



**ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «БОРОВСКИЙ РАЙОН»**

ПРИКАЗ

№ 435

28 июля 2022 года

г. Боровск

**Об утверждении Положения о муниципальной системе
оценки качества образования в Боровском районе**

В целях совершенствования механизмов управления качеством образования в Боровском районе, обеспечения решения задач в рамках конкретных направлений региональной управленческой деятельности, в соответствии с приказом министерства образования и науки Калужской области от 04.07.2022 № 924 «Об утверждении Положения о региональной системе оценки качества образования в Калужской области»

П Р И К А З Ы В А Ю :

1. Утвердить Положение о муниципальной системе оценки качества образования в Боровском районе (Приложение).
2. Рекомендовать руководителям образовательных организаций руководствоваться в работе по обеспечению функционирования и развитию внутренней системы оценки качества образования Положением о муниципальной системе оценки качества образования в Боровском районе.
3. Признать утратившим силу приказ отдела образования от 07 июня 2021 года № 334 «Об утверждении Положения о муниципальной системе оценки качества образования».
4. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Заведующий отделом образования



Н.П. Кустова

ПОЛОЖЕНИЕ **о муниципальной системе оценки качества образования в Боровском районе**

1. Общие положения

1.1. Положение о муниципальной системе оценки качества образования в Боровском районе (далее – Положение; МСОКО) разработано в целях формирования системного подхода к оценке качества образования на территории Боровского района, обеспечения решения задач в рамках конкретных направлений региональной управленческой деятельности.

1.2. Разработка Положения обусловлена проведением на муниципальном уровне систематической диагностики состояния системы общего образования, анализа полученных результатов для принятия своевременных мер по устранению выявленных проблем, определения наиболее актуальных направлений повышения эффективности управления качеством образования на муниципальном уровне.

1.3. Положение обеспечивает единство подходов, учитывает муниципальные особенности реализации образовательной политики, стратегию и тактику в области оценки качества образования на муниципальном уровне и уровне образовательной организации.

1.4. Положение разработано в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Калужской области, муниципальными правовыми актами, регламентирующими реализацию процедур оценки качества образования.

1.5. В МСОКО используются следующие понятия:

– качество образования - комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы;

– система оценки качества образования – совокупность организационно-управленческих структур на региональном, муниципальном уровнях, уровне образовательной организации, субъектов и объектов оценки, процедур, норм и правил, обеспечивающих оценку на единой концептуально-методологической основе с учетом запросов потребителей;

– мониторинг системы образования - систематическое стандартизированное наблюдение за состоянием образования и динамикой изменений его результатов, условиями осуществления образовательной деятельности, контингентом обучающихся, учебными и внеучебными достижениями обучающихся, профессиональными достижениями выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, состоянием сети организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

– процедуры оценки качества образования - официально установленные, предусмотренные правилами способы и порядки осуществления оценки образовательных достижений обучающихся, качества образовательных программ, условий реализации образовательного процесса в конкретной образовательной организации, деятельности муниципальной системы образования.

1.6. Результаты МСОКО

1.6.1 Результаты МСОКО как источник объективной и достоверной информации о качестве образовательных услуг и результатах образования могут быть использованы:

– министерством образования и науки Калужской области;

- отделом образования администрации муниципального образования муниципального район «Боровский район»;
- образовательными организациями;
- органами государственно-общественного управления образованием;
- обучающимися и их родителями (законными представителями);
- общественными организациями (объединениями).

2. Цели, задачи и принципы функционирования МСОКО

2.1. Цели МСОКО:

– обеспечение интегрированности и скоординированности действий в области оценки и управления качеством образования на муниципальном уровне и уровне образовательной организации;

– выявление степени сформированности и эффективности функционирования системы управления качеством образования на территории Боровского района;

– получение, распространение и использование объективной и достоверной информации о состоянии и результатах образовательной деятельности, тенденциях изменения качества образования и причинах, влияющих на его уровень, для принятия управленческих решений по повышению качества образования.

2.2. Задачи МСОКО:

– анализ полученной информации с целью выявления факторов, влияющих на достижение качества образования, и принятия обоснованных управленческих решений по повышению качества образования;

– выявление проблемных зон в управлении качеством образования на муниципальном уровне для последующей организации деятельности по их совершенствованию;

– повышение уровня компетенции педагогических работников в вопросах оценки качества образования;

– создание условий для активного участия образовательных организаций, отдела образования и общественности в различных мероприятиях, связанных с оценкой качества образования.

2.3 Реализация целей и задач МСОКО осуществляется в соответствии с принципами, определенными региональной системой оценки качества образования и практикой управления муниципальной системой образования:

2.3.1. объективность, достоверность, полнота и системность информации о качестве образования;

2.3.2. открытость и прозрачность процедур оценки качества образования в рамках действующего законодательства;

2.3.3. учет текущих и перспективных потребностей системы образования, включая ориентацию на внешних пользователей;

2.3.4. информатизация процессов сбора, обработки и анализа данных с учетом принципа необходимости и достаточности;

2.3.5. единство создаваемого пространства оценки качества образования и подходов на уровне муниципалитета и уровне образовательной организации в вопросах реализации основных направлений оценивания;

2.3.6. организация аналитической деятельности по результатам оценки качества;

2.3.7. ориентация на сравнительные международные исследования TIMSS, PIRLS и PISA в качестве примеров воплощения практики международных исследований качества подготовки обучающихся;

2.3.8. доступность информации о состоянии и качестве образования для различных групп потребителей;

2.3.9. исключение действий, приводящих к повышению бюрократической нагрузки на образовательные организации;

2.3.10. соблюдение преемственности в структуре муниципальных управленческих механизмов по отношению к региональным управленческим механизмам.

2.4. Основные функции МСОКО:

- создание нормативно - правового поля, регулирующего и обеспечивающего систему оценки качества образования на муниципальном уровне;
 - организационно - методическое сопровождение деятельности по обеспечению качества образования на муниципальном уровне;
 - организационно - технологическое сопровождение оценочных процедур в образовании;
 - обобщение, анализ и представление информации о качественных и количественных характеристиках муниципальной системы образования и её отдельных составляющих элементов, прогноз основных тенденций её развития;
 - обеспечение информирования заинтересованных сторон о результатах образования, осуществление взаимодействия с потребителями информации по вопросам образования.
- Реализация функций МСОКО осуществляется посредством процедур:
- мониторинга системы образования;
 - международных сравнительных исследований;
 - национальных исследований качества образования;
 - всероссийских проверочных работ;
 - государственной итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования;
 - аттестации педагогических и руководящих работников;
 - оценки профессиональных достижений и диагностики профессиональных компетенций педагогических работников.

3. Организационно - функциональная структура МСОКО

3.1. Организационная структура МСОКО включает два уровня: муниципальный и уровень образовательной организации.

3.2. Участниками МСОКО являются:

3.2.1. Отдел образования администрации муниципального образования муниципального района «Боровский район (далее – отдел образования).

В его функции в рамках МСОКО входит:

- регламентация системы оценки качества образования на муниципальном уровне;
- обеспечение разработки и функционирования муниципальной системы оценки качества образования;
- содействие в проведении международных, федеральных, региональных мониторинговых, контрольно-оценочных процедур, социологических исследований по вопросам качества образования;
- обеспечение проведения оценочных процедур в муниципальных образовательных организациях муниципального образования муниципального района «Боровский район»;
- обеспечение объективности проведения и достоверности результатов оценочных процедур;
- сбор статистической информации о состоянии муниципальной системы образования;
- сбор, обработка и передача информации о муниципальной системе образования на региональный уровень;
- обеспечение проведения процедур независимой оценки качества образования в подведомственных образовательных организациях;
- анализ состояния муниципальной системы образования с учетом результатов независимой оценки качества образования для принятия управленческих решений по ее развитию;
- внутренняя оценка качества образования, мониторинг результатов и перспектив развития муниципальных образовательных организаций;

- обеспечение информационной открытости проведения процедур оценки качества образования;
- информационно-методическое обеспечение проведения оценочных процедур оценки качества образования на муниципальном уровне;
- анализ данных по результатам оценочных процедур качества образования и подготовку методических рекомендаций по повышению качества образования, эффективности работы образовательных организаций;
- оказание методической помощи педагогическим работникам по результатам проведения процедур оценки качества образования.

3.2.2. Образовательные организации.

В функции образовательных организаций в рамках МСОКО входит:

- обеспечение функционирования системы внутренней системы оценки качества образования в образовательной организации;
- сбор, ведение и предоставление сведений в действующие на территории Российской Федерации и Калужской области базы данных;
- обеспечение объективности и достоверности представляемой информации;
- осуществление персонифицированного (индивидуального) учета результатов освоения обучающимися образовательных программ, текущий контроль успеваемости, промежуточную и итоговую аттестацию обучающихся, предоставление данных о результатах освоения образовательных программ обучающимися при необходимости (по запросу);
- осуществление персонифицированного (индивидуального) учета результатов внеурочной деятельности, в том числе конкурсов и олимпиад, соревнований, предоставление данных о результатах участников мероприятий при необходимости (по запросу);
- обеспечение информационной открытости проведения процедур оценки качества образования в соответствии с действующим законодательством;
- обеспечение информирования родителей (законных)представителей о результатах мониторинговых исследований и иных оценочных процедур в рамках МСОКО;
- обеспечение проведения процедур независимой оценки качества образования;
- создание условий для осуществления повышения квалификации педагогов в соответствии с результатами оценочных процедур и их запросами, в том числе для функционирования системы наставничества в образовательной организации;
- анализ состояния системы образования образовательной организации с использованием результатов независимой оценки качества образования для принятия управленческих решений по ее развитию.

3.2.3. Общественные организации (объединения).

В функции общественных организаций в рамках МСОКО входит:

- участие в обсуждении критериев МСОКО;
- общественное наблюдение за проведением процедур оценки качества образования;
- подготовка предложений в адрес отдела образования по вопросам развития оценки качества образования.

3.3. МСОКО включает 8 направлений:

- система оценки качества подготовки обучающихся;
- система работы со школами с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях;
- система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;
- система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся;
- система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций;
- система обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- система организации воспитания обучающихся;

– система мониторинга качества дошкольного образования.

3.3.1. Каждая система представляет управленческий цикл – комплекс поэтапно выполняемых действий, закрепленных в соответствующих документах, направленных на выявление дефицитов при помощи конкретных инструментов, а также их устранение при помощи конкретных мер, разработанных на основе этих дефицитов:

- постановка и обоснование целей;
- выбор показателей оценки состояния системы;
- выбор методов сбора и обработки информации;
- проведение мониторинга состояния системы (по показателям);
- проведение анализа результатов мониторинга;
- разработка адресных рекомендаций;
- разработка комплекса мер и мероприятий, направленных на совершенствование направления;
- принятие управленческих решений;
- анализ эффективности принятых управленческих решений, комплекса мер, проведенных мероприятий.

3.3.2. В зависимости от направления предусматриваются различные функции на муниципальном уровне управления образованием в рамках МСОКО:

3.3.2.1. принятие муниципальных мер в рамках реализации регионального управленческого цикла;

3.3.2.2. принятие мер на основе анализа результатов муниципального уровня регионального (федерального) мониторинга;

3.3.2.3 реализация полного управленческого цикла на муниципальном уровне.

4. Организационно - технологические механизмы МСОКО

4.1. Основными организационно - технологическими механизмами реализации мероприятий являются: Федеральная информационная система оценки качества образования (ФИС ОКО), информационные базы данных о состоянии региональной системы образования.

4.2. Мероприятия и действия в рамках МСОКО осуществляются в соответствии с Положением о муниципальной системе оценки качества образования и приложениями к Положению о муниципальной системе оценки качества образования по направлениям:

- система оценки качества подготовки обучающихся (Приложение № 1);
- система работы со школами с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях (Приложение № 2);
- система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи (Приложение № 3)
- система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся (Приложение № 4)
- система обеспечения профессионального развития педагогических работников (Приложение № 5);
- система организации воспитания обучающихся (Приложение № 6).

5. Использование результатов МСОКО

5.1. Результаты МСОКО как источник объективной и достоверной информации о качестве образования могут быть использованы для решения управленческих задач:

5.1.1. на муниципальном уровне для:

- информирования граждан о качестве образования;
- разработки программ и планов адресной помощи обучающимся и группам обучающихся, образовательным организациям;
- подготовки аналитических и публичных отчетов, программ развития;

- стимулирования руководителей образовательных организаций;
- оценки эффективности реализации муниципальной программы «Развитие системы образования в Боровском районе»;
- формирования заявок на повышение квалификации педагогических работников;
- планирования и развития методической службы отдела образования;
- подготовки аналитических отчетов, итоговых отчетов и публичных докладов;

5.1.2. на уровне образовательной организации для:

– информирования обучающихся, их родителей (законных представителей), педагогов о результатах текущего оценивания и промежуточной аттестации, государственной итоговой аттестации;

– разработки программ и планов адресной помощи обучающимся и группам обучающихся;

– анализа качества работы и эффективности деятельности педагогических работников, формирования индивидуальных траекторий повышения квалификации и системы стимулирования работников образовательных организаций;

– оценки качества реализуемых образовательных программ для принятия решений по их корректировке;

– оценки качества и эффективности деятельности педагогических работников, в том числе для формирования оптимальных траекторий их профессионального воздействия на обучающихся, а также формирования оптимальных траекторий профессионального развития;

– подготовки программ и планов повышения квалификации педагогических коллективов и индивидуальных планов развития педагогов;

– планирования работы методических объединений;

– проведения самообследования и подготовки отчетов;

– оптимизации инфраструктуры и системы управления;

– планирования внутреннего контроля.

5.2. Информация о результатах МСОКО размещается на официальном сайте отдела образования администрации муниципального образования муниципального района «Боровский район».

6. Управленческие решения

6.1. МСОКО строится на основе следующих принципов:

– учет имеющегося регионального опыта в сфере оценки качества образования;

– учет реальной проблематики муниципальной системы образования, формирование управленческих инструментов и механизмов, направленных на решение этих проблем, и инструментов оценки эффективности их решения;

– ориентация на развитие муниципальных механизмов управления качеством образования, направленных на реализацию ключевых приоритетов развития системы образования в Боровском районе;

– ориентация на выявление и распространение позитивных управленческих практик, касающихся значимых аспектов деятельности системы образования;

– повышение мотивации участников образовательных отношений;

– стимулирование большей вовлеченности всех участников образовательных отношений и специалистов отдела образования в решение актуальных задач, связанных с модернизацией образования и повышением качества образования;

– ежегодный анализ и общественно-профессиональное обсуждение качества образования;

– использование широкого спектра критериев оценки качества образования на муниципальном уровне управления образованием и уровне образовательной организации.

6.2. Основным управленческим механизмом реализации системы оценки качества образования является обеспечение возможности использования результатов оценки для управления качеством образования, в том числе для:

- сопоставления различных управленческих решений и выявления более эффективных механизмов управления качеством образования;
- оценки результативности решения проблем на основе анализа соответствующих показателей.

7. Мероприятия, проводимые в рамках анализа эффективности принятых мер

Анализ эффективности принятых управленческих мер нацелен на оценку и последующий анализ эффективности реализации принятых мер и управленческих решений, направленных на повышение качества образования.

Результаты анализа выявляют эффективность принятых мер и управленческих решений, направленных на повышение качества образования, и приводят к корректировке имеющихся и /или постановке новых целей системы оценки качества образования

ПОЛОЖЕНИЕ
о муниципальной системе устранения кадрового дефицита
в образовательных организациях Боровского района

1. Общие положения

1.1. Положение о муниципальной системе устранения кадрового дефицита в образовательных организациях Боровского района (далее – Положение) разработано в целях формирования системного подхода к устранению кадрового состава педагогов Боровского района.

1.2. Положение разработано в соответствии с Положением о региональной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Калужской области, утвержденного приказом министерства образования и науки Калужской области от 06.07.2022г. № 946.

2. Цели и задачи:

- своевременное выявление кадровых потребностей в образовательных организациях района (далее – ОО);
- выявление причин кадрового дефицита в ОО района
- содействие в организации профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- поддержка молодых педагогов через реализацию программ наставничества педагогических работников;
- стимулирование инициатив ОО, нацеленных на привлечение молодых специалистов и закрепление педагогов в образовательной организации, в т.ч. с помощью специальных социальных программ поддержки педагогов;
- развитие кадрового потенциала образовательных организаций.

Обоснование целей и задач

Образовательные организации Боровского района, как показывает статистика, не ушли от проблемы кадрового дефицита.

Достижение цели по минимизации и устранению этой проблемы связано не только с поиском специалиста для «закрытия» вакансии, но и с необходимостью ликвидировать ситуации, в которых формально вакансий нет, но учителя работают на полторы-две ставки, ведут непрофильные для своего образования предметы.

Отдел образования, максимально заинтересованный в разработке различных моделей и форм поддержки молодых педагогов, которые после окончания вуза привлекаются к работе в школах района, участвует в реализации региональных программ помощи и предоставления льгот молодым учителям в целях стимулирования трудоустройства выпускников с педагогическим образованием в школы района.

Образовательные организации при поддержке информационно-методического кабинета отдела образования (далее ИМК) организуют материальную и социальную

поддержки молодых специалистов Боровского района в соответствии с Законом Калужской области от 04.02.2005 № 25-ОЗ «О молодом специалисте Калужской области», а именно:

- ежемесячная денежная выплата отдельной категории граждан Российской Федерации в возрасте до 30 лет (с 2021 года в связи с изменением федерального законодательства) включительно, заключивших впервые по должности, отнесенной к категории «педагогические работники», трудовой договор по основному месту работы с муниципальными общеобразовательными организациями, включенными в перечень муниципальных общеобразовательных организаций, имеющих низкие образовательные результаты, в соответствии с Законом Калужской области от 21.12.2016 № 150-ОЗ «О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников» (порядок выплаты установлен приказом министерства образования и науки Калужской области от 03.02.2017 № 123 «О реализации закона Калужской области от 21.12.2016 № 150-ОЗ «О дополнительных мерах социальной поддержки педагогических работников»).

- единовременные ежегодные денежные выплаты молодому специалисту в Калужской области в соответствии с Законом Калужской области от 04.02.2005 № 25-ОЗ «О молодом специалисте в Калужской области».

- ежегодные единовременные выплаты молодым специалистам - педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в соответствии с законом Калужской области от 28.12.2017 № 290-ОЗ «О ежегодных единовременных выплатах молодым специалистам - педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций» (порядок выплаты установлен приказом министерства образования и науки Калужской области от 19.01.2018 № 57 «Об утверждении порядка назначения и предоставления ежегодной единовременной выплаты молодым специалистам – педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций»);

- организация участия ОО района в реализации муниципальной программы компенсации за наем жилья, а также предоставления жилья педагогическим работникам из фондов муниципального жилья.

На районном уровне силами ИМК ведется системная работа по методическому сопровождению процесса «входа в профессию» и поддержке молодых педагогов, по адаптации и закреплению в профессии через организацию «Школы молодого педагога», включение начинающих специалистов в систему наставничества, участие молодых педагогов в мероприятиях региональной системы поддержки молодых педагогов.

Контекстными факторами, обуславливающими создание единой системы, ориентированной на всестороннее сопровождение молодых педагогов, выстраивание адресной работы с ними являются:

- изучение состояния адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности;
- изучение эффективности работы муниципальной методической службы, в том числе по вопросам поддержки молодых педагогов и реализации программ наставничества в ОО;
- объективное исследовательское уточнение дефицитов молодого педагога, понимание их многообразия и невозможности преодоления традиционными решениями;
- определение наиболее эффективных моделей сопровождения (поддержки) молодых педагогов, основанных на выявленных дефицитах, с последующим сопровождением реализации эффективных моделей на этапе апробации, внедрения и диссеминации;

- непрерывное повышение профессиональной компетентности молодых педагогов через организацию мероприятий, ориентированных на рост личностного потенциала и профессиональных компетенций молодых педагогов.

В решении проблемы кадрового дефицита важную роль играет системная организация по обучению педагогов района по дополнительным профессиональным программам переподготовки, в т.ч. учителей – «многопрофильников» для сельских школ. В этой связи ИМК необходимо владеть объективной и актуальной информацией об изменяющемся запросе и/или профессиональных дефицитах педагогических коллективов и отдельных педагогов, управленческих кадров. В соответствии с этим своевременно подавать заявки на участие педагогов в программах профессиональной переподготовки ГАОУ ДПО «КГИРО» (по уровням образования, в разрезе должностей, предметов, компетенций)

В решение проблемы кадрового дефицита следует также учитывать дефицит отдельных профессиональных компетентностей у всех педагогов, работающих в ОО района, с целью обеспечения качества образования и комфортного состояния педагогов в профессиональной деятельности.

Методической службе района необходимо своевременно иметь информацию о подобных дефицитах и обеспечивать своевременное прохождение курсов повышения квалификации путем взаимодействия с ГАОУ ДПО «КГИРО», который решает задачу ознакомления педагогов с современными подходами к организации учебно-воспитательного процесса, формирует позиции управления образовательным учреждением и оказывает помощь педагогам в совершенствовании и развитии своих компетенций на пути активного профессионального роста.

3. Показатели, используемые в целях устранения кадрового дефицита в образовательных организациях Боровского района

- обеспеченность образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами;
- доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета;
- доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов;
- доля ОО, в которых более 30% учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием.
- доля специалистов, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки.
- доля молодых педагогов, охваченных методическими мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов.
- доля педагогов, участвующих в программах наставничества от общего числа молодых педагогов района,
- доля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный и муниципальный методический актив, от общего числа молодых педагогов района.

Показатели	Расчет показателей	Методы сбора	Срок проведения мониторинга показателей
Обеспеченность образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами;	Отношение количества ОО, обеспеченных на 100% педагогическими и руководящими кадрами, к общему количеству ОО района	Муниципальная статистическая информация по ОО Боровского района	Ежегодно ИМК - сентябрь
Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета;	Отношение количества учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, к общему количеству учителей в ОО района	Муниципальная статистическая информация по ОО Боровского района	Ежегодно ИМК - сентябрь
Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов;	Отношение количества педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов, к общей численности педагогических работников района	Муниципальная статистическая информация по ОО Боровского района	Ежегодно ИМК - сентябрь
Доля ОО, в которых более 30% учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием.	Отношение количества ОО, в которых более 30% учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием, к общему количеству ОО района	Муниципальная статистическая информация по ОО Боровского района	Ежегодно ИМК - сентябрь
Доля специалистов, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Отношение специалистов, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, к общему количеству специалистов, прошедших различные программы переподготовки	Информационная справка ИМК	Ежегодно ИМК - июнь
Доля молодых педагогов, охваченных методическими мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов.	Отношение количества молодых педагогов, охваченных методическими мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, к общему числу молодых педагогов района	Информационная (аналитическая) справка ИМК	ИМК - июнь
Доля педагогов, участвующих в	Отношение количества молодых педагогов,	Информационная справка	ИМК июль

программах наставничества от общего числа молодых педагогов района.	участвующих в программах наставничества к общему числу молодых педагогов района.	ИМК	
Доля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный и муниципальный методический актив, от общего числа молодых педагогов района.	Соотношение количества молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный и муниципальный методический актив, к общему числу молодых педагогов района.	Информационная справка ИМК	ИМК июль

4. Методы сбора и обработки информации

В использовании методов сбора информации ИМК и отдел образования в целом ориентируется на методы, используемые в системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Калужской области, которые определяют порядок получения показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Калужской области. В системе мониторинга обеспечения ОО педагогическими кадрами используются выборочный метод, документальный анализ (контент-анализ).

Источники данных, используемые для сбора информации в системе обеспечения ОО района педагогическими кадрами:

- анализ кадрового состава ОО района;
- анализ образовательного уровня педагогов района;
- изучение системы поддержки молодых педагогов в ОО;
- изучение и анализ эффективности организации наставничества в ОО;
- анализ региональной оценки диагностики уровня профкомпетенций педагогов и анализ самодиагностики педагогов района.

5. Мониторинг показателей

Мониторинг состояния системы кадрового обеспечения ОО района направлен на получение информации по качеству организации и участия в получении дополнительного профессионального образования, повышении квалификации педагогических работников и эффективности работы методической службы района по показателям:

- обеспеченность образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами;
- доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета;
- доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов;
- доля ОО, в которых более 30% учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием.
- доля специалистов, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам переподготовки по образовательным программам

педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки.

- доля молодых педагогов, охваченных методическими мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов.

- доля педагогов, участвующих в программах наставничества от общего числа молодых педагогов района,

- доля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный и муниципальный методический актив, от общего числа молодых педагогов района.

6. Анализ результатов мониторинга

Комплексный анализ результатов мониторинга муниципальных показателей обеспечивает консолидацию информации об актуальном состоянии муниципальной системы образования, своевременное отслеживание кадровых дефицитов и динамики качества профессионального развития педагогических работников района, возможность обоснованно определять/корректировать тенденции (направления) развития.

Направлениями для анализа результатов мониторинга являются:

- плановое повышение квалификации педагогических работников района на основе выявленных профессиональных дефицитов, индивидуальных и коллективных образовательных запросов, с использованием индивидуальных образовательных маршрутов;

- комплекс мер, используемых для устранения кадрового дефицита в образовательных организациях Боровского района;

- повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ по проблематике обновленных ФГОС, функциональной грамотности, по вопросам педагогической практики в цифровой образовательной среде.

7. Адресные рекомендации по результатам анализа

Разработка адресных рекомендаций по результатам проведенного анализа направлена следующим субъектам образовательного процесса:

- педагогам образовательных организаций;

- образовательной организации (руководителям, заместителям руководителя).

8. Мероприятия, меры, управленческие решения

8.1. Мероприятия, меры, направленные на устранению кадрового дефицита в образовательных организациях Боровского района:

- Привлечение в образовательные организации выпускников образовательных организаций высшего и профессионального (педагогического) образования.

- Развитие системы наставничества, организация работы сообществ и «Школы молодого педагога».

- Участие в реализации государственных и общественных проектов, направленных на привлечение педагогических кадров, в т.ч. «Учитель для России», «Земский учитель».

8.2. Управленческие решения, направленные на устранению кадрового дефицита в образовательных организациях Боровского района:

- внесение изменений в муниципальную программу «Развитие системы образования муниципального образования муниципального района «Боровский район»;

- корректировка нормативно-правовых актов отдела образования в целях устранения дефицитов педагогических работников в ОО Боровского района.

9. Анализ эффективности принятых мер

Анализ эффективности принятых управленческих мер нацелен на оценку и последующий анализ эффективности реализации принятых мер и управленческих решений, направленных на решения проблемы кадрового дефицита системы образования района.

Проведение анализа эффективности принятых управленческих мер осуществляется на основе результатов мониторинга эффективности принятых управленческих решений и мер в течение календарного года, следующего за отчетным периодом.

Результаты анализа выявляют эффективность принятых управленческих решений и мер, направленных на совершенствование системы мониторинга восполнения кадрового дефицита Боровского района, и приводят к корректировке имеющихся и/или постановке новых целей системы мониторинга восполнения кадрового дефицита профессионального и обеспечения развития педагогических работников Боровского района.