

**ГБОУ ДПО «СЕВЕРО-ОСЕТИНСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ  
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»**

---

**ПРИКАЗ**

от « 22 » декабря 2020г.

№ 348

г. Владикавказ

**О проведении мониторинга системы обеспечения профессионального  
развития педагогических работников Республики Северная  
Осетия-Алания**

В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», письмом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 16.03.2018 №05-71 «О направлении рекомендаций по повышению объективной оценки образовательных результатов», Федеральными государственными образовательными стандартами и другими документами, определяющими функционирование и развитие системы образования Российской Федерации и в целях совершенствования управления системой образования в Республике Северная Осетия - Алания п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить:

- порядок проведения мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Северная Осетия-Алания (далее - Порядок) (Приложение 1);

- план проведения мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Северная Осетия-Алания (далее - План) (Приложение 2).

2. Руководителям органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, довести Порядок и План, утвержденный настоящим приказом, до сведения руководителей подведомственных образовательных организаций.

3. Руководителям структурных подразделений государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Северо-Осетинский республиканский институт повышения квалификации работников образования», органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, руководителям образовательных организаций независимо от форм собственности, расположенных на территории Республики Северная Осетия -



**Порядок проведения мониторинга системы обеспечения  
профессионального развития педагогических работников  
Республики Северная Осетия-Алания**

**1. Общие положения**

Мониторинг системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее – Мониторинг) - специально организованное, целевое наблюдение, постоянный контроль и диагностика состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников РСО-Алания на базе существующих источников информации, а также специально организованных исследований и измерений. Настоящий порядок проведения мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников определяет:

- основные цели, задачи, этапы организации проведения Мониторинга;
- взаимодействие Министерства образования и науки республики Северная Осетия-Алания, государственного бюджетного учреждения «Республиканский центр оценки качества образования», государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Северо-Осетинский республиканский институт повышения квалификации работников образования», муниципальных органов управления образованием, образовательных организаций и педагогических работников.

Целью Мониторинга является:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников республики;
- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов, в том числе и сетевое взаимодействие;
- поддержка молодых педагогов/ реализация программ наставничества педагогических работников;
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

Проведение диагностики системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в форме мониторинга позволяет проводить работу с педагогическими кадрами в режиме активного регулирования, развития и коррекции.

Задачи:

- формирование механизмов выявления системы обеспечения профессионального развития педагогических работников на диагностической основе;
- разработка диагностического инструментария для определения показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- определение характерных затруднений в системе обеспечения профессионального развития педагогических работников в соответствии со структурой основных направлений подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов в системе дополнительного профессионального образования;
- разработка адресных рекомендаций и их использование в программах повышения квалификации педагогов в системе дополнительного профессионального образования;
- обеспечение потребителей и пользователей мониторинговой информацией, в том числе для принятия конкретных управленческих решений;
- создание и поддержание базы данных мониторингового исследования в целях накопления информации для проведения сравнительных исследований и сопоставительного анализа.

Мониторинг представляет собой завершённую последовательность действий, направленных на достижение целей по совершенствованию региональных систем управления качеством образования, а также на их результативность.

## **2. Концептуальные подходы и понятийно-терминологический аппарат**

Обеспечить качественное исследование профессиональных затруднений и профессиональных потребностей педагогов возможно через определение критериев и показателей, надежных методов и методик диагностирования. Для этого, в первую очередь, необходимо определиться с позицией относительно сущности понятия профессиональных затруднений педагога. С нашей точки зрения, логичнее всего прийти к пониманию этого феномена через обращение к понятиям «профессиональная деятельность», «профессиональная компетентность и профессиональная компетенция педагога», «развитие профессиональной компетентности».

Профессиональная деятельность педагога имеет сложную организацию и динамическую структуру. В рамках системы мониторинга структурные компоненты педагогической деятельности понимаются согласно содержанию профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования).

Целесообразность такого подхода к дефиниции понятия «профессиональная деятельность педагога» продиктована актуальностью профессионального стандарта, как документа, наиболее полно определяющего трудовые функции педагога в соответствии с его квалификацией и занимаемой должностью.

Профессиональный стандарт педагога определяет строение педагогической деятельности с точки зрения постановки целей и задач воспитательно-образовательной работы с детьми адекватно современным запросам, подбора наиболее эффективных методов и приемов для их реализации и достижения тех результатов, которые были запланированы. Осуществление педагогической деятельности в соответствии с профессиональным стандартом требует от педагогов профессиональной компетентности высокого уровня.

### **3. Методы сбора информации**

Методами сбора первичной информации в рамках мониторинга в системе дополнительного профессионального образования являются:

- анкетирование, тестирование руководителей, педагогических работников образовательных организаций республики Северная Осетия-Алания с целью выявления удовлетворенности слушателей курсами повышения квалификации, программами профессиональной переподготовки;

- запросы в органы управления образования, осуществляющие управление в сфере образования, образовательные организации республики Северная Осетия-Алания, осуществляющие обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам, методические службы, педагогические ассоциации;

- ведение регистрационных списков участников региональных мероприятий;

- ведение баз данных педагогических работников, осуществляющих экспертную деятельность (по направлениям);

- ведение баз данных аттестуемых педагогических работников республики Северная Осетия-Алания.

- количественный и качественный анализ полученной информации.

В зависимости от поставленных целей диагностический инструментарий мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Северная Осетия-Алания может быть использован на разноуровневых выборках в зависимости от выбранного фокуса наблюдения.

1. На уровне всего региона (проведение сплошных обследований может включать всех педагогов системы общего образования).

2. Выборочное обследование групп педагогов или образовательных организаций для получения среза по территории на репрезентативных выборках.

3. Обследование целевых групп педагогов.

4. Конкретные образовательные организации региона, отобранные по интересующим параметрам.

5. На уровне отдельной образовательной организации мониторинговый инструментарий возможно использовать в целях отслеживания профессионального развития отдельного педагога.

В процессе формирования инструментария мониторинга были реализованы следующие требования:

- системности и структурированности в соответствии с целевыми установками;

- наблюдаемости показателей;

- доступности информации для восприятия, переработки и использования в дальнейшей работе;

- валидности: средства диагностики должны охватывать главные аспекты изучаемого явления и позволять выносить однозначные суждения именно о том параметре, который исследовался;

- оперативности и достаточности информации;

- релевантности: смысловое соответствие между информационным запросом и полученными данными.

#### **4. Организационно управленческие условия**

Организационно управленческие условия (сроки проведения, основной исполнитель мониторинговых процедур, пользователи и потребители информации, которым предоставляются данные и т.д.) определяются в зависимости от уровня организации мониторинга. В первом случае унифицированность мониторинговых исследований и охват образовательных организаций на региональном уровне позволяет проводить оценочные процедуры и формировать единый пул данных для разработки содержания программ переподготовки в региональной системе непрерывного образования и повышения квалификации, выбора форм и методов профессиональной поддержки педагогов. При организации мониторинга на втором уровне территориальный орган управления образованием может обеспечить сопоставимость результатов обследования и выявить специфические потребности педагогов школ, определить проблемные школы и учебные предметы. В случае осуществления мониторинга на локальном уровне все условия реализации определяются непосредственно сотрудниками образовательной организации.

Организация мониторинга профессиональных затруднений педагогов в организации образовательной деятельности, обеспечивающей достижение планируемых результатов образования, на любом из уровней требует решения ряда организационно-управленческих задач. Все эти задачи являются задачами ресурсного обеспечения проведения мониторинга. Для эффективных действий в указанном направлении необходимо сформировать следующие типы ресурсов:

- организационные;
- методические;
- нормативно-правовые;
- кадровые;
- материально-технические;
- финансовые.

**Примерный план проведения  
мониторинга системы обеспечения профессионального развития  
педагогических работников Республики Северная Осетия-Алания**

	Направления мониторинга	Показатели мониторинга	Периодичность проведения	Ответственные лица
.				
.				

## 5. Получение итоговых показателей

В соответствии с основными направлениями определены следующие показатели мониторинга:

1. По выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников:

- количество педагогических работников РСО-Алания, прошедших тестирование по выявлению профессиональных дефицитов;

- число организаций РСО-Алания, осуществляющих обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам;

- число дополнительных профессиональных образовательных программ, предлагаемых образовательными организациями РСО-Алания, в разрезе должностей работников образования и по уровням образования;

- учет выбора педагогическими работниками организаций дополнительного профессионального образования;

- доля курсов повышения квалификации, организованных по заявкам образовательных организаций РСО-Алания от общего числа проведенных курсов;

- доля педагогов, имеющих профессиональные дефициты (в разрезе групп метапредметных компетенций: методические компетенции, технологические компетенции, исследовательские компетенции, проектные компетенции, ИКТ-компетенции, коррекционно-развивающие компетенции) от общего числа прошедших диагностику профессиональных дефицитов;

- доля педагогов, имеющих профессиональные дефициты (в разрезе уровней сформированности метапредметных компетенций - оптимальный, пороговый, допустимый) от общего числа педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов.

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

– доля дополнительных профессиональных программ, размещенных в единой информационной системе;

– доля дополнительных профессиональных программ, информационно и методически обеспеченных средствами цифровой среды

– доля дополнительных профессиональных программ, разработанных с учетом потребностей, отраженных в муниципальном заказе;

– доля дополнительных профессиональных программ, разработанных с учетом диагностики профессиональных дефицитов педагогов, выявленных на основе анализа результатов государственной итоговой аттестации выпускников образовательных организаций, федеральных и региональных мониторинговых исследований качества образования;

– доля дополнительных профессиональных программ, разработанных с учетом результатов оценки предметных и методических компетентностей педагогов на основе единых федеральных оценочных материалов;

- доля дополнительных профессиональных программ, разработанных с учетом направлений проектов и программ РСО-Алания;
- доля дополнительных профессиональных программ, прошедших независимую (внешнюю) экспертизу.
- доля дополнительных профессиональных программ, включенных в индивидуальные образовательные маршруты непрерывного профессионального развития педагогических РСО-Алания;
- доля дополнительных профессиональных программ, реализованных по муниципальному запросу для команд (педагогических коллективов) образовательных организаций;
- доля адресных дополнительных профессиональных программ, разработанных по запросу профессиональных (общественных) объединений;
- наличие диагностического инструментария, в том числе автоматизированных систем для проведения комплексной диагностики профессиональных компетенций педагогов, оценки качества повышения квалификации;
- доля программ, реализованных на основе сетевого взаимодействия с образовательными организациями, организациями при реализации дополнительных профессиональных программ, в том числе с муниципальными методическими ресурсными центрами, инновационными образовательными организациями;
- доля программ, реализованных в форме стажировки на базе образовательных организаций
- удовлетворенность качеством дополнительных профессиональных программ (в процентах от количества слушателей);
- доля обучающихся педагогических работников образовательных организаций, успешно освоивших дополнительную профессиональную программу повышения квалификации и прошедших итоговую аттестацию, к общей численности, зачисленных на обучение;
- динамика образовательных результатов, обучающихся в классе, группе, обучающихся у педагогов, прошедших повышение квалификации

4. По поддержке молодых педагогов/ реализации программ наставничества педагогических работников:

- количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в регионе;
- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов;
- наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в регионе;
- доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов.
- доля молодых педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах, от общего количества молодых педагогов;

5. По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона:

- обеспеченность кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций РСО-Алания;

- доля молодых педагогов,

- доля педагогических работников пенсионного возраста,

- доля учителей-совместителей,

- доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета.

- число ставок по штату, ед.

- фактическая потребность в ставках, ед.

- списочная численность работников на отчетную дату, чел.

- число вакантных должностей, ед.

- среднее число ставок на 1 работника, ед.

- доля от общего числа ставок по штату, %.

Получение итоговых показателей заключается в подсчете средних арифметических значений для различных групп показателей и на разных уровнях обобщения.

На региональном или муниципальном уровне (сплошные обследования) рассчитываются:

- средние по каждому из показателей вне зависимости от группы, что позволит построить иерархию, выделить наиболее проблемные и наиболее благополучные направления подготовки педагогов;

- средние в группах по областям профессиональных затруднений: общепедагогическая подготовка, психолого-педагогическая, методическая, коммуникативная, предметная подготовка, для определения какие направления переподготовки наиболее востребованы учителями;

- средние в группах по трудовым функциям в деятельности педагога: обучение, воспитательная, развивающая деятельность, реализация программ общего образования, предметное обучение, что позволит понять, какие виды деятельности вызывают наибольшие затруднения в обеспечении требований профессионального стандарта;

- средние в группах для педагогов по учебным предметам: их сопоставление показывает, какие категории учителей требуют первостепенного внимания для разработки программ переподготовки в региональной системе повышения квалификации, а какие достаточно хорошо освоены;

- средние оценки значимости тех или иных компетенций в деятельности педагогов по мнению экспертов (заведующих по учебно-воспитательной работе школ) в сопоставлении со средними значениями их оценок владения этими компетенциями педагогов школ.

## **6. Ожидаемые результаты**

Система мониторинга встраивается в функционирующую систему дополнительного профессионального образования и влияет на принятие управленческих решений.

На основе результатов анализа данных, полученных в ходе проведения мониторинга, органами исполнительной власти в сфере образования принимаются меры и управленческие решения, то есть осуществляются конкретные действия, направленные на достижение поставленных целей с учетом выявленных проблемных областей.

По итогам принятия мер и управленческих решений проводится анализ эффективности принятых мер, по результатам которого формируются новые региональные 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 встраивается новый управленческий цикл.

Особенности мониторинга в системе дополнительного профессионального образования следуют из специфики образовательной системы, в том числе:

- краткосрочности (по сравнению со школьным и высшим образованием) курсовой подготовки, образовательных мероприятий, качество которых подлежит оценке;

- отсутствия единых стандартов содержания образовательных программ, постоянного изменения этих программ;

- особенности взрослых обучающихся, имеющих значительный социальный и профессиональный опыт, который становится основным источником оценок в мониторинговых исследованиях.

Анализ полученных результатов осуществляются специалистами ГБОУ ДПО СОРИПКРО и представляется на совещании (семинаре, вебинаре и т.д.) для МОУО, руководителей школ.

Сроки проведения мониторинга показателей: один раз в год;

Регламентом организации и реализации мониторинга определены ответственные субъекты: ГБОУ ДПО СОРИПКРО, муниципальные органы управления образованием, муниципальные методические службы, образовательные организации республики.

В зависимости от технических проведение Мониторинга возможно в дистанционном формате с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

## **7. Формирование у педагогических работников позитивного отношения к объективной оценке результатов**

Формирование у педагогических работников позитивного отношения к проводимым оценочным процедурам осуществляется через:

- использование результатов исследований для совершенствования системы дополнительной профессиональной подготовки и профессиональной переподготовки педагогических кадров;

- организацию адресной помощи учителям и образовательным организациям;

- обеспечение адресной направленности повышения квалификации с учетом результатов оценочных процедур.

**Порядок проведения мониторинга системы обеспечения  
профессионального развития педагогических работников  
Республики Северная Осетия-Алания**

**1. Процедура проведения и мониторинг показателей по выявлению  
профессиональных дефицитов педагогических работников**

**Цель:** выявление уровня педагогических затруднений и проблемных зон и выстраивание дальнейших направлений деятельности ГБОУ ДПО СОРИПКРО по методическому сопровождению педагогических работников общеобразовательных учреждений республики Северная Осетия-Алания.

**Задачи:**

- формирование механизма выявления профессиональных затруднений педагога на диагностической основе;
- разработка диагностического инструментария для определения профессиональных затруднений педагогов;
- определение характерных затруднений, тормозящих развитие педагогического мастерства в соответствии со структурой основных направлений подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогов в системе дополнительного образования;
- оценка профессиональных затруднений с точки зрения выполнения трудовых функций, определенных профессиональным стандартом педагога;
- выявление проблем преподавательской работы, характерных для определенных предметных областей образовательных программ;
- разработка рекомендаций для построения программ повышения квалификации педагогов в системе дополнительного образования;
- обеспечение потребителей и пользователей мониторинговой информацией, в том числе для принятия конкретных управленческих решений;
- создание и поддержание базы данных мониторингового исследования в целях накопления информации для сравнительных исследований и сопоставительного анализа.

Показатели мониторинга профессиональных компетенций педагогических работников образовательных организаций РСО-Алания определены по следующим критериям: методические компетенции, технологические компетенции, исследовательские компетенции, проектные компетенции, ИКТ-компетенции, коррекционно-развивающие компетенции.

Показателями оценки (уровня) профессиональных компетенций педагогических работников образовательных организаций, позволяющих выявить

профессиональные дефициты, является следующая классификация уровней:

- от 30 до 40 баллов - оптимальный уровень;
- от 20 до 30 баллов - допустимый уровень;
- от 10 до 20 баллов - пороговый уровень.

Методом сбора и обработки информации по показателям является анкетирование в форме оценочного листа с вариантами ответов, позволяющего определить уровень сформированности профессиональных компетенций педагогических работников образовательных организаций по каждому критерию.

Каждому индикатору присваивается значение, равное от 1 до 4 баллов. Значение показателя рассчитывается методом суммирования индивидуальных значений индикаторов. Итог расчётов – группировка педагогических работников по уровням профессиональных компетенций (оптимальный, допустимый, пороговый) внутри соответствующих критериев.

## **2 Процедура проведения и мониторинг показателей по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности**

Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности. Реализация программы профессиональной переподготовки по дополнительным образовательным программам педагогической направленности связанных с присвоением права на новый вид деятельности в области преподавания отдельных предметов.

Цель мониторинга: выявление качественного уровня реализации профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности и удовлетворение разнообразных профессионально образовательных потребностей работников различных сфер.

Критерии и показатели мониторинга по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности представлены в таблице.

### **Критерии и показатели мониторинга**

Номер строки	Критерии мониторинга по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Показатели мониторинга по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности
1	2	3
1.	Открытость и доступность системы образования для выбора педагогическими работниками дополнительных профессиональных программ	- доля дополнительных профессиональных программ, размещенных в единой информационной системе; - доля дополнительных профессиональных программ, информационно и методически обеспеченных средствами цифровой среды
2.	Соответствие дополнительных	- доля дополнительных профессиональных

	<p>профессиональных программ потребностям педагогических работников и потребностям системы образования</p>	<p>программ, разработанных с учетом потребностей, отраженных в муниципальном заказе;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- доля дополнительных профессиональных программ, разработанных с учетом диагностики профессиональных дефицитов педагогов, выявленных на основе анализа результатов государственной итоговой аттестации выпускников образовательных организаций, федеральных и региональных мониторинговых исследований качества образования;</li> <li>- доля дополнительных профессиональных программ, разработанных с учетом результатов оценки предметных и методических компетентностей педагогов на основе единых федеральных оценочных материалов;</li> <li>- доля дополнительных профессиональных программ, разработанных с учетом направлений проектов и программ РСО-Алания;</li> <li>- доля дополнительных профессиональных программ, прошедших независимую (внешнюю) экспертизу.</li> </ul>
<p>3.</p>	<p>Адресность, персонифицированность дополнительного профессионального образования (дополнительных профессиональных программ)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- доля дополнительных профессиональных программ, включенных в индивидуальные образовательные маршруты непрерывного профессионального развития педагогических РСО-Алания;</li> <li>- доля дополнительных профессиональных программ, реализованных по муниципальному запросу для команд (педагогических коллективов) образовательных организаций;</li> <li>-доля адресных дополнительных профессиональных программ, разработанных по запросу профессиональных (общественных) объединений;</li> <li>-наличие диагностического инструментария, в том числе автоматизированных систем для проведения комплексной диагностики профессиональных компетенций педагогов, оценки качества повышения квалификации;</li> <li>-доля программ, реализованных на основе сетевого взаимодействия с образовательными организациями, организациями при реализации дополнительных профессиональных программ, в том числе с муниципальными методическими ресурсными центрами, инновационными образовательными организациями;</li> <li>-доля программ, реализованных в форме стажировки на базе образовательных организаций</li> </ul>
<p>4.</p>	<p>Результативность проф перепод повышения квалификации</p>	<p>-удовлетворенность качеством дополнительных профессиональных программ (в процентах от количества слушателей);</p>

		<p>-доля обучающихся педагогических работников образовательных организаций, успешно освоивших дополнительную профессиональную программу повышения квалификации и прошедших итоговую аттестацию, к общей численности, зачисленных на обучение;</p> <p>-динамика образовательных результатов, обучающихся в классе, группе, обучающихся у педагогов, прошедших повышение квалификации</p>
5.	Соответствие качества условий реализации дополнительных профессиональных программ направлениям повышения качества образования	<p>соответствие уровня профессорско-преподавательского состава, реализующего дополнительные профессиональные программы повышения квалификации и (или) дополнительные профессиональные программы профессиональной переподготовки, требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования", утвержденном <a href="#">Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 N 1н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования" (в процентах);</a></p>
6.	Наличие организационно-педагогических условий и современных интерактивных технологий обучения	<p>наличие организационно-педагогических условий, включающих использование современных интерактивных технологий обучения; цифровых образовательных ресурсов, обучающих программ, тренажеров и других электронных контентов;</p> <p>наличие материально-технического обеспечения, включающего необходимые технические средства обучения, используемые в учебном процессе для освоения модулей, тем (учебных дисциплин) дополнительных профессиональных программ;</p> <p>наличие аппаратных и программных средств, обеспечивающих организацию дистанционного обучения, проведение online-мероприятий, вебинаров, интернет-конференций</p>

Мониторинг реализации программ переподготовки осуществляется также

путем анкетирования и аналитической беседы с руководителями программ. Результаты мониторинга свидетельствуют об общей удовлетворенности слушателей порядком реализации программ переподготовки. Оцениваются условия реализации программ, предлагаемый контент, взаимодействие с преподавателями, объем самостоятельной работы, характер и порядок промежуточной и итоговой аттестации.

### **3. Процедура проведения и мониторинг показателей по изучению состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов, в том числе, сетевое взаимодействие**

Целью мониторинга является сбор, обобщение, анализ информации о результатах деятельности методических объединений для определения тенденций развития системы образования, принятия обоснованных управленческих решений по достижению качественного образования.

Приоритетной задачей методического объединения любого уровня является организация работы, направленной на развитие предметной и методической компетентности педагога как одного из направлений деятельности МО.

Основные задачи мониторинга:

- анализ общих сведений ММО (форма организации, состав, ФИО руководителя, контактные данные, число участников);
- анализ направлений деятельности ММО;
- составление перечня ММО по предметам и направлениям, функционирующих в муниципалитете;
- выявление сотрудничества муниципалитетов с ММО.

Методами сбора первичной информации в рамках мониторинга были тестирование руководителей РМО; запросы в органы управления образования, осуществляющие управление в сфере образования; ведение регистрационных списков участников региональных мероприятий; анализ протоколов заседаний МО; ведение баз данных педагогических работников.

Система мониторинга встраивается в функционирующую систему дополнительного профессионального образования и влияет на принятие управленческих решений.

В целях организации научно-методического сопровождения деятельности муниципальных методических служб, изучения качества деятельности РМК в октябре 2020 года была обновлена информационная база муниципальных методических объединений и осуществлен мониторинг показателей работы объединений (количество и даты проведенных заседаний в 2020-2021 учебном году, количество учителей в объединении, наличие мотивации работы в качестве руководителя муниципального объединения, курирующий работу муниципальных объединений сотрудник районного методического кабинета). В мониторинге

приняли участие 8 муниципалитетов из 9. Кировский район не принял участие. Материалы, предоставленные РМК, прилагаются.

#### **4. Процедура проведения и мониторинг показателей по поддержке молодых педагогов/ реализации программ наставничества педагогических работников**

Одной из важнейших задач в системе образования республики является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, помогает решать проблему кадрового обеспечения, позволяет ускорить процесс внедрения стандартов, современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в систему общего образования.

Основная цель работы с молодыми педагогами обретение ими способности к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост.

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 личной, социальной, профессиональной поддержке. Таковую поддержку призвана оказать система наставничества. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога.

В республике с 2019 года успешно реализуется модель программы наставничества «учитель – учитель».

Показателями по поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества педагогических работников могут выступать, например:

- количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в регионе;
- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов;
- наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в регионе;
- доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов.

#### **5. Процедура проведения и мониторинг показателей по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона**

Цель: разработка и реализация стратегии кадровой политики, направленную на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей.

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях.

Методы сбора информации: тестирование, анкетирование педагогических работников, мониторинг количественных и качественных показателей кадрового состава образовательных организаций, мониторинг реализации программ ДПО, изучение нормативных документов федерального и регионального уровня, информативно-целевой анализ документов (включая официальные сайты образовательных организаций).

Ориентация на развитие кадрового потенциала предполагает разработку и реализацию стратегии кадровой политики, направленную на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей.

**ПЛАН ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА**  
**системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики**  
**Северная Осетия-Алания**

№	Направления мониторинга	Показатели мониторинга	Периодичность проведения	Ответственные лица
1.	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников:	Количество педагогических работников РСО-Алания, прошедших тестирование по выявлению профессиональных дефицитов Число организаций РСО-Алания, осуществляющих обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам Число дополнительных профессиональных образовательных программ, предлагаемых образовательными организациями РСО-Алания, в разрезе должностей работников образования и по уровням образования Учет выбора педагогическими работниками организаций	В течение года март 2021	ГБОУ ДПО СОРИПКРО Дзахоева Л.Р.

	<p>дополнительного профессионального образования</p> <p>Доля курсов повышения квалификации, организованных по заявкам образовательных организаций РСО-Алания от общего числа проведенных курсов</p> <p>Доля педагогов, имеющих профессиональные дефициты (в разрезе групп метапредметных компетенций: методические компетенции, технологические компетенции, исследовательские компетенции, проектные компетенции, ИКТ-компетенции, коррекционно-развивающие компетенции) от общего числа прошедших диагностику профессиональных дефицитов;</p> <p>Доля педагогов, имеющих профессиональные дефициты (в разрезе уровней сформированности метапредметных компетенций - оптимальный, пороговый, допустимый) от общего числа педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов.</p>		
--	--	--	--

2.	Повышение квалификации педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов	Доля курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки, содержание которых сформировано на основе изучения профессиональных компетенций педагогических работников образовательных организаций РСО-Алания отобщего количества прошедших КПК	Июнь 2021	ГБОУ ДПО СОРИПКРО Дзахоева Л.Р.
3.	Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	<p>– доля дополнительных профессиональных программ, размещенных в единой информационной системе;</p> <p>– доля дополнительных профессиональных программ, информационно и методически обеспеченных средствами цифровой среды</p> <p>– доля дополнительных профессиональных программ, разработанных с учетом потребностей, отраженных в муниципальном заказе;</p> <p>– доля дополнительных профессиональных программ, разработанных с учетом диагностики профессиональных дефицитов педагогов, выявленных на основе анализа результатов государственной итоговой аттестации выпускников образовательных организаций, федеральных и региональных</p>	В течение года	ГБОУ ДПО СОРИПКРО Чшиева Т.Л.

	<p>мониторинговых исследований качества образования;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– доля дополнительных профессиональных программ, разработанных с учетом результатов оценки предметных и методических компетентностей педагогов на основе единых федеральных оценочных материалов;</li><li>– доля дополнительных профессиональных программ, разработанных с учетом направлений проектов и программ РСО-Алания;</li><li>– доля дополнительных профессиональных программ, прошедших независимую (внешнюю) экспертизу.</li><li>– доля дополнительных профессиональных программ, включенных в индивидуальные образовательные маршруты непрерывного профессионального развития педагогических РСО-Алания;</li><li>– доля дополнительных профессиональных программ, реализованных по муниципальному запросу для команд (педагогических коллективов) образовательных организаций;</li><li>– доля адресных</li></ul>		
--	--	--	--

		<p>дополнительных профессиональных программ, разработанных по запросу профессиональных (общественных) объединений;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– наличие диагностического инструментария, в том числе автоматизированных систем для проведения комплексной диагностики профессиональных компетенций педагогов, оценки качества повышения квалификации;</li> <li>– доля программ, реализованных на основе сетевого взаимодействия с образовательными организациями, организациями при реализации дополнительных профессиональных программ, в том числе с муниципальными методическими ресурсными центрами, инновационными образовательными организациями;</li> <li>– доля программ, реализованных в форме стажировки на базе образовательных организаций</li> <li>– удовлетворенность качеством дополнительных профессиональных программ (в процентах от количества слушателей);</li> <li>– доля обучающихся педагогических работников</li> </ul>		
--	--	---	--	--

		<p>образовательных организаций, успешно освоивших дополнительную профессиональную программу повышения квалификации и прошедших итоговую аттестацию, к общей численности, зачисленных на обучение;</p> <p>– динамика образовательных результатов, обучающихся в классе, группе, обучающихся у педагогов, прошедших повышение квалификации</p>		
4.	<p>Изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов</p>	<p>Число методических объединений и профессиональных сообществ педагогов РСО-Алания</p> <p>Число участников методических объединений и профессиональных сообществ педагогов РСО-Алания.</p> <p>Число научно-методических мероприятий, организованных методическими объединениями и профессиональными сообществами педагогов РСО-Алания</p> <p>Соответствие содержания и организации деятельности методических объединений актуальным направлениям государственной политики в сфере образования;</p> <p>наличие нормативно-правовой базы,</p>	январь 2021	<p>ГБОУ ДПО СОРИПКРО Чшиева Т.Л.</p>

		<p>регламентирующей деятельность методических объединений;</p> <p>наличие системы поддержки молодых педагогов (системы наставничества);</p> <p>взаимодействие методических объединений;</p> <p>наличие системы аналитической деятельности;</p> <p>наличие управленческих решений по результатам анализа деятельности городских методических объединений.</p>		
5.	Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	<p>- количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в регионе;</p> <p>- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов;</p> <p>- наличие (количество) программ наставничества, реализуемых в регионе;</p> <p>- доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов.</p> <p>доля молодых педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах, от общего количества молодых педагогов; аттестованных на высшую и первую квалификационные категории</p>	Июнь 2021	ГБОУ ДПО СОРИПКРО Чшиева Т.Л.

6..	Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Обеспеченность кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций РСО-Алания;</li> <li>• Доля молодых педагогов;</li> <li>• Доля педагогических работников пенсионного возраста;</li> <li>• Доля учителей-совместителей;</li> <li>• доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета.</li> </ul> <p>Число ставок по штату, ед.  Фактическая потребность в ставках, ед.  Списочная численность работников на отчетную дату, чел.  Число вакантных должностей, ед.  Среднее число ставок на 1 работника, ед.  Доля от общего числа ставок по штату, %</p>	сентябрь 2021	ГБОУ ДПО СОРИПКРО Дзахоева Л.Р.
-----	--	--	---------------	------------------------------------