



Республика Бурятия
Администрация
муниципального образования
«город Северобайкальск»
Управление образования

Буряад Улас
«Северобайкальск хото»
гэһэн нютагай засагай
байгууламжын захиргаан
Болбосоролой таһаг

П Р И К А З

« 30 » мая 2025 г.

№ 217

О мониторинге муниципальной системе
обеспечения профессионального развития педагогических работников
муниципального образования «город Северобайкальск»

В целях содействия региону в реализации мер, направленных на повышение профессионального мастерства педагогических работников, реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, государственной программы Республики Бурятия «Развитие образования и науки», утвержденной постановлением Правительства Республики Бурятия от 06.02.2013 №49 (с изменениями от 05.02.2024г.), в соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 17.01.2023 № 77 «Об утверждении Положения о региональной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников»

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить Положение о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования «город Северобайкальск» в новой редакции. (Приложение 1).
2. Утвердить показатели, методы сбора и расчета (Приложение 2).
3. Утвердить информационную карту общеобразовательной организации (Приложение 3).
4. Провести мониторинг муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников общеобразовательных учреждений г. Севербайкальск за 2024-2025 учебный год с 04 по 14 июня 2025 года.
1. Цыбеновой С.Н., довести данный приказ до руководителей общеобразовательных организаций.
2. Руководителям общеобразовательных организаций обеспечить заполнение информационной карты не позднее 14 июня 2025 года и направить в Управление образования на эл. почту: 77751s@mail.ru
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник

Цыбенова Саяна Николаевна
83013023609

Е.В.Киселева

ПОЛОЖЕНИЕ **о муниципальной системе обеспечения профессионального развития** **педагогических работников муниципального образования** **«город Северобайкальск»**

1. Общие положения

Настоящее положение определяет цели, задачи, механизмы муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, ее структуру и функции.

Актуальность разработки Положения обусловлена необходимостью обеспечения непрерывного профессионального развития педагогических кадров в условиях системных изменений в образовании.

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников в МО «город Северобайкальск» (далее - Система), предназначена для комплексного анализа качества дополнительного профессионального образования педагогических работников, включающего определение целей и задач развития педагогических работников, мониторинг образовательной ситуации посредством проводимой диагностики профессиональных дефицитов педагогов, анализ её результатов, а также соотнесение целей и задач развития образования в Российской Федерации с целями и задачами системы повышения квалификации и переподготовки педагогов в г. Северобайкальск, с учетом методической работы, направленной на повышение квалификации и профессионального мастерства педагогов, на развитие потенциала молодых педагогов, на реализацию системы наставничества, на деятельность методических объединений и профессиональных сообществ педагогов.

Деятельностью муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников направлена на Формирование единой системы научно-методического сопровождения педагогических кадров и управленческих кадров.

Настоящее положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 утверждена Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования»
- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024 года №309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на

перспективу до 2036 года»;

- Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 16.12.2020 года №Р-174 (с изменениями);

- Методическими рекомендациями по реализации мероприятий по формированию единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров;

- Приказа Министерства образования и науки Республики Бурятия от 17.10.2023 №77 «Об утверждении Положения о региональной системе профессионального развития педагогических работников.

2. Цели и основные задачи

Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 утверждена Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования», которая нацелена на достижение высокого качества образования, глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождением Российской Федерации в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования, обеспечение доступности образования, в том числе дошкольного образования, воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно - нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Одним из направлений Программы является совершенствование управления системой образования в целях обеспечения поддержки инициатив и инновационных разработок, направленных на развитие региональных и муниципальных систем по вопросам развития и мониторинг системы образования.

Для обеспечения результативности управленческих решений на всех уровнях образования необходимо формирование востребованной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Повышение эффективности управления требует своевременного получения надежной и достоверной информации о состоянии системы образования, о достигаемом качестве. В этих условиях создание муниципальной системы обеспечит муниципальные органы и администрацию образовательных организаций актуальной, достоверной и объективной информацией о состоянии профессионального развития педагогических работников.

Положение о муниципальной системе направлено на разработку, принятие и реализацию обоснованных управленческих решений по повышению профессиональных компетенций педагогических работников.

Формирование организационно-методических условий эффективного развития кадрового потенциала системы образования, в том числе за счет сопровождения процесса освоения дополнительных профессиональных программ с использованием ИОМ, разработанных по результатам выявления профессиональных дефицитов педагогических работников в соответствии с нормами профессиональных стандартов и обеспечивающих решение приоритетных национальных задач в сфере образования, направленных на достижение качества образования, отвечающего современным требованиям.

В рамках мониторинга обеспечивается реализация следующих целей:

1. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях, повышение профессионального мастерства педагогических работников района.
2. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета, устранение дефицита педагогических кадров в муниципалитете.
3. Содействие осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, для педагогов не имеющих образования по преподаваемому предмету, для закрытия вакансий.
4. Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников.

В целях повышения профессионального мастерства педагогических работников намечено решение следующих задач:

- Совершенствовать предметные компетенции педагогических работников;
- Разработать и реализовать индивидуальные образовательные маршруты непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;

Для получения полной и объективной информации в целях выявления профессиональных педагогических дефицитов будут использованы данные:

- Профессионального тестирования (предметных, методических и других компетенций) на федеральных и региональных диагностических ресурсах;
- Аналитических документов по итогам проведения ЕГЭ, ОГЭ, ВПР и других диагностических процедур в Республике Бурятия;
- Самотестирования и самодиагностики педагогических работников;
- экспертиза аттестационных комиссий по определению уровня профессионального развития педагогов;
- результатов конкурсов профессионального мастерства.

Для устранения дефицита педагогических кадров в муниципалитете необходимо решить следующие задачи:

- выявить кадровые потребности в образовательных организациях;
- обеспечить развитие кадрового потенциала образовательных

- организаций;
- содействовать осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- обеспечить поддержку молодых педагогов и реализацию программ целевой модели наставничества педагогических работников.

Выполнение поставленных задач будет осуществляться на основе:

- принятия мер по развитию «горизонтального обучения», наставничества и менторства;
- информирования педагогического сообщества об образовательных программах по переподготовке и повышению квалификации;
- вовлечения педагогических работников в экспертную деятельность;
- организации сетевого взаимодействия педагогических работников.

3. Механизмы реализации и организационная структура

3.1. Показатели, методы сбора, репрезентативность выборки и расчета показателей региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников изложены в Приложении 2.

3.2. Мониторинг муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников проводится ежегодно согласно Плану работы Управления образования.

3.3 Сбор информации будет осуществляться на основе информационной карты (Приложение 3), также в форме мониторинга по итогам четверти, с использованием автоматизированных информационных систем, яндекс-таблиц, в которых будут представлены показатели по направлениям мониторинга: повышение профессионального мастерства педагогических работников, устранение дефицита педагогических кадров в городе, повышение квалификации педагогических работников образовательных учреждений в рамках приоритетных федеральных программ.

Также в мониторинге используются следующие методы сбора информации: аудит имеющихся документов, размещенных на официальных сайтах организаций, мониторинга, опрос (интервьюирование), анкетирование, наблюдение, изучение материалов экспертных оценок, изучение отчетов, другой информации по запросу, изучение данных социологических исследований, сбор статистических данных, работа с базами данных с использованием возможностей информационных систем.

4. Управленческие решения и оценка эффективности

Анализ результатов мониторинга, представленные в виде отдельных документов, размещаются на официальном сайте, направляются в общеобразовательные организации в виде аналитической справки. На основе полученных результатов

Показатели, методы сбора и расчета показателей региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Бурятия

1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников

Показатель	Критерии оценивания	Репрезентативность выборки	Методика расчета	Методы сбора информации
Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	Доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов)	Педагогические работники г. Северобайкальск	$\frac{КП1}{КПО} * 100\%$, КП1- количество педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов; КПО - общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации, статистические отчеты ОО-1, 85-К, 1-ДОД
Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	Доля педагогов по каждому из видов дефицитов (предметные, методические, психолого-педагогические, дефициты в области ИКТ, организационно-управленческие)	Педагогические работники г. Северобайкальск	$\frac{КП2}{КПО} * 100\%$, КП2- количество педагогов, относительно которых выявлен каждый из видов дефицитов; КПО - общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации, мониторинг по итогам четверти
Обеспечение ЦНПМ кураторами	Доля педагогических работников, получивших адресную	Педагогические работники	$\frac{КП3}{КПО} * 100\%$, КП3- количество педагогов, для которых на основе диагностики профессиональных дефицитов разработан индивидуальный образовательный маршрут; КПО - общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации, АИС «Академия Минпросвещения», мониторинг по итогам четверти

Показатель	Критерии оценивания	Репрезентативность выборки	Методика расчета	Методы сбора информации
индивидуальных маршрутов и тьюторами	методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов	г. Северобайкальск	КП4-количество получивших методическую поддержку и реализации индивидуальных образовательных маршрутов; КП0 - общее количество педагогов	организации, АИС «Академия Минпросвещения»
	Доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и реализации индивидуальных образовательных маршрутов	Педагогические работники г. Северобайкальск	$\frac{\text{КП5}}{\text{КП0}} * 100\%$, КП5- количество педагогов, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов; КП0 - общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации, АИС «Академия Минпросвещения»

2. Устранение дефицита педагогических кадров

Показатель	Критерии оценивания	Репрезентативность выборки	Методика расчета	Методы сбора информации
Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона	Наличие вакансий в образовательных организациях	Педагогические работники г. Северобайкальск	$\frac{\text{КП6}}{\text{КП0}} * 100\%$, КП6-количество вакансий в образовательных организациях; КП0-общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации, статистические отчеты ОО-1, 85-К, 1-ДОД
	Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	Педагогические работники г. Северобайкальск	$\frac{\text{КП7}}{\text{КП0}} * 100\%$, КП7-количество педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю учебного	Информационная карта образовательной организации, статистические отчеты ОО-1, 85-К, 1-ДОД

Показатель	Критерии оценивания	Репрезентативность выборки	Методика расчета	Методы сбора информации
			предмета; КП0 - общее количество педагогов	
	Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов	Педагогические работники г. Северобайкальск	$\frac{КП8}{КП0} * 100\%$, КП8- количество педагогов, имеющих нагрузку более 36 часов; КП0 - общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации, статистические отчеты ОО-1, 85-К, 1-ДОД
	Количество педагогов, которые преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием	Педагогические работники г. Северобайкальск	цел	Информационная карта образовательной организации, статистические отчеты ОО-1, 85-К, 1-ДОД
	Доля педагогических работников пенсионного возраста в общей численности педагогических работников	Педагогические работники г. Северобайкальск	$\frac{КП10}{КП0} * 100\%$, КП10- количество педагогических работников пенсионного возраста; КП0 - общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации, статистические отчеты ОО-1, 85-К, 1-ДОД
	Доля молодых педагогов в общей численности педагогических работников	Педагогические работники г. Северобайкальск	$\frac{КП9}{КП0} * 100\%$, КП9- количество молодых педагогов; КП0 - общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации, статистические отчеты ОО-1, 85-К, 1-ДОД
Осуществление 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	Педагогические работники г. Северобайкальск	$\frac{КП11}{КП0} * 100\%$, КП11- количество специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности; КП0 - общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации, мониторинг по итогам четверти, ОО-1, 85-К, 1-ДОД

Показатель	Критерии оценивания	Репрезентативность выборки	Методика расчета	Методы сбора информации
Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов	Педагогические работники г. Северобайкальск	$\frac{КП12}{КПО} * 100\%$ КП12- количество молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов; КПО - общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации, мониторинг по итогам четверти, яндекс-таблица, стат. отчеты
	Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов	Педагогические работники г. Северобайкальск	$\frac{КП13}{КПО} * 100\%$ КП13- количество участвующих в программах наставничества; КПО - общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации, мониторинг по итогам четверти, яндекс-таблица, стат. отчеты
	Доля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив	Педагогические работники г. Северобайкальск	$\frac{КП14}{КПО} * 100\%$ КП14- количество молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив; КПО - общее количество педагогов	Информационная карта образовательной организации, мониторинг по итогам четверти, яндекс-таблица, стат. отчеты

Информационная карта

МАОУ «_____»
за 202_ - 202_ учебный год

1. ПЛАНОВОЕ ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ		2. УСТРАНЕНИЕ ДЕФИЦИТА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ	
Общее количество педагогических работников в ОУ -			
1.1 Число педагогов, прошедших диагностику профессиональных (предметных) дефицитов		2.1. Количество вакансий в образовательной организации	
учитель физики		2.2. Количество педагогов, имеющих базовое высшее педагогическое образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	
учитель химии		2.3. Количество педагогов, имеющих базовое среднее педагогическое образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	
учитель биологии		2.4. Количество педагогов, имеющих базовое высшее педагогическое образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета и диплом о профессиональной переподготовке, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	
учитель математики		2.5. Количество педагогов, имеющих базовое среднее педагогическое образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета и диплом о профессиональной переподготовке, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	
учитель русского языка		2.6. Количество педагогов, имеющих базовое высшее педагогическое образование и диплом о профессиональной переподготовке, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	

учитель географии		2.7. Количество педагогов, имеющих базовое среднее непедагогическое образование и диплом о профессиональной переподготовке, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	
учитель бурятского языка		2.8. Иные, не попадающие в вышеперечисленные категории, преподающие в ОО	
учитель литературы		2.9. Количество педагогов, имеющих нагрузку более 36 часов	
учитель технологии		2.10. Количество молодых педагогов	
учитель начального класса		2.11. Количество педагогических работников пенсионного возраста	
учитель истории		2.12. Количество специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	
учитель музыки		2.13. Количество молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов	
учитель иностранного языка		2.14. Количество участвующих в программах наставничества (наставники)	
учитель физической культуры		2.15. Количество участвующих в программах наставничества (наставляемые)	
		2.16. Количество молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив	
		2.17. Количество педагогов, которые преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием	
1.2 Число педагогов, прошедших диагностику профессиональных (методических) дефицитов			
1.2 Число педагогов, прошедших диагностику профессиональных (психолого-педагогических) дефицитов			
1.2 Число педагогов, прошедших диагностику профессиональных (ИКТ) дефицитов			
1.2 Число педагогов, прошедших диагностику профессиональных (организационно - управленческих) дефицитов			