



МЭРИЯ ГОРОДА ГРОЗНОГО
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЭРИИ ГОРОДА ГРОЗНОГО»
СОБЛЖА-ГІАЛИН МЭРИ
МУНИЦИПАЛЬНИ УЧРЕЖДЕНИ
СОБЛЖА-ГІАЛИН МЭРИН ДЕШАРАН ДЕПАРТАМЕНТ

ПРИКАЗ

12.04.2022г.

№ 119/09-58

г. Грозный

О проведении мониторинга по выявлению
кадровых потребностей, осуществлению
методической поддержки молодых педагогов,
реализации системы наставничества
в общеобразовательных организациях г. Грозного

В целях развития муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и в соответствии приказами Министерства образования и науки Чеченской Республики: от 23 июня 2021 года № 748 - п «Об организации работы по внедрению региональной целевой модели наставничества в системе образования Чеченской Республики», от 29 июня 2021 года № 789 - п «Об утверждении Концепции непрерывного профессионального развития руководящих и педагогических работников Чеченской Республики», от 29 июня 2021 года № 790 - п «Об утверждении Концепции развития системы дополнительного профессионального (педагогического) образования в Чеченской Республике», от 11.04.2022 г. № 634-п «О проведении мониторинга по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях Чеченской Республики», Положением о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников г. Грозного, утвержденным приказом Департамента образования Мэрии г. Грозного от 01.09.2021 г. № 09-14/76.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение мониторинга по выявлению кадровых потребностей, осуществлению методической поддержки молодых педагогов, реализации системы наставничества в общеобразовательных организациях г. Грозного (Приложение).

2. Заведующему научно – методическим центром Департамента образования Мэрии г. Грозного Ибрагимовой М.Д.:

2.1. Провести с 15.04.2022 г. по 29.04.2022 г. мониторинг по выявлению кадровых потребностей, осуществлению методической поддержки молодых педагогов, реализации системы наставничества в общеобразовательных организациях г. Грозного (далее – Мониторинг) и подготовить комплексный анализ по итогам Мониторинга в срок до 16.05.2022 г.

2.2. Разработать адресные рекомендации по результатам анализа Мониторинга в срок до 20.05.2022 г.

3. Начальнику отдела информационно - аналитической работы и внедрения ИКТ Департамента образования Мэрии г. Грозного Салуеву Р.С. довести настоящий приказ до руководителей общеобразовательных организаций г. Грозного и разместить на официальном сайте Департамента образования Мэрии г. Грозного.

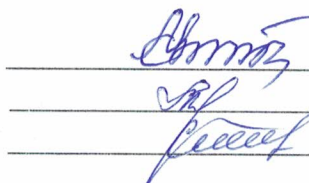
4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника Департамента образования Мэрии города Грозного Хасаеву М.К.

Заместитель Мэра –
начальник Департамента



З.М. Ахматов

С приказом ознакомлен (а):



М.К. Хасаева

М.Д. Ибрагимова

Р.С. Салуев

Положение
о проведении мониторинга по выявлению кадровых потребностей,
осуществлению методической поддержки молодых педагогов, реализации
системы наставничества в общеобразовательных организациях г. Грозного

1. Общее положения

Настоящее Положение о проведении мониторинга выявлению кадровых потребностей, осуществлению методической поддержки молодых педагогов, реализации системы наставничества в общеобразовательных организациях г. Грозного определяет единые методические подходы к организации мониторинга выявлению кадровых потребностей, осуществлению методической поддержки молодых педагогов, реализации системы наставничества в общеобразовательных организациях г. Грозного (далее – Мониторинг) для оценки динамики изменения показателей, использования методов и принципов управления, формирования муниципальных инструментов управления качеством образования, способствующих достижению целей и решению задач, указанных ниже:

Цель: Развитие муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Задачи:

- выявление перспективных потребностей общеобразовательных организаций г. Грозного в педагогических и управленческих кадрах;
- изучение деятельности образовательных организаций по осуществлению поддержки молодых педагогов, реализации системы наставничества;
- изучение деятельности образовательных организаций по обеспечению профессиональной переподготовки педагогических работников по образовательным программам педагогической направленности;
- определение факторов, влияющих на изменения муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- интерпретация полученных данных для принятия управленческих решений.

Показатели:

- 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 учителей, преподающих учебные предметы не в соответствии с полученным образованием.
- доля педагогических работников, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогов, прошедших различные программы переподготовки;
- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов;
- доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов;
- доля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив.

2. Методы сбора и обработки информации:

Мониторинг проводится с использованием следующих методов:

- сбор и анализ статистических данных (отчетов), представленных образовательными организациями, документарный анализ, метод обработки – математико-статистический анализ.

Мониторинг осуществляется на основании следующих источников данных: информация официальных сайтов: Главного информационно-вычислительного центра федерального агентства по образованию РФ (<https://miccedu.ru/>). Данные федеральных цифровых информационных систем (в том числе цифровой экосистемы ДПО) (<https://dppo.apkpro.ru/>), Министерства образования и науки Чеченской Республики (<https://mon95.ru/>), Портал «Мониторинг образования региона» (<http://monit95.ru/>); Реестр резерва педагогических кадров Чеченской Республики (<http://www.pedagogchr.ru/>), Государственной бюджетной организации дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Чеченской Республики (далее - ГБУ ДПО «ИРО ЧР»)» (<https://www.govzalla.ru/>), Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (<http://cnppmpr.ru/>), ГКУ «Институт развития чеченского языка» (<http://umhiyai.ru/>) Департамента образования Мэрии г. Грозного (<https://grozdepobr.ru/>), сайты образовательных организаций г. Грозного.

3. Проведение мониторинга

Мониторинг осуществляется научно – методическим центром Департамента образования Мэрии г. Грозного.

Этапы реализации мониторинга:

- обосновании цели мониторинга;
- разработка показателей и критериев мониторинга;
- определение методов сбора и обработки информации;
- проведение мониторинга показателей;

- анализ результатов мониторинга показателей;
- составление адресных рекомендаций по результатам анализа;
- принятие мер, планирование мероприятий;
- принятие управленческих решений;
- анализ эффективности принятых мер.

Составной частью мероприятий Мониторинга является самооценка муниципальных общеобразовательных организаций г. Грозного.

Для проведения самооценки научно – методический центр Департамента образования Мэрии г. Грозного формирует и направляет в ОО чек - лист с указанием подлежащих самооценке показателей и индикаторов, а также сроков предоставления материалов самооценки.

Результаты самооценки подлежат выборочной перепроверке.

По результатам мониторинга осуществляется анализ полученной информации. На основе результатов проведенного анализа разрабатываются адресных рекомендаций руководителям общеобразовательных организаций, принимаются меры и управленческие решения.

По итогам анализа эффективности принятых мер и управленческих решений Департаментом образования Мэрии г. Грозного проводятся мероприятия по совершенствованию системы мониторинга.

4. Порядок расчета баллов по показателям Мониторинга

Итоговое количество баллов по показателям мониторинга определяется суммированием баллов по каждому критерию.

Для обеспечения соразмерности суммируемых величин (используемые показатели имеют разную размерность, например, проценты, единицы и др.) проводится нормирование по следующим значениям:

Единицы измерения «да/нет» соответствуют разному количеству баллов от «0» до «2».

Разным процентным величинам измерения показателей соответствует разное количество баллов.

Уровень эффективности организации работы по ликвидации кадрового дефицита определяется на основании итогового количества баллов:

- менее 40 % от максимально возможного количества баллов – низкий уровень эффективности;
- от 40 до 80 % - средний уровень эффективности;
- от 80% и более – высокий уровень эффективности.

5. Показатели мониторинга по выявлению кадровых потребностей, осуществлению методической поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества в общеобразовательных организациях г. Грозного

5.1. Показатели мониторинга по выявлению по выявлению кадровых потребностей, осуществлению методической поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества в общеобразовательных организациях г. Грозного

№ п/ п	Показатель	Индикатор/ методика расчёта		Единица измерения	Количество баллов	Источник информации
1	Выявление кадровых потребностей (13 баллов)	1.1.	Обеспеченность образовательных организаций руководящими кадрами	да/нет	1/0	Сведения о вакансиях с сайта ДО
		1.2.	Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами	да/нет	2/0	Сведения с сайта ДО
		1.3.	Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов/ $P1/P2*100$, где P1 – количество педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов, P2 – общее количество педагогических работников	%	выше 90% - -1 балл; от 80 % до 90% - 0 баллов; от 70% до 80 % - 1 балл; от 60 % до 70 % - 2 балла; от 50 % до 60 % - 3 балла; ниже 50% - 4 балла.	Банк данных педагогических работников
		1.4.	Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета $Y1/Y2*100$, где Y1 – количество учителей, имеющих образование, соответствующее профилю, Y2 – общее количество учителей	%	100% - 4 балла от 90 % до 100 % – 3 балла; от 80 % до 90% - 2 балла; от 70% до 80 % - 1 балл; ниже 70% - 0	Банк данных педагогических работников
		1.5.	Доля учителей - пенсионного возраста $Y1/Y2*100$, где Y1 – количество учителей пенсионного возраста, Y2 общее количество учителей	%	10% и более - 0; От 5 до 10 % - 1 балл менее 5% - 2 балла	Банк данных педагогических работников
		1.6.	Доля учителей – совместителей $Y1/Y2*100$, где Y1 – количество учителей совместителей, Y2 общее количество учителей	%	10% и более - 0; От 5 до 10 % - 1 балл менее 5% - 2 балла	Банк данных педагогических работников
2	Осуществление профессиональной	2.1.	Доля педагогических работников, прошедших программу	%	100% - 4 балла; от 90 % до 100 % – 3 балла;	Банк данных педагогических работников

	переподготовки по образовательным программам педагогической направленности (4 балла)		переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки $P1/P2*100$, где $P1$ – количество педагогических работников, прошедших программу переподготовки, $P2$ – общее количество педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки		от 80 % до 90% - 2 балла; от 70% до 80 % - 3 балла	
3	Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников (17 баллов)	3.1.	Наличие в общеобразовательной организации программы наставничества	да/нет	1/0	Копия приказа, дорожная карта
		3.2.	Наличие в общеобразовательной организации «Школы молодого педагога»	да/нет	1/0	Копия приказа, план работы
		3.3.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы, от общего числа молодых педагогов $M1/M2*100$, где $M1$ – количество педагогических работников, в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы, $M2$ – общее количество молодых педагогов	%	90 % и более – 5 баллов; от 70 % до 90% - 4 балла; от 50% до 70 % - 3 балла; от 30% до 50% - 2 балла; от 10% до 30% - 1 балл.	Статистические данные ОО-1, копии приказов
		3.4.	Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов $P1/P2*100$, где $P1$ – количество педагогических	%	70 % и более – 5 баллов; от 50 % до 70% - 3 балла; от 30 % до 50% - 2 балла; от 10 до 30 % – 1 балл	Статистические данные ОО-1, копии приказов

			работников, участвующих в различных формах наставничества, П2 – общее количество педагогов			
		3.5.	Доля молодых педагогов, возрастом до 35 лет и со стажем работы до 3-х лет, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив M1/M2*100, где M1 – количество молодых педагогов, со стажем работы до 3-х лет, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив M2 – общее количество молодых педагогов, со стажем работы до 3-х лет	%	50 % и более - 5 балла; от 40 % до 50 % - 4 балла; от 30 % до 40 % - 3 балла; от 20 % до 30 % - 2 балла; от 20 % до 30 % - 1 балл	Приказ Министерства образования и науки ЧР «Об утверждении реестра региональных методистов», приказ ОО о назначении наставников
	ИТОГО БАЛЛОВ (36 баллов)					