

## ПРИКАЗ № 05-у

г. Новотроицк  
«Об утверждении положения  
о мониторинге кадрового  
потенциала и профессионального  
развития педагогических  
работников образовательных  
организаций муниципалитета»

«14» сентября 2021 г.

В рамках регионального проекта «Современная школа», в целях реализации приказа управления образования муниципального образования г.Новотроицк Оренбургской области от 17.04.2019г. № 122 «О реализации национального проекта «Образование» в муниципальном образовании город Новотроицк», в соответствии с приказом управления образования муниципального образования г.Новотроицк Оренбургской области от 29.01.2021г. № 16 «Об утверждении положения о муниципальной системе оценки качества образования»

### ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о мониторинге кадрового потенциала и профессионального развития педагогических работников образовательных организаций муниципалитета (приложение).
2. Обеспечить проведение мониторинга кадрового потенциала и профессионального развития педагогических работников образовательных организаций муниципалитета в соответствии с планом деятельности ИМДЦ.
3. Обеспечить доведение результатов мониторинга до сведения общественности посредством публикации на официальном сайте МКУ «ИМДЦ г. Новотроицк».
4. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор ИМДЦ



Т.Г. Аксёнова

**Положение**  
**о мониторинге кадрового потенциала и профессионального развития**  
**педагогических работников образовательных организаций**  
**муниципального образования город Новотроицк**

**1. Общие положения**

Мониторинг кадрового потенциала и профессионального развития педагогических работников образовательных организаций муниципалитета предназначен для комплексного анализа кадрового состава педагогических и руководящих работников муниципальной системы образования, качества методического сопровождения педагогических работников, включая определение целей развития педагогических работников с учетом наличия кадровых ресурсов, запросов системы образования и общественности.

1.1. Мониторинг кадрового потенциала и профессионального развития педагогических работников является эффективным механизмом управления качеством образовательной деятельности и условий, созданных для ее успешной реализации. Он представляет собой комплекс взаимосвязанных характеристик (показателей) для их оценки.

1.2. Положение о мониторинге кадрового потенциала и профессионального развития педагогических работников (далее – Положение) определяет цели, задачи, единые подходы к определению показателей для оценки кадрового потенциала и профессионального развития педагогических работников, формированию системы контроля ее эффективности. Оно является основой для формирования систем оценки кадрового потенциала и профессионального развития педагогических работников институционального уровня.

1.3. Положение разработано в соответствии с документами:

- Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- постановлением Правительства Российской Федерации от 05 августа 2013 года № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 сентября 2017 года № 955 «Об утверждении показателей мониторинга системы образования»;

- приказом министерства образования Оренбургской области от 14.07.2021г. № 01-21/1168 «О создании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

- приказом управления образования муниципального образования г.Новотроицк Оренбургской области от 17.04.2019г. № 122 «О реализации национального проекта «Образование» в муниципальной образовании город

Новотроицк»;

- приказом управления образования муниципального образования г.Новотроицк Оренбургской области от 29.01.2021г. № 16 «Об утверждении положения о муниципальной системе оценки качества образования».

1.4. Основными принципами мониторинга кадрового потенциала и профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Новотроицка являются:

- ориентация на федеральные и региональные приоритеты развития системы образования;

- ориентация на потребности и интересы участников образовательных отношений.

1.5. Основными функциями мониторинга кадрового потенциала и профессионального развития педагогических работников образовательных организаций являются:

- формирование базы нормативных правовых актов, обеспечивающих развитие и совершенствование механизмов и процедур оценки кадрового потенциала и профессионального развития педагогических работников;

- организационно-методическое сопровождение системы качества обеспечения кадрового потенциала и профессионального развития педагогических работников на муниципальном уровне;

- формирование показателей для профессионального развития педагогических работников;

- создание баз данных о состоянии системы образования в плане кадрового обеспечения и уровня профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций;

- создание системы информирования заинтересованных сторон о результатах функционирования системы мониторинга кадрового потенциала и обеспечения профессионального развития педагогических работников, осуществление взаимодействия с потребителями информации по данным вопросам.

1.6. Сроки и периодичность проведения Мониторинга определяются планом деятельности МКУ «ИМДЦ МО г. Новотроицк». Мониторинг может также осуществляться по запросу управления образования муниципального образования город Новотроицк, министерства образования Оренбургской области, ГБУ «Региональный центр развития образования».

## **2. Цели и задачи мониторинга кадрового потенциала и профессионального развития педагогических работников образовательных организаций**

2.1. Целью мониторинга кадрового потенциала и профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Новотроицка является формирование и обеспечение объективных механизмов оценки уровня кадрового потенциала и профессионального мастерства педагогических работников, выявление кадровых потребностей и стимулирование педагогических работников к непрерывному профессиональному росту, поддержки молодых педагогов, а также систематизация подходов к адресному решению проблем кадровой укомплектованности общеобразовательных организаций.

2.2. Задачами системы мониторинга кадрового потенциала и профессионального развития педагогических работников образовательных организаций являются:

- оценка уровня профессионального кадрового потенциала педагогических работников;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- поддержка молодых педагогов в рамках реализации программ наставничества педагогических работников;
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета;
- осуществление информационно-методического сопровождения деятельности педагогических работников.

### **3. Показатели мониторинга кадрового потенциала и профессионального развития педагогических работников образовательных организаций**

3.1. Для достижения поставленных целей мониторинга кадрового потенциала и профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций (школ, дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования) определены следующие показатели:

- 1) По уровню образования:
  - доля педагогов, имеющих высшее профессиональное образование;
  - доля педагогов, имеющих средне-специальное профессиональное образование;
  - доля педагогов, имеющих среднее образование.
- 2) По уровню квалификации:
  - доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию;
  - доля педагогов, имеющих первую квалификационную категорию;
  - доля педагогов без категории (в т.ч. аттестованных на соответствие занимаемой должности);
  - доля руководителей, прошедших аттестацию в соответствии с новой единой моделью аттестации руководителей.
- 3) По показателям процесса непрерывного повышения уровня квалификации в соответствии с требованиями реализации регионального проекта «Современная школа» в рамках национального проекта «Образование»:
  - доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, на базе регионального ЦНППМ от общего количества педагогов;
  - доля педагогических работников, прошедших обучение по индивидуальным образовательным маршрутам в рамках реализации выявленных профессиональных дефицитов;
  - доля педагогов, прошедших обучение по программам дополнительного профессионального образования
  - доля педагогов, прошедших процедуру оценки предметных и методических компетенций учителей в рамках сопровождения курсов повышения квалификации педагогических работников системы общего образования по совершенствованию предметных и методических

компетенций.

4) По уровню имеющегося дефицита педагогических кадров (в разрезе образовательных организаций и учебных предметов):

- количество вакантных мест;
- количество «условных» специалистов (в т.ч. внутренних совместителей, преподающих учебные предметы не по профилю);
- доля педагогов и руководителей, освоивших программу переподготовки по образовательным программам дополнительного профессионального образования;
- доля педагогов пенсионного возраста.

5) По занятости:

- доля педагогов, имеющих учебную нагрузку более 30 часов.

6) По поддержке молодых педагогов и реализации программы наставничества:

- доля молодых педагогов, работающих в образовательных организациях муниципалитета в разрезе учебных предметов;
- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках муниципальных проектов, программ, участия в профессиональных объединениях от общего числа молодых педагогов;
- доля педагогов, участвующих в программах наставничества от общего числа педагогов;
- доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества.

#### **4. Источники, инструменты, методы сбора информации, использование результатов мониторинга кадрового потенциала и профессионального развития педагогических работников образовательных организаций**

4.1. Для получения качественных и количественных данных о системе образования в рамках осуществления мониторинга кадрового потенциала и профессионального развития педагогических работников образовательных организаций используются следующие методы сбора информации:

- педагогическое наблюдение за образовательной деятельностью (самоанализ);
- анализ данных ежегодного отчета о состоянии системы образования;
- анализ кадрового состава педагогов;
- анализ результатов анкетирования педагогов;
- анализ результатов баз данных о педагогах;
- изучение планирующей документации по осуществлению методической поддержки молодых педагогов в рамках реализации системы наставничества;
- анализ данных ежегодного отчета выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета.

4.2. Источниками данных для получения необходимой информации являются:

- официальные сайты образовательных организаций;
- результаты педагогических наблюдений за образовательной деятельностью;

- анализ планирующей, отчетной документации, локальных актов образовательной организации;
- самоанализ созданных в образовательных организациях условий (кадровых, материально-технических, психолого-педагогических) для реализации образовательных программ;
- результаты социологических исследований (анкетирование).

4.3. Комплексный анализ результатов мониторинга муниципальных показателей обеспечивает повышение эффективности и качества педагогической деятельности, поддержки мотивации к профессиональному росту. Полученные в ходе мониторинговых, социологических исследований и изучения статистических отчетов данные анализируются ответственными специалистами МКУ «ИМДЦ МО г. Новотроицк».

4.5. Результаты мониторинга оформляются в виде аналитических справок, содержащих статистические данные, адресные рекомендации и доводятся до сведения общественности посредством публикации на официальном сайте ИМДЦ, а также рассматриваются на совещаниях руководителей и заместителей руководителя в соответствии с планом и циклограммой деятельности МКУ «ИМДЦ МО г.Новотроицк».