

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЛЕСОСИБИРСКА

ПРИКАЗ

г. Лесосибирск

«06» мая 2014 года

№ 83

Об организации мониторинговой деятельности

В соответствии с целями и задачами муниципальной системы образования по обеспечению условий качественного образования учащихся школ города, приказываю:

1. Разработать и внедрить систему сбора информации по основным показателям качества условий образовательной деятельности.
2. Утвердить показатели эффективности методической работы образовательных учреждений (аттестация педагога, курсы ПК и переподготовки, работа с молодыми специалистами, включенность в методическую работу педагогического персонала, подготовка управленческого резерва, деятельность профессиональных сообществ (в сетевой форме в том числе), качество обученности учащихся, включая результаты независимой оценки качества образования, наличие механизма выявления кадровых потребностей).
3. Утвердить муниципальную модель управления профессиональным развитием педагогических кадров (Приложение 1).
4. Осуществлять сбор данных согласно регламенту мониторинга ежегодно.
5. МБУ «МИМЦ» обеспечить организацию, сбор, анализ данных, подготовку аналитической справки. Отв. Гилязутдинова А.М.
6. Контроль за исполнением приказа возложить на Колосова В.Г., зам. начальника отдела образования.

Начальник отдела образования
администрации города



О.Ю. Егорова

Кирыянова Н.Е. зам.дир. МБУ «МИМЦ»,
Тел.: 5-40-77,
E-mail: imclesosib@mail.ru

Муниципальная модель управления профессиональным развитием педагогических кадров системы образования города Лесосибирска

Преамбула: Понятия «управление» и «профессиональное развитие» рассматривается с позиции гуманистического подхода к управлению как «взаимодействие с целью преобразования внутренних потребностей каждого учителя для развития профессиональных знаний, умений, навыков и совершенствования способности обучаться в течение всей профессиональной деятельности для решения новых задач, обусловленных вызовами времени».

Цель: обеспечить развитие педагогического персонала в соответствии с потребностями муниципальной системы образования и сферы образования в целом, с учетом меняющейся образовательной ситуации.

Задачи:

1. Обеспечить условия формирования педагога-профессионала с учетом исходного уровня базовых знаний, умений, компетенций.
2. Определение основных этапов профессионального развития и средств управления этим процессом.
3. Выбор средств и способов профессионального развития.

1. В основу модели положены:

Принципы системности:

- сколько педагогов-предметников в настоящее время работает и сколько необходимо в следующем году?
- определение свойств имеющегося человеческого капитала и степень его развитости, анализ рынка труда в сфере образования;

Принципы развития:

- потребности в развитии каких категорий педагогов можно выделить?
- какими профессиональными качествами должны обладать педагоги в связи с системным изменением профессиональной педагогической деятельности?
- как можно улучшить профессиональное развитие педагогов?
- позитивное отношение педагогов к современным изменениям профессиональной педагогической деятельности;

Принципы взаимодействия:

- реализация педагогом права свободного выбора форм и способов профессионального развития, в том числе и вариативных образовательных маршрутов;
- сохранение достоинства и здоровья педагога в ситуациях профессионального взаимодействия, в том числе соблюдение норм профессиональной этики;
- реализация педагогом права на самоопределение в процессе повышения квалификации.

2. Основные направления и формы работы:

- Работа с учителями по ознакомлению с новыми нормативными документами, регламентирующими деятельность учителя (муниципальные научно – практические конференции, профессиональные сообщества, в т.ч. сетевые, информационные источники, размещенные на официальном сайт МБУ «МИМЦ», тематические педагогические советы в образовательных организациях);

- Анализ потребностей учителей в профессиональном развитии (диагностика профессиональных дефицитов, изучение мотивов повышения квалификации);
- Организация участия педагогов в курсах повышения квалификации. В т.ч. в ИПК КК, ЦНППМ, др.
- Деятельность профессиональных сообществ: школьных и городских методических объединений, муниципальных мета предметных кафедр, муниципальных методических кафедр, проектных групп, Школа молодого педагога (1 год работы), Школа профессионального развития (педагоги 2- года работы), Школа резерва управленческих кадров, др.);
- Диссеминация педагогического опыта: научно- практические конференции, инновационные площадки, семинары – практикумы ,мастер –классы, методические марафоны, конкурсы профессионального мастерства, публикации, др.
- Координация и управление: Муниципальный совет по общему образованию, Городской методический совет, рабочие совещания, др.
- Методическая поддержка педагогов в процесса аттестации, разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

2. Формы учета и систематизации результатов профессионального развития:

Форма №1. Паспорт образовательной организации. Общие данные

Показатель	Порядок
Общее количество обучающихся на 2020-2021 учебный год	Расчет показателей
Количество обучающихся на начальном уровне образования 2020-2021 учебный год (1 – 4 классы)	Дополнительная информация
Количество обучающихся на основном уровне образования 2020-2021 учебный год (5 – 9 классы)	Дополнительная информация
Количество обучающихся на среднем уровне образования 2020-2021 учебный год (10 – 11 классы)	Дополнительная информация
Общее число учителей в ОО на начало 2020 - 2021 учебного года	Расчет показателей: количество учащихся/количество
Общее число учителей с 1 квалификационной категорией на начало 2020 - 2021 учебного года	Прямое ранжирование
Общее число учителей с высшей квалификационной категорией на начало 2020 - 2021 учебного года	Прямое ранжирование
Общее число учителей с высшим педагогическим образованием на начало 2020 - 2021 учебного года	Прямое ранжирование
Общее число учителей, достигших пенсионного возраста на начало 2020 - 2021 учебного года	Обратное ранжирование
Общее число учителей до 35 лет на начало 2020 - 2021 учебного года	Прямое ранжирование
Общее число учителей, имеющих педагогический стаж до 3 лет на начало 2020 - 2021 учебного года	Прямое ранжирование
Доля педагогов, прошедших повышение квалификации в области современных педагогических технологий за последние	Прямое ранжирование
Доля педагогов, которые ведут учебные предметы не по специальности, (за исключением профессиональной переподготовки) на начало 2020 - 2021 учебного года % (Впишите долю в % от общего числа педагогов в школе)	Прямое ранжирование

Количество ставок педагогов-психологов на начало 2020 - 2021 учебного года	Расчет	показателей
	ставки/количество учащихся	Обратное

Форма №2. Мониторинг результатов методической деятельности образовательных организаций города (общее образование).

Системность методической работы	Значение	Источник информации
Наличие нормативно-правовой базы, регламентирующей методическую работу (положений, планов, проектов развития ОУ, мониторингов).	Положения: Да – 1, нет-0. Планы: да-1, нет -0	
Наличие проектов – комплексные изменения в организации образовательного процесса (корпоративное освоение и внедрение новой образовательной технологии, технологии контрольно – оценочной деятельности, изменения школьного уклада, иные масштабные изменения).	Наличие проектов на уровне: муниципалитета Да – 1 , региона - 2, федерации - 3.	
Наличие и реализация модели методической работы, основанной на взаимодействии педагогических сообществ в ОУ (лабораторий, проектных групп, стажировочных мест, др.).	0,2 б. за каждое педагогическое сообщество, являющееся элементом модели методической работы, но не более 2 б. по показателю.	
Наличие ежегодно обновляющейся базы выявленных дефицитов, запросов и потребностей педагогов	Да – 1, нет-0.	
Применение интерактивных форм методической работы (указать форму в примечании)	0,1 б. за каждую орг. форму, но не более 1 б. по показателю (охват не менее 30% от педагогического состава)	
Публикация материалов в муниципальных сборниках, РАОП или ином профессиональном издании (указать выходные данные в примечании)	0,1 за каждую подготовленную к публикации практику; РАОП: 0,3 – начальный уровень; 0,4 – продвинутый уровень; 0,5 – высший уровень; публикация регионального, федерального уровней. Не более 2 б по показателю.	
Всего по критерию		

Поддержка обновления профессиональных компетенций педагогических и руководящих кадров	Значение	
Наличие у педагогов индивидуальных программ/маршрутов профессионального развития	100% - 3; 50 - 99% - 2; 30%-49% -1; менее 39% - 0 б.	
Повышение квалификации руководителей и заместителей руководителей образовательных учреждений за последние 3 года	Более плана -3;100% - 2;90%-99% -1; менее 89-0; менее 30% минус 1б.	
Доля педагогов, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории (в соответствии с плановыми показателями)	Выше плана – 2;в соответствии - 1; ниже плана -0б.	
Обеспечение методической поддержки молодых педагогов /ИОМ, включенность в систему методических мероприятий ОУ и муниципалитета	Охвачены 100% - 2; более 75% -1; менее 75% -0б.	
Реализация программы наставничества	Соответствие – 1; не соответствие - 0б.	
Участие образовательного учреждения в муниципальной методической и инновационной деятельности в статусе площадки (стажировочной, инновационной) Указать в примечании	Муниципальный/региональный/федеральный уровни соответственно 0,5/1/2 , но не более 2б	
Наличие руководителей профессиональных педагогических сообществ (ГМО, ММК, МК) из числа сотрудников ОУ	Да – 0,2; но не более 1б	
Участие педагогов в рамках муниципальных конференций «Современные образовательные технологии», «Мартовские педагогические чтения», «Методический марафон», иных мероприятий, имеющих официально значимый статус (очное и он-лайн)	0,2 б за каждого участника, не более 3б	
Организация ОУ открытых мероприятий на уровне муниципалитета (открытые лекции, мастер – классы, мастерские, расширенные ГМС и иные открытые мероприятия)	Персонально– 0,1; отдельных групп – 0,5; системы учреждения - 1	
Результативность участия в региональных конкурсах профессионального педагогического мастерства (в отчетном году): "Учитель года XXI", "Учитель года", "Методическая разработка урока к Дню родного языка", иные, имеющие значимый статус	Победитель – 0,5 муниципальный уровень; 1- региональный; 2 б - федеральный уровни; участие в любом из уровней конкурса -0,1 б, но не более 5 в общей сумме	
Всего по критерию		
Итого		

ФИО	ОО	Педстаж	Предмет	ФИО наставника	Примечание

Форма 4. Сбор информации по молодым специалистам

ФИО	ОО	Педстаж	Предмет	Аттестация	КПК	Иное *

*Участие в школе молодого учителя, Школе профессионального становления, школьных, городских методических мероприятиях, профессиональных сообществах, публикации, др.

Форма 5.База данных повышения квалификации учителей

ФИО	ОУ	Тема	Количество часов	Мотивы выбора

Форма 6. Качество обученности

Предмет	Наименование ОУ	
	Учебный год	Среднее значение
<i>среднее качество по ОУ</i>		

3. Организация работы с данными

1. Мониторинг, запрос данных осуществляется на основании информационного письма в соответствии с указанными сроками, формой запроса.
2. По итогам обработки данных формируется справка – анализ , содержащая общие выводы и адресные рекомендации.
3. Результаты обсуждаются на коллегиальной основе в формате городского методического совета/ рабочего совещания/консультаций (индивидуальных/групповых), иных форм.
4. Анализ результатов предьявляется в отдел образования администрации города Лесосибирска в форме аналитической записки для принятия управленческих решений.