



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЛЕРМОНТОВА

ОТДЕЛ ОБРАЗОВАНИЯ, ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

ПРИКАЗ

02 июня 2022 г.

№ 228/1-од

г. Лермонтов

О проведении мониторинга
кадровых потребностей
образовательных организаций
города Лермонтова

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», подпунктом «б» пункта 10 Перечня обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.09.2017 № 955 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования», распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», Методическими рекомендациями по развитию муниципальных механизмов управления качеством образования, разработанными Федеральным институтом оценки качества образования, и в целях выявления кадровых потребностей образовательных организаций города Лермонтова

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Провести в период с 04 по 30 июня 2022 года мониторинг кадровых потребностей образовательных организаций города Лермонтова.
2. Утвердить положение о мониторинге кадровых потребностей образовательных организаций города Лермонтова (далее – мониторинг).
3. Назначить ответственным за организацию и проведение мониторинга методиста МКУ ЦОСО Короткову А.В.
4. Ответственному за организацию и проведение мониторинга (Короткова):

4.1. подготовить аналитический отчет по результатам мониторинга в срок не позднее 30 июля 2022 года;

4.2. довести до сведения руководителей образовательных организаций, руководителей городских методических объединений результаты мониторинга.

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник отдела образования,
физической культуры и спорта
администрации города Лермонтова



М.А. Григорьева

Приложение
к приказу отдела образования,
физической культуры и спорта
администрации города Лермонтова
от 02.06.2022 № 228/1-од

Положение
о мониторинге кадровых потребностей образовательных организаций
города Лермонтова

Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», подпунктом «б» пункта 10 Перечня обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2013 № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.09.2017 № 955 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования», распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста», Методическими рекомендациями по развитию муниципальных механизмов управления качеством образования, разработанными Федеральным институтом оценки качества образования, и определяет порядок проведения мониторинга кадровых потребностей образовательных организаций города Лермонтова (далее – Мониторинг).

Мониторинг – специально организованное, целевое наблюдение, постоянный контроль и диагностика кадровых потребностей образовательных организаций города Лермонтова с использованием существующих источников информации, а также специально организованных исследований и измерений.

Мониторинг направлен на совершенствование управления качеством образования на основе его достоверной и объективной оценки, представлен в виде комплекса разноуровневой деятельности по нескольким направлениям.

Результаты Мониторинга позволят выявить проблемные зоны в кадровом обеспечении образовательных организаций города Лермонтова для принятия оптимальных управленческих решений.

1. Цель и задачи Мониторинга

Цель Мониторинга – сбор, обработка, систематизация и анализ данных для устранения кадрового дефицита в образовательных организациях города Лермонтова с последующим обоснованием рекомендаций для принятия управленческих решений по развитию в них кадрового потенциала.

Задачи:

выявление кадрового дефицита в образовательных организациях города Лермонтова;

содействие развитию кадрового потенциала в образовательных организациях города Лермонтова;

создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров;

предоставление всем потенциальным участникам образовательного процесса и общественности достоверной информации об обеспечении профессионального развития педагогических работников.

Для принятия эффективных управленческих решений по повышению эффективности деятельности по устранению кадрового дефицита в образовательных организациях города Лермонтова выделены цели по следующим направлениям:

определение обеспеченности образовательных организаций педагогическими и руководящими работниками;

развитие кадрового потенциала в образовательных организациях;

поддержка молодых педагогов;

поддержка реализации программ наставничества в образовательных организациях.

2. Обоснование выделения целей по направлениям

1. Необходимость выделения цели по направлению «Определение обеспеченности образовательных организаций педагогическими и руководящими работниками» связана с вектором повышения качества образования в части выявления и устранения кадровых дефицитов. Оценка данного направления позволит определить обеспеченность педагогическими и руководящими работниками в общем, дошкольном и дополнительном образовании.

2. Необходимость выделения цели по направлению «Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях» связана с требованием к кадровым условиям реализации федеральных государственных стандартов общего образования (повышение уровня квалификации педагогических работников и непрерывность их профессионального развития). Оценка данного направления позволит:

определить потребность в профессиональной переподготовке педагогических работников по образовательным программам педагогической направленности с учетом их профессиональных дефицитов;

стимулировать повышение профессионального уровня педагогических работников.

3. Необходимость выделения цели по направлению «Поддержка молодых педагогов» связана с потребностью в решении кадровых дефицитов путем привлечения в образовательные организации молодых педагогов и создание условий для их успешной адаптации и полноценной самореализации. Оценка данного направления позволит:

внедрить и развивать систему наставничества;
 выявить наличие мер поддержки молодых педагогов;
 выявить лучшие практики адаптации молодых педагогов.

4. Необходимость выделения цели по направлению «Поддержка реализации программ наставничества в образовательных организациях» связана с внедрением целевой модели наставничества в образовательных организациях. Оценка данного направления позволит:

определить наличие условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых педагогов (до 35 лет) и непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников.

3. Методы сбора и обработки информации

Методы сбора информации определяются особенностями каждого из уровней. Сбор информации осуществляется через:

изучение открытых источников информации о деятельности образовательных организаций (интернет-сайты образовательных организаций);

изучение статистической информации, представленной образовательными организациями (ОО-1, 85-К, 1-ДО);

изучение информации об образовательных организациях, полученной по запросу отдела образования, физической культуры и спорта администрации города Лермонтова или Муниципального казенного учреждения «Центр обслуживания системы образования» города Лермонтова.

Результаты Мониторинга оформляются в виде аналитического отчета. На основе материалов аналитического отчета разрабатываются адресные рекомендации, мероприятия и управленческие решения.

4. Муниципальные показатели кадровых потребностей образовательных организаций города Лермонтова:

Направления	Показатели	Оценка
1. Определение обеспеченности образовательных организаций педагогическими работниками	обеспеченность педагогическими работниками в общем образовании (в разрезе учебных предметов)	таблица 1
	обеспеченность педагогическими работниками в дошкольном образовании	таблица 2
	обеспеченность педагогическими работниками в дополнительном образовании	таблица 3
2. Развитие кадрового потенциала в образовательных	количество/доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам	человек/ процентов

организациях	педагогической направленности	
3. Поддержка молодых педагогов	количество/доля молодых педагогов, охваченных различными формами личностной, социальной, профессиональной поддержки	человек/процентов
	количество/ доля молодых педагогов, участвующих в мероприятиях наставничества, от общего числа педагогических работников	человек/процентов
	количество проектов по поддержке молодых педагогов	единиц
4. Поддержка реализации программ наставничества в образовательных организациях	доля общеобразовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	процент
	количество/доля педагогических работников, участвующих в мероприятиях наставничества	человек/процентов

5. Анализ результатов Мониторинга

По итогам Мониторинга составляется аналитический отчет, который должен включать следующие разделы:

1. Общая информация о Мониторинге.
2. Результаты Мониторинга по отдельным направлениям:
 - 2.1. Определение обеспеченности образовательных организаций педагогическими и руководящими работниками.
 - 2.2. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях.
 - 2.2. Поддержка молодых педагогов.
 - 2.3. Поддержка реализации программ наставничества в образовательных организациях.
3. Обобщенные результаты Мониторинга.
4. Проблемы в обеспечении образовательных организаций педагогическими работниками.

6. Адресные рекомендации по результатам анализа Мониторинга

Адресные рекомендации по результатам анализа Мониторинга формируются на основе рекомендаций, включенных в аналитический отчет.

Содержание адресных рекомендаций может быть связано с использованием успешных практик в вопросах решения кадровых дефицитов в образовательных организациях, повышением качества оказания личностной, социальной, профессиональной поддержки молодым педагогам, создания условий для повышения профессионального мастерства педагогических работников.

7. Меры, мероприятия по результатам Мониторинга

Результаты Мониторинга являются основой для планирования и реализации мер и мероприятий, направленных на устранение выявленных дефицитов. Цели и содержание мер и мероприятий могут обеспечивать повышение качества обеспечения профессионального развития педагогических работников по одному или нескольким взаимосвязанным показателям.

8. Принятие управленческих решений по результатам проведенного анализа Мониторинга

Управленческое решение оформляется в виде нормативно-правового акта, который содержит сведения о принимаемых управленческих решениях, сведения о сроках реализации управленческих решений, ответственных и участниках.

9. Анализ эффективности принятых мер

Завершающим звеном управленческого цикла является анализ эффективности принятых мер, результаты которого оформляются в отчетном документе. Отчетный документ должен содержать:

сведения о сроках проведения анализа эффективности мер/мероприятий;

результаты проведения мер/мероприятий;

сведения о динамике показателей кадровых потребностей образовательных организаций;

описание проблемы, являющейся основой обоснования цели при выстраивании нового управленческого цикла.

Результаты анализа выявляют эффективность принятых управленческих решений и комплекса мер, направленных на совершенствование мониторинга кадровых потребностей образовательных организаций и предполагают сохранение имеющегося мониторинга кадровых потребностей образовательных организаций, либо внесения в него необходимых изменений.