предметов), соответствующее профилю преподаваемого предмета (%).

5.2. По выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников:

- доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего числа педагогов (%);
- доля педагогов, у которых по итогам диагностики выявлены предметные/методические дефициты (уровень «ниже базового»), от общего количества учителей, принявших участие в диагностике (%).

5.3. По формированию индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников на основе диагностики профессиональных дефицитов:

- доля педагогических работников, охваченных индивидуальными (адресными) программами повышения квалификации, разработанными на основе диагностики

профессиональных дефицитов от общего числа педагогов, обучившихся по дополнительным программам повышения квалификации (%).

5.4. По осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности:

доля специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки (%).

5.5. По развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников:

доля специалистов, прошедших программы дополнительного профессионального образования, реализуемых с применением электронного обучения, разработанных в регионе, от общего числа программ дополнительного профессионального образования (%).

5.6. По вовлечению педагогов в экспертную деятельность:

доля педагогов (в разрезе предметов), вовлеченных в работу региональной предметной комиссии при проведении государственной итоговой аттестации от общего числа педагогов (в разрезе предметов) (%).

5.7. По формированию методического актива:

доля педагогических работников, имеющих категорию «Педагог-методист» от общего количества педагогических работников (%);

поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников;

доля молодых педагогов, охваченных программами наставничества от общего количества молодых педагогов (%).

5.8. По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне:

доля педагогов, включенных в сетевые сообщества от общего количества педагогов (%).

5.9. По организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи:

доля педагогических работников, прошедших программу переподготовки по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи от общего количества педагогических работников (%).

5.10. По организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации:

доля педагогических работников, прошедших программу переподготовки по вопросам оценки качества образования в образовательной организации (%).

5.11. По организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся:

доля педагогических работников, прошедших программу переподготовки по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся (%).

5.12. По организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся:

доля педагогических работников, прошедших программу переподготовки по вопросам организации воспитания обучающихся (%).

5.13. Организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования:

доля педагогических работников, прошедших программу переподготовки по вопросам повышения качества дошкольного образования (%).

6. Методы сбора и обработки информации в рамках мониторинга работы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Сбор информации для мониторинга осуществляется посредством проведения мониторинга и анализа статистических данных результатов следующих оценочных процедур: независимая оценка качества образования, федеральный государственный контроль качества образования, федеральные оценочные процедуры (ГИА-9, ГИА-11, НИКО, ВПР) и международные сравнительные исследования качества образования (TIMSS, PISA, PIRLS), региональная оценка по модели PISA, предметные олимпиады школьников.

В качестве методов сбора информации в данном направлении выступают использование статистических данных:

документов, предоставленных образовательными организациями;

опрос руководителей образовательных организаций для проведения мониторинга по показателям, связанным с выявлением кадровых потребностей, с выбором организаций педагогами для обучения по программам ДПО, с поддержкой молодых педагогов, методических и профессиональных сообществ педагогов;

использование результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников, проводимой в рамках апробации модели оценки компетенций работников образовательных организаций, - по показателям, связанным с выявлением профессиональных дефицитов педагогов.

Для сбора информации используются следующие информационные системы:

Google-формы, с помощью которых проводится опрос руководителей общеобразовательных организаций и их учредителей, где автоматически формируется статистика ответов (в том числе в виде диаграмм), а ответы респондентов автоматически переносятся в таблицу Google, которую можно выгрузить и использовать для обработки и анализа данных (используются для сбора данных по показателям, связанным с выявлением кадровых потребностей, с выбором организаций педагогами для обучения по программам ДПО, с поддержкой молодых педагогов, методических сообществ педагогов, и для сбора контекстных данных об образовательных организациях для использования элементов кластеризации при проведении анализа результатов мониторинга);

АИС «Диагностика», с помощью которой проводится оценка компетенций педагогических работников образовательных организаций в рамках апробации модели оценки компетенций и в которой агрегируются результаты выполнения диагностических работ;

система дистанционного обучения Факультета образовательных технологий и непрерывного образования ФГБОУ ВО УлГПУ им. И.Н. Ульянова на платформе Moodle, в которой агрегируются данные обо всех реализуемых программах дополнительного профессионального образования для педагогических работников (в том числе программах, разработанных с учетом выявленных дефицитов), о контингенте слушателей, о результатах промежуточной и итоговой аттестации слушателей (используется для сбора данных по показателям, связанным с реализацией программ ДПО).

Для обработки полученных по итогам мониторинга данных используется программа для работы с электронными таблицами Microsoft Excel, в которой формируется электронная таблица. Заголовки строк электронной таблицы представляют собой наименования общеобразовательных организаций, а заголовки столбцов - наименования показателей, по которым проводился мониторинг, и наименования

критериев, по которым возможна кластеризация образовательных организаций для проведения кластерного анализа. Таким образом, по каждой общеобразовательной организации заполняется строка со значениями необходимых показателей, и по каждому показателю заполняются значения в разрезе общеобразовательных организаций. Инструменты Microsoft Excel, такие как «Фильтр», «Условное форматирование», «Диаграммы», «Гистограммы» и другие позволяют рассчитывать данные и строить графики для проведения анализа по установленным показателям.

7. Ожидаемые результаты реализации механизмов управления качеством образования в муниципальном образовании «Ульяновский район»

Ожидаемые результаты реализации механизмов управления качеством образования:

формирование системного подхода к оценке качества образования в муниципальном образовании «Ульяновский район», комплексное внедрение инновационных процедур оценки качества образования;

повышение эффективности деятельности руководителей образовательных организаций;

непрерывный рост профессионального мастерства педагогов на основе развития системы дополнительного профессионального образования и аттестации педагогических работников, научно-методического сопровождения их деятельности;

обеспечение равенства образовательных возможностей и повышение качества образования в школах, демонстрирующих стабильно низкие образовательные результаты и/или работающих в неблагоприятных социальных условиях;

развитие образовательной среды, способствующей формированию у обучающихся потребности в выборе профессии и профессиональному самоопределению, выявлению, поддержке и развитию способностей и талантов у детей и молодежи, развитию системы организации воспитания обучающихся;

внедрение эффективных средств информационного, методического и технического сопровождения процедур оценки качества образования на основе региональных информационных систем;

использования результатов мониторинга при принятии управленческих решений на всех уровнях управления системой образования.