Протокол
заседания Совета руководителей образовательных учреждений
городского округа Красноуфимск

от 30 июня 2022 года № 2

Принимали участие члены Совета руководителей образовательных учреждений городского округа Красноуфимск
- Ронкин А.Д., директор МАОУ СШ 9, председатель
- Мережникова Л.В., заведующий МАДОУ «ЦРР – «Академия детства». секретарь
Члены Совета:
-Медведева Т.М., заведующий МАДОУ ЦРР -детский сад
-Захарова С.В., директор МАОУ СШ 1
- Дубовская И.А., директор МАОУ СШ 3
- Конышева А.И., директор МА УДО «Дворец творчества»
Приглашенные:
- Вахрушева Е.А., начальник МО Управление образованием городского округа Красноуфимск
- Сапожникова Н.И., зам начальника МО Управление образованием городского округа Красноуфимск
- Ботова О.И., ведущий специалист МО Управление образованием городского округа Красноуфимск
- Торгашева С.В., ведущий специалист МО Управление образованием городского округа Красноуфимск
- Терентьева О.О., методист ГИМЦ МО Управление образованием городского округа Красноуфимск
- Санникова Л.В., методист ГИМЦ МО Управление образованием городского округа Красноуфимск
- Дряхлова А.Е., методист ГИМЦ МО Управление образованием городского округа Красноуфимск
- Нефедова Е.П., методист ГИМЦ МО Управление образованием городского округа Красноуфимск
- Межецкая Н.В., методист ГИМЦ МО Управление образованием городского округа Красноуфимск

I. Об утверждении Анализа эффективности
мер, мероприятий, управленческих решений по направлению
«Система обеспечения объективности процедур оценки качества образования
и олимпиад школьников в 2021 - 2022 учебном году»
(С.В.Торгашева)

1. Утвердить Анализ эффективности мер, мероприятий, управленческих решений по направлению «Система обеспечения объективности процедур оценки качества образования и олимпиад школьников в 2021-2022 учебном году» (приложение №1).

2. Ответственным лицам в срок до 20 июля 2022 года организовать принятие муниципальных мер в рамках реализации регионального управленческого цикла по трекам:

1)объективность оценки качества подготовки обучающихся;

2) сбалансированность системы оценки качества подготовки обучающихся;

3) оценка ключевых характеристик качества подготовки обучающихся.

II. Об утверждении Анализа эффективности мер, мероприятий, управленческих решений по направлению «Система работы со школами с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях»

(С.В.Торгашева)

1. Утвердить Анализ эффективности мер, мероприятий, управленческих решений по направлению «Система работы со школами с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях» (приложение № 2).

2. Ответственным лицам в срок до 20 июля 2022 года организовать принятие муниципальных мер на основе анализа результатов муниципального уровня регионального мониторинга по трекам:

1) адресная поддержка школ с низкими образовательными результатами;

2) организация работы со школами, функционирующими в зоне риска снижения образовательных результатов;

3) профилактика учебной неуспешности в ОО.

III. Об утверждении Анализа результатов мониторинга «Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи за 2021-2022 учебный год»

(Н.В.Межецкая)

1. Утвердить Анализ результатов мониторинга «Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи за 2021-2022 учебный год» (приложение № 3).

2. Ответственным лицам в срок до 20 июля 2022 года:

- организовать реализацию всех компонентов управленческого цикла по треку:

1) развитие способностей обучающихся в соответствии с их потребностями;

- организовать принятие муниципальных мер в рамках реализации регионального управленческого цикла по треку:

2) организация работы с талантливыми детьми и молодежью.

IV. Об утверждении Аналитического отчета по результатам мониторинга муниципальных показателей системы работы по профессиональному самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся общеобразовательных организаций городского округа Красноуфимск за 2021 - 2022 учебный год

(Л.В.Санникова)

1. Утвердить Аналитический отчет по результатам мониторинга муниципальных показателей системы работы по профессиональному самоопределению и

профессиональной ориентации обучающихся общеобразовательных организаций городского округа Красноуфимск за 2021 - 2022 учебный год (приложение №4).
2. Ответственным лицам в срок до 20 июля 2022 г:

– организовать реализацию всех компонентов управленческого цикла по трекам:

– создание условий для совершения осознанного выбора дальнейшей траектории обучения выпускниками уровня основного общего образования;

– повышение эффективности профилизации на уровне среднего общего образования.

V. Об утверждении Муниципальной модели научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в городском округе Красноуфимск

(Е.А.Вахрушева)

1. Утвердить Муниципальную модель научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в городском округе Красноуфимск (приложение № 5).
2. Ответственным лицам организовать принятие мер на основе анализа результатов муниципального уровня регионального мониторинга по следующим трекам:

1) повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций;

2) формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций.

Срок – до 20 июля 2022 года.

VI. Об утверждении Анализа результатов мониторинга «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников городского округа Красноуфимск за 2021-2022 учебный год». Об утверждении Анализа эффективности принятых в 2021-2022 учебном году мер в рамках системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в городском округе Красноуфимск

(О.И.Ботова)

1. Утвердить Анализ результатов мониторинга «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников городского округа Красноуфимск за 2021-2022 учебный год» (приложение № 6).
2.Утвердить Анализ эффективности принятых в 2021-2022 учебном году мер в рамках системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в городском округе Красноуфимск. (приложение № 7).
3. Ответственным лицам организовать принятие муниципальных мер в рамках реализации регионального управленческого цикла по треку:

1) плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников;

- организовать реализацию всех компонентов управленческого цикла в соответствии с документами по треку:

2) устранение дефицита педагогических кадров:

- принятие муниципальных мер в рамках реализации регионального управленческого цикла по треку:

3) повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

Срок – до 20 июля 2022 года.

VII. Об утверждении Анализа эффективности мер, мероприятий, управленческих решений по развитию системы организации воспитания обучающихся на территории городского округа Красноуфимск за 2021-2022 учебный год

(А.Е.Дряхлова, Е.П.Нефедова)

1. Утвердить Анализ эффективности мер, мероприятий, управленческих решений по развитию системы организации воспитания обучающихся на территории городского округа Красноуфимск (приложение № 8, 8/1).

2. Ответственным лицам организовать реализацию всех компонентов управленческого цикла в соответствии с документами по трекам:

1) формирование ценностных ориентаций обучающихся;

2) профилактика деструктивного поведения обучающихся.

Срок – до 20 июля 2022 года.

VIII. Об утверждении Анализа эффективности мер, мероприятий, управленческих решений по развитию системы мониторинга качества дошкольного образования (образовательной среды в ДОО) на территории городского округа Красноуфимск за 2021-2022 учебный год

(О.О. Терентьева)

1. Утвердить Анализ эффективности мер, мероприятий, управленческих решений по развитию системы мониторинга качества дошкольного образования (образовательной среды в ДОО) на территории городского округа Красноуфимск за 2021-2022 учебный год (приложение № 9).

2. Ответственным лицам организовать принятие муниципальных мер в рамках реализации регионального управленческого цикла по треку:

- развитие системы мониторинга качества дошкольного образования (образовательной среды в ДОО).

Срок – до 20 июля 2022 года.

Председатель
Совета руководителей
образовательных учреждений
городского округа Красноуфимск А.Д.Ронкин

Утверждено на заседании Совета
руководителей образовательных
учреждений городского округа
Красноуфимск
протокол № 2 от 30.06.2022г.

Анализ результатов мониторинга «Системы обеспечения профессионального развития педагогических работников городского округа Красноуфимск за 2021-2022 учебный год»

Муниципальная система оценки качества образования в городском округе Красноуфимск (далее – МСОКО) является частью региональной, общероссийской системы, включает аналогичные механизмы управления качеством образования, преемственные внутренним системам оценки качества образования (далее – ВСОКО), реализуемым в образовательных организациях городского округа Красноуфимск.

Муниципальная система оценки качества образования в городском округе Красноуфимск как часть единой системы оценки качества образования представляет собой совокупность компонентов, обеспечивающих на единой информационной основе и в соответствии с полномочиями Муниципального органа управления образованием Управление образования городского округа Красноуфимск (далее – МО Управление образованием), осуществляющего управление в сфере образования, оценку качества образования , а также формирование и представление по результатам оценки информации, необходимой для принятия управленческих мер и решений.

Актуальной задачей по развитию системы образования городского округа Красноуфимск, соответствующей задачам Свердловской области, является повышение качества образования.

Муниципальная система оценки качества образования сформирована в соответствии с Приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 20.07.2021 № 689-д «Об утверждении Положения о региональной системе оценки качества образования Свердловской области», утверждена приказом МО Управление образованием городского округа Красноуфимск от 12.08.2021г. №170 «Об утверждении Положения о муниципальной системе оценки качества образования городского округа Красноуфимск».

В соответствии с Приказом МО Управление образованием городского округа Красноуфимск от 15.04.2021 г. № 75 «Об участии в мониторинге системы обеспечения профессионального развития педагогических работников городского округа Красноуфимск за 2021-2022 учебный год» был проведен мониторинг системы обеспечения профессионального развития педагогических работников городского округа Красноуфимск за 2021-2022 учебный год» (далее – Мониторинг).

Мониторинг позволил выявить профессиональные дефициты и организовать адресную работу с руководителями, направленную на устранение выявленных пробелов.

Целью мониторинга было определение эффективности деятельности муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников городского округа Красноуфимск по:

- выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
- развитию кадрового потенциала в образовательных организациях;
- осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;

Основными задачами мониторинга являются:

1) определение проблемы в организации обеспечения профессионального развития педагогических работников;

2) выявление наиболее эффективных практик сопровождения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях;

3) взаимодействие управленческих команд в сопровождении профессионального развития педагогических работников по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

4) внедрение новых практик по сопровождению и поддержке молодых педагогов и системы наставничества в организациях.

Показателями мониторинга по выявлению кадровых потребностей являются:

1) выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона;

2) учет организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники проходят повышение квалификации и качество реализуемых профессиональных программ, осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

3) выявление и учет запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития;

4) поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников;

Для проведения мониторинга использовались следующие источники информации:

1) статистические отчёты ФСН ОО-1 за 2021 год;

2) данные о системе дополнительного профессионального педагогического образования на сайтах, организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы педагогического профиля;

3) аналитические справки, отчеты о деятельности городских методических объединений, методических служб;

4) отчеты о самообследовании (с информацией о результатах сопровождении профессионального развития педагогических работников, методической работы);

Результаты мониторинга по показателю «Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях» позволили определить наличие в образовательных организациях кадровых проблем и пути их решения.

Справочно. Всего работников в ОО – 565 чел., педагогических 378 чел., из них учителей – 308 чел., классных руководителей – 223 чел. Руководителей – 30 (7/23).

Незначительно, но увеличивается количество педагогических работников имеющих стаж работы до 10 лет. До 5 лет (61 чел.) в 3 раза меньше, чем со стажем от 20 и более лет. За три последних года увеличение в 2,5 раза молодых специалистов.

Увеличивается количество педагогических работников в возрасте до 35 лет, в сравнении с предыдущим годом на 4,1%, уменьшается количество педагогов свыше 55 лет, в сравнении с предыдущим годом на 2,3% (достигли областной показатель).

Недостаточное количество педагогических работников приводит к высокой педагогической нагрузке: 1,4 ставки (2021г.).

В 2021 году продолжено введение новых дополнительных ставок тьюторов, педагога-психолога, учителя-логопеда, учителя-дефектолога.

Ежегодно уменьшается доля старения педагогических кадров. Уменьшилась доля педагогических и руководящих работников в возрасте свыше 56 лет: в 2021 году – 19% (уменьшение на 2,3%).

Вместе с тем за последние три года сохраняется достаточно высоким процент педагогов, имеющих возраст до 35 лет, и в 2021 году составляет 30,7%.

Анализируя распределение педагогов в зависимости от стажа их работы, можно отметить, что приток молодых специалистов в систему образования обусловил стабильность в течение трех последних лет доли педагогов, имеющих стаж до 10 лет: 2021 году – 107 чел. (28,3%), за последние три года увеличение на 10%. В то же время увеличилась численность педагогов со стажем работы от 11 до 20 лет: 2021 году – 70 чел. (18,5%).

В общеобразовательных организациях города преобладает процент педагогических и руководящих работников, имеющих высшее педагогическое образование в 2021 году – 285 чел. (75,6%), заочно обучаются 27 чел. (6,9%).

В учреждениях дополнительного образования продолжается рост молодых специалистов со средним и высшим профессиональным уровнем подготовки. Стабильным остается показатель аттестации педагогов на высшую и первую квалификационные категории.

Педагогических работников – 66 чел. (ВПО - 66,7% , 44 чел.; СПО – 33,3% - 22 чел.). Высшая квалификационная категория – 28,8% , 19 чел.; 1КК – 31,8% - 21 чел.; соответствие занимаемой должности - 24,2% ; 16 чел.). Без аттестации – 15,2% (10 чел.).

Доля педагогов, реализующих основные образовательные программы в образовательных организациях муниципалитета по совместительству – 5,2% (от общего количества педагогических работников).

Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета – 97% (от общего количества педагогических работников).

Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку 27 часов и более – 36% (от общего количества педагогических работников).

Руководитель, способный успешно реализовать функции управления в целях гарантированного получения результата решения задач, стоящих перед образовательной организацией, должен обладать высоким уровнем управленческой квалификации.

При проведении оценки управленческих компетенций используется комплексная технология оценки, сочетающая несколько взаимодополняющих методов оценки компетенций как измеряемого показателя «готовность к выполнению трудовой деятельности».

Требования, предъявляемые к уровню профессионализма и личной эффективности руководителя образовательной организации, напрямую связаны с необходимостью обеспечивать опережающий характер развития образования.

В условиях рыночной экономики руководитель должен решать вопросы организации экономически эффективного образовательного процесса, создания и обеспечения функционирования надёжной школы, выполняющей обязательства перед партнерами. В этой связи максимально важным является вопрос квалификации руководителя образовательной организации, ее оценки и совершенствования. Мониторинг проводится на основании региональных показателей эффективности деятельности руководителей ОО с учетом специфики образовательной организации: по совершенствованию сети ОО; по качеству управленческой деятельности; по качеству подготовки обучающихся (по базовой подготовке, по подготовке высокого уровня); по формированию кадрового резерва; по обеспечению объективности результатов внешней и внутренней оценки; по условиям осуществления образовательной деятельности; по индивидуализации обучения; по профориентации и дополнительному образованию; по квалификации в области управления; по профессиональному развитию педагогов. Руководители всех образовательных организаций прошли региональный мониторинг эффективности деятельности руководителей, по итогам которого им будет направлен аналитический материал и даны рекомендации.

Необходимо выстроить систему работы с кадровым резервом управленческих кадров.

1. В муниципальных образовательных организациях городского округа Красноуфимск для повышения эффективности мер, направленных на формирование кадрового резерва, необходимо создать условия для конкурсного отбора кандидатов на уровне каждой образовательной организации, в том числе в качестве основы конкурсного отбора применять результаты и лучшие практики реализованного претендентом проекта или мероприятий, направленных на совершенствование и развитие образовательной организации.

2. Выводить руководителей и кадровый резерв руководителей на реализацию Плана мероприятий («дорожной карты») взаимодействия ОО с Центром непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ФГБОУ ВО УрГПУ в 2022 году, реализуемом в рамках региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области. План предусматривает: формирование индивидуальных образовательных маршрутов на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, повышение квалификации для управленческих кадров по актуальным направлениям развития региональной системы образования и другие меры.

3. Предусмотреть в комплексе муниципальных мер научно-методического сопровождения управленческих кадров участие в различных формах профессионального развития (специальные программы подготовки, стажировки, планируемые должностные перемещения, конференции, форумы, проектная и экспертная деятельность, наставничество) работников, включенных в кадровый резерв образовательных организаций общего, дошкольного и дополнительного образования. Эти меры позволят преодолеть системные дефициты кадрового резерва учреждений дополнительного образования.

Одним из приоритетов в данном направлении является формирование позитивного образа профессии учителя, профориентация молодежи, привлечение и закрепление молодых специалистов

в образовательных организациях. Уже второй год в городском округе Красноуфимск реализуется проект «Сетевой педагогический класс» и «Сетевой психолого-педагогический класс» (10 класс - 24 обучающихся, 11 класс – 19 выпускников).

Современные перемены в образовании значительно повышают требования, предъявляемые к профессиональной деятельности руководителя образовательной организации. Оценить эффективность руководителей образовательных организаций области было призвано соответствующее мониторинговое исследование.

При оценке компетенций руководителей образовательных организаций использовался диагностический инструментарий, направленный на выявление профессиональных дефицитов. Полученные данные дали основу для дальнейшего построения индивидуальной траектории повышения квалификации. Кроме того, при последующем сравнении они позволят судить о динамике профессионального развития каждого руководителя.

Анализ результатов мониторинга «Системы обеспечения профессионального развития педагогических работников городского округа Красноуфимск за 2021-2022 учебный год» позволил определить следующие проблемы в части профессионального развития управленческих кадров:

- недостатки в формировании кадровой политики и управления персоналом образовательной организации, проявляется в обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численности и качественного состава персонала в соответствии с потребностями самой организации и требованиям действующего законодательства. Грамотная и продуманная кадровая политика образовательной организации устанавливает взаимовыгодные условия как для работодателя, так и для конкретного работника.
- затруднения в разработке стратегии развития образовательной организации и решении задач планирования,
- трудности при планировании и формировании муниципального задания;
- затруднения в выстраивании стратегии и тактики управленческих действий в организации работы по сопровождению профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях и муниципальных образованиях, по переходу школ с низкими результатами образования в эффективный режим работы, созданию условий для реализации инклюзивного образования.

В большинстве образовательных организаций разработаны и реализуются Планы «дорожные карты» по выявлению потребностей в кадрах. На среднем уровне решают образовательные организации проблему привлечения в образовательные организации молодых педагогов, реализуя целевые программы по их подготовке и профессиональному развитию. С учетом кадровых потребностей муниципальных образований реализуются программы повышения квалификации.

Кадровая потребность на территории городского округа Красноуфимск.

По состоянию на 15.04.2022 имеются вакансии по следующим специализациям:

- учитель русского языка и литературы МАОУ «Средняя школа №9»;
- учитель русского языка и литературы (2 чел.) МАОУ «Средняя школа №3»;
- учитель русского языка и литературы МАОУ «Средняя школа №2»;
- учитель русского языка и литературы МАОУ «Основная школа №7»;
- учитель русского языка и литературы МАОУ «Пудлинговская основная школа»;
- учитель английского языка МАОУ «Средняя школа №9»;
- учитель математики МАОУ «Основная школа №7»;
- учитель математики (2 чел.) МАОУ «Средняя школа №3»;
- учитель математики (2 чел.) МАОУ «Средняя школа №9»;
- учитель биологии, химии МАОУ «Средняя школа №3»;

- учитель биологии МАОУ «Основная школа №7»;
- учитель-логопед МАОУ «Средняя школа №3»;
- учитель-логопед МАОУ «Средняя школа №9»;
- учитель-логопед МАОУ «Основная школа №7»;
- учитель-логопед МАОУ «Средняя школа №2»;
- педагог-психолог МАОУ «Средняя школа №9»;
- педагог-психолог (2 чел.) МАОУ «Средняя школа №2»;
- учитель-дефектолог МАУ «Основная школа 4»;
- учитель начальных классов МАОУ «Основная школа №7»;
- учитель начальных классов МАОУ «Средняя школа №1»;
- педагог- организатор (2 чел., музыка) МАОУ «Средняя школа №1»;
- техник лаборант (информатика) МАОУ «Средняя школа №1»;
- учитель музыки МАОУ «Основная школа №7»;
- тьютор (сопровождение одаренных детей в основной школе) МАОУ «Средняя школа №9»;
- учитель начальных классов МАОУ «Средняя школа №9»;
- ассистент МАОУ «Средняя школа №9»;
- тьютор (сопровождение детей с заключением ПМПКиПС) МАОУ «Средняя школа 2»;
- воспитатель МАДОУ детский сад 14;
- воспитатель МАДОУ детский сад 16;
- воспитатели (2 чел.) МАДОУ ЦРР - детский сад;
- музыкальный руководитель МАДОУ ЦРР - детский сад;
- инструктор по физической культуре МАДОУ детский сад 1;
- инструктор по физической культуре МАДОУ детский сад 18;
- специалист по охране труда МАДОУ ЦЦР детский сад «Академия детства».
- педагоги дополнительного образования МАУ ДО СЮН, МАУ ДО ДТ.

Выводы:

Недостаточность в планировании и реализации на различных уровнях деятельности по выявлению кадровых потребностей, развитию кадрового потенциала в системе образования городского округа Красноуфимск.

Пути решения:

Систематизировать и спланировать работу по подготовке и профессиональному развитию педагогических работников, в том числе молодых педагогов в образовательной организации, что поспособствует своевременному решению кадровых проблем в образовательной организации и в целом в муниципалитете.

Результаты мониторинга по показателю «Развитие кадровых потенциала в образовательных организациях»

Справочно:

Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации от общего числа педагогов в муниципальном образовании за 2021-2022 учебный год – 65%.

Доля педагогов, обучившихся по программам из Федерального реестра ДППО от общего числа педагогов, прошедших повышение квалификации – 14%.

Доля педагогов, обучившихся по ДПП Академии Минпросвещения «Школа современного учителя» - 5 %.

Доля педагогов-предметников, прошедших повышение квалификации по вопросам формирования функциональной грамотности – 16%.

Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам оценки качества образования в образовательной организации – 19%.

Доля педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, прошедших повышение квалификации – 100%.

Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи от общего числа педагогов в муниципальном образовании – 6%.

Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам совершенствования предметных и методических компетенций учителей в соответствии с преподаваемым предметом от общего числа педагогов, прошедших повышение квалификации – 32%.

Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам инклюзивного образования и обучения обучающихся с ОВЗ от общего числа педагогов, прошедших повышение квалификации – 24%.

Доля педагогических работников – педагогов дополнительного образования, прошедших повышение квалификации, от общего числа педагогов дополнительного образования в муниципальном образовании – 33%

Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся от общего числа педагогов в муниципальном образовании – 1%

Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся от общего числа педагогов в муниципальном образовании – 21%

Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам повышения качества дошкольного образования от общего числа педагогов дошкольных образовательных организаций – 29%.

В качестве одной из основных стратегий региональной государственной политики в области образования определяется постоянное повышение квалификации педагогов с целью углубления и усовершенствования имеющихся профессиональных знаний, повышения качества профессиональной деятельности. Повышение квалификации в городском округе Красноуфимск носит опережающий характер, обеспечивает профессионально-личностное развитие педагога, непрерывно улучшающее его профессиональные качества и способности.

Курсовая подготовка педагогических и руководящих кадров в 2021-2022 учебном году осуществлялась в соответствии с планированием, сформированном на качественном анализе потребности педагогических и руководящих работников образовательных учреждений в курсовой подготовке и современных требований, предъявляемых к учителю в связи с модернизацией образования и переходом на новые стандарты.

Анализ повышения квалификации педагогов за 2021 год показал, что большая часть педагогов прошла курсы по направлениям через обучение в ГАУ ДПО СО ИРО. Обучение проводилось в рамках Государственного задания (соглашение) и через финансирование (субвенции). За год было обучено 530 работников образования (94 курса), что составляет 80% от общего числа работников (656 чел.), 30% педагогов 197 чел.) прошли от 2-х и более программ.

Ежегодно на территории городского округа Красноуфимск организуются выездные курсы повышения квалификации, но в 2021 году 90% курсов прошли в дистанционном формате. При такой организации обучения есть возможность обучить наибольшее число слушателей. К тому же, педагоги повышают квалификацию, не прерывая учебный процесс.

В территории ведется активная работа по обновлению модели повышения квалификации для обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов с использованием технологий адресной персонифицированной работы с командами руководителей и педагогов образовательных организаций.

Организации, предоставляющие курсы повышения квалификации	Процент педагогов
ГАОУ ДПО СО ИРО	90%
ФГОУ ВО УрГПУ	20%
Организации высшего образования Свердловской области	20%
Организации высшего образования других регионов	5%
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, г. Москва (ФУМ)	5%
Образовательный центр «Каменный город», г. Пермь	6%
ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной и профессионального развития работников образования Министерства просвещения РФ» г. Москва	4%
Единыйурок.РФ	10%
ЦРППМПР «Учитель Будущего» (УрГПУ)	20%
МОЦ «Академия», г Екатеринбург	5%
ФГАОУ ДПО ЦРГОП и ИТ г Екатеринбург	3%

Продолжается предметно-методическая подготовка учителей предметников через реализацию индивидуально-образовательных маршрутов.

В процессе внедрения НСУР и новой модели аттестации на основе применения оценочных процедур и минимализации профессиональных дефицитов МО Управление образованием продолжит работать как персонально с каждым педагогом, так и с командой образовательной организации.

Направленность программ курсов повышения квалификации за 2021-2022 учебный год:

- «Подготовка российских школьников к участию в международных исследованиях ИКТ-грамотности»;
- «Классный час как эффективная форма воспитательной работы с детьми и подростками»;
- "Технологии формирования и оценивания функциональной грамотности школьников"
- «Электронное обучение и дистанционные образовательные технологии в общем образовании»;
- «Ранняя профилактика подростковых суицидов: криминологический, медицинский и психолого-педагогический аспекты»;
- «Дистанционные технологии в образовательном процессе»;

- «Комплексный мониторинг качества подготовки обучающихся»;

- «Содержание воспитательной работы образовательной организации в рамках реализации Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года»;

_ «Методика преподавания теории вероятности в 9-11 классах»;

- «Основы школьной медиации: проблемы и пути их решения»;

- «Деятельность учителя начальной школы по организации психологически безопасной и комфортной образовательной среды».

Востребованные программы 2021года:

- «Проектная деятельность обучающихся в соответствии с ФГОС»;
- «Литература: актуальное содержание и методика преподавания»;
- «Организация инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных организациях»;
- «Формирующая оценка. Инструменты формирующего оценивания в деятельности учителя»;
- «Система оценки достижения образовательных результатов обучающихся как механизм управления качеством образования в условиях реализации ФГОС»;
- Оценка качества образования в ОО;
- Подготовка к введению ФГОС СОО;

- Организация курсов по воспитательной работе, профилактике негативных социальных явлений.

Приведу пример (МАОУ СШ №9):

Приоритетные направления повышения квалификации:

- Организация образовательного процесса в соответствии с обновлённым ФГОС НОО/ООО -33 чел.,
- Коррекционная педагогика и особенности образования и воспитания детей с ОВЗ - 41 чел.,
- Развитие механизмов управления качеством образования на основе проектной деятельности – 9 чел.,
- «Профессиональное развитие педагога на основе результатов самоанализа профессиональной деятельности», обучение с использованием ДОТ. Вариативный модуль: «Предметно-методические аспекты профессиональной деятельности педагога» (выбор в соответствии с профилем преподаваемого предмета) – 8 чел.,
- «Конструирование образовательного процесса в центрах образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка роста», обучение с использованием ДОТ – 8 чел.,
- Методические вопросы подготовки обучающихся к ГИА по иностранному языку – 6 чел.,
- «Школа современного учителя». «Развитие естественно-научной грамотности. Развитие читательской грамотности. Развитие математической грамотности» - 3 чел.,
- методические вебинары по 20 общеобразовательным предметам для педагогов по повышению эффективности школьного этапа Всероссийской олимпиады школьников -5 чел.

Сформирована система повышения квалификации педагогических команд и мониторинг качества повышения квалификации педагогов по развитию муниципальной системы оценки качества образования и муниципальных механизмов управления качеством образования через план взаимодействия с ГАОУ ДПО «ИРО» на территории городского округа Красноуфимск на 2021 год.

С целью повышения качества и объективной оценки системы образования в городском округе Красноуфимск управленческие команды проходят обучение на платформе Единого федерального портала дополнительного профессионального педагогического образования.

КПК «Школа Минпросвещения России»: новые возможности для повышения качества образования» и др.

Темп роста значительный, так как реестр программ обновляется, больше возможностей появляется для управленческих команд пройти обучение в дистанционном формате.

Доля образовательных организаций, в которых не менее 50% управленческой команды прошло повышение квалификации по программам из федерального реестра составляет 33,3%

Выводы:

1. Управленческим и педагогическим командам ОО на следующий период 2022 - 2023 учебный год предложено:

- в практической деятельности использовать методические рекомендации для учителей-предметников по читательской, математической и естественно-научной грамотности, разработанные Академией Просвещения России;
- выйти на освоение флагманского курса по функциональной грамотности «Школа современного учителя»; специальные курсы для управленческих кадров, диагностику управленческих команд, педагогов и методистов, еженедельные вебинары и тематические мероприятия Академии Просвещения России. Кроме того, на постоянной основе осуществлять сопровождение методистами команды школ, дошкольных и дополнительных образовательных организаций по вопросам функциональной грамотности.

2. Продолжить методический поиск и демонстрацию лучших управленческих и педагогических практик развития функциональной грамотности на уровне ОО, ДОУ, УДО.

Управленческие практики

- по итогам стратегической сессии ГАОУ ДПО СО ИРО по направлению «Внутренняя система оценки качества образования как основа для принятия управленческих решений в ОО» семь муниципальных общеобразовательных учреждений реализовали практики ресурсных консультационных пунктов по каждому из 8-ми направлений МСОКО. Стажировки и консультационное сопровождение организовано по заявкам школьных управленческих команд;

- с целью выявления, систематизации и распространения передового практического опыта в сфере организации наставничества и его дальнейшего применения в 2021 году стартовал муниципальный проект в образовательных организациях «Наставничество», куратор МАОУ ОШ 7. В рамках конкурсного движения – 2022 на базе муниципального ресурсного центра МАОУ ОШ 7 организован муниципальный конкурс «Профессионального мастерства «Наставник + молодой педагог=команда». Конкурс проводится. Конкурс состоял двух этапов. В конкурсе приняли участие 7 пар из 6 образовательных организаций. Каждая пара показала эффективные управленческие практики: Мероприятия запомнились своей ориентацией на формирование функциональной грамотности и включенностью детей в процессе работы. Команда МАДОУ детский сад 2 продемонстрировали оригинальный подход при решении Кейса. Команды из МАДОУ Детский сад №18 подготовили необычные мероприятия с использованием современных, в том числе цифровых технологий;

- мероприятия муниципальной стажировочной площадки «Эффективные практики формирования и оценки функциональной грамотности», стажировки «Преемственность образования как базис формирования функциональной грамотности ребёнка в условиях реализации ФГОС дошкольного и начального общего образования», региональной стажировочной практики «Организационно-методическое сопровождение реализации основных образовательных программ в сетевой форме», пример стажировочные площадки на региональном и муниципальном уровне (МАОУ СШ 2): https://disk.yandex.ru/i/a_-JEwIy32I8yQ :

- Стажировочная площадка «Эффективные практики формирования и оценки читательской грамотности»,

- Стажировка «Эффективные практики формирования и оценки математической грамотности»,

- Стажировочная площадка «Эффективные практики формирования и оценки естественно-научной грамотности»,

- Стажировка «Эффективные практики формирования и оценки финансовой грамотности»,

- Стажировка «Преемственность образования как базис формирования функциональной грамотности ребёнка в условиях реализации ФГОС дошкольного и начального общего образования»,

- Стажировочная практика «Организационно-методическое сопровождение реализации основных образовательных программ в сетевой форме».

- эффективные практики в рамках муниципального проекта «Формирование и развитие читательской грамотности обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений городского округа Красноуфимск через создание мотивирующей информационно-образовательной среды».

Выводы.

На сегодняшний день ключевая задача образовательной политики в муниципалитете – профессиональное развитие педагога как ресурс качества образования. Решение этой задачи требует объединения усилий всех участников образовательных отношений на всех уровнях управления системой образования.

Пути решения:

- продолжить работу по совершенствованию педагогического мастерства учителей (педагогов) по овладению новыми образовательными технологиями;

- при согласовании планов работы ГМО, творческих групп педагогов особое внимание уделить вопросам формирования функциональной грамотности, работе с одаренными и высокомотивированными обучающимися, планированию участия в научно-практических конференциях, олимпиадах и т.д.;

- особое внимание уделить рациональному планированию проведения методических семинаров, мероприятий системы внутреннего повышения квалификации, активнее использовать возможности сетевого взаимодействия;

- активизировать участие педагогов в реализации приоритетных направлений развития образовательной организации, мотивировать педагогический коллектив к участию в стажировках, мастер-классах, семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах;

- привести в систему работу по выявлению, обобщению, распространению передового педагогического опыта творчески работающих педагогов (публикации в сборниках).

Результаты мониторинга по показателю «Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности»

Справочно:

Доля педагогов, прошедших программу переподготовки, от общего количества педагогов, преподающих учебные предметы не в соответствии с полученным образованием – 1 %.

Профессиональную переподготовку педагоги образовательных организаций чаще всего более 20% ОО проходят в ГАОУ ДПО СО «ИРО», Академии Министерства просвещения России, ФГОУ ВО УрГПУ (более 10 % ОО направляют своих педагогов на профессиональную переподготовку). Более того, учителя (от 10% до 15%) проходят переподготовку в иных образовательных организациях.

Приведу пример: Педагогические работники муниципальных образовательных учреждений обучались по программам профессиональной переподготовки педагогической направленности в 2021-2022 уч.г. (всего: 32 человека):

МАОУ СШ 2 – 4 чел. - учитель русского языка и литературы (1 чел.), АН ДПО «Московская академия профессиональных компетенций», учитель технологии (1 чел.), АНО «Санкт-Петербургский центр дополнительного профессионального образования», учитель начальных классов (1 чел.), АНО «Единый центр подготовки кадров», менеджер общего образования (1 чел.), МЦФЭР «Актион».

МАОУ СШ 1 – 2 чел. – учитель биологии и географии (2 чел.), АНО ДПО « МИРО», г. Ростов-на-Дону.

МАОУ СШ 3 – 1 чел. - тьютор, АНО ДПО «Московская академия профессиональных компетенций», профессиональная переподготовка «Педагогическое образование: Теория и методика тьюторского сопровождения».

МАОУ ОШ 4 – 5 чел. - тьютор (2 чел.), учитель русского языка и литературы (2 чел.), учитель технологии (1 чел.), НПФ «Институт профессиональной подготовки и повышения квалификации», Санкт-Петербург.

МАОУ ОШ 7 – 6 чел. - тьютор (5 чел.), Учебный центр "Наследие", учитель технологий (1 чел.), Образовательный портал "ИнфоУрок".

МАОУ СШ 9 – 5 чел. - тьютор (1 чел.), Образовательный портал "ИнфоУрок", тьютор (1 чел.), АНО ДПО «Московская академия профессиональных компетенций», профессиональная переподготовка «Педагогическое образование: Теория и методика тьюторского сопровождения», менеджмент (1 чел.), Образовательный центр "Каменный город" г. Пермь, учитель математики (1 чел.), ЧОУ ДПО «ИПК и ПП», Санкт Петербург. УрГПУ, учитель- логопед (1чел.), УрГПУ.

МАОУ ПОШ – 4 чел. - тренер-преподаватель (1 чел.), АНО ДПО «Национальная академия дополнительного проф. образования» (г.Москва), учитель истории (1 чел.), АНО ДПО «Межрегиональный институт развития образования» (Ростов-на-Дону), учитель немецкого языка (1 чел.), АНО ДПО «Межрегиональный институт развития образования» (Ростов-на-Дону), тьютор (1 чел.), АНО ДПО «Межрегиональный институт развития образования» (Ростов-на-Дону), тьютор (1 чел.), АНО ДПО «Национальная академия дополнительного проф. образования» (г.Москва).

МАОУ ДЮСШ – 3 чел. - тренер-преподаватель, (3 чел.), ГАОУ ДПО СО ИРО, Нижнетагильский филиал.

Выводы: Недостаточность в образовательных организациях в планировании и реализации деятельности по выявлению потребностей в профессиональной переподготовке педагогических работников в педагогической направленности.

Пути решения:

- изучить запросы педагогических работников по вопросам профессиональной переподготовке (педагогической направленности);

- методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам по возможностям профессиональной переподготовке.

Результат мониторинга по показателю «Поддержка молодых педагогических работников, реализация программ наставничества педагогических работников»

Справочно:

Доля молодых педагогов, трудоустроившихся в ОО муниципального образования по окончании обучения на основе договора о целевой подготовке от общего числа обучившихся на основании целевых договоров – 1% (от общего количества педагогических работников).

Доля молодых педагогов, осуществляющих педагогическую деятельность в течение 3-х лет по окончании учреждения СПО или ВУЗа в одной образовательной организации – 11% (от общего количества педагогических работников).

Доля молодых педагогов, имеющих наставников – 40% (от общего числа молодых педагогов).

Доля молодых педагогов - участников педагогических конкурсов – 32% (от общего числа молодых педагогов).

Доля педагогов-наставников – участников педагогических конкурсов – 16% (от общего числа педагогов-наставников).

Доля молодых педагогов – участников Областной Ассоциации молодых педагогов – 1% (от общего числа молодых педагогов).

Анализ результатов мониторинга показал, что в большинстве образовательных организаций разработаны и реализуются проекты (программы) по поддержке молодых педагогических работников.

Более 60% молодых педагогов имеют поддержку опытных профессионалов в рамках реализации как в рамках муниципальной программы наставничества, так и образовательной организации.

Фактор, влияющие на результаты анализа: кадровый - отсутствие высококвалифицированных педагогов, которые могли бы стать наставниками молодых специалистов, или отсутствие вновь прибывших педагогов в возрасте до 35 лет. Данный фактор обусловливает и долю молодых педагогов, участвующих в программах наставничества.

Доля молодых педагогов, вовлеченных в мероприятия муниципального проекта, составляет 41,7% (38 чел.) от общего числа молодых педагогов (91 чел.).

Основные дефициты молодых педагогических работников ДОО ГО Красноуфимск:

- затруднения в проектировании развивающей образовательной среды в дошкольной образовательной группе;
- затруднения в организации образовательной деятельности в режимные моменты;
- затруднения в создании условий становления субъектности ребенка в процессе дошкольного образования;
- затруднения в применении форм и приемов педагогической поддержки индивидуальности и инициативы детей;
- затруднения в применении форм и приемов творческого мышления и речевого творчества детей;
- затруднения в использовании приемов работы с родителями.

В 2021 году по направлению «Наставничество». Шесть учительских командных дуэтов из школ № 3,7,9 приняли участие в профессиональном конкурсе «Лучшие практики наставничества». Подведены итоги, даны рекомендации для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Видим, что потенциал данной технологии нами еще не реализован. В наступающем учебном году предлагаем доработать:

- систему оценивания и критерии эффективности деятельности наставника;

- систему стимулирования наставника;

- зафиксировать ответственность всех участников (администрации, педагогов, самого наставника, методического объединения) по методическому сопровождению молодого сотрудника;

- включать педагога-психолога в обсуждение и разработку индивидуальных программ развития молодых педагогов;

Рекомендуем по итогам муниципального конкурса «Лучшие практики наставничества» для изучения успешные практики:

- МАОУ СШ 3 - «Модель реализации практики наставничества в образовательной организации»,

- МАОУ ОШ 7 - «Реверсивная и традиционная модель наставничества»;

- МАОУ СШ №9 - «Менторская модель наставничества».

Мы отчетливо понимаем, что повысить качество образования, воспитать в каждом ученике гармоничную социально ответственную личность без современного педагога невозможно. Поэтому системно выстраиваем работу по обеспечению непрерывного профессионального развития педагогических работников.

Приведу пример: Наличие действующей системы наставничества в МАОУ СШ 3.

Внутренние нормативные документы (размещены на сайте МАОУ СШ 3, раздел «Методическая работа» http://ou3.org.ru/):

Программа наставничества. Модель «Учитель-учитель», утв. приказом № 204/2 от 02.10.2020 г.

Положение о целевой модели наставничества в МАОУ СШ 3, утв. приказом №184/1 от 18.09.2020 г.

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества в 2021-2022, утв. директором МАОУ СШ 3 2 сентября 2021 г.

Приказ «О назначении ответственных лиц за реализацию целевой модели наставничества в МАОУ СШ 3» №273/2 от 08.09.2021 г.

Приказ № 246/2 от 15.09.2021 г. «О реализации целевой модели наставничества в МАОУ СШ 3»

Приказ №311/2 от 01.12.2021 г. «О дополнениях к приказу от 15.09.21 № 246/2»

База наставляемых и наставников

№ п/п	Наставник	Наставляемый
1	Абросимова Елена Александровна, учитель начальных классов, 1 КК	Гамалтдинова Елизавета Рафисовна, Янбахтина Валерия Алексеевна
2	Багаутдинова Ирина Антоновна, учитель иностранного языка, ВКК	Елисеева Елизавета Андреевна
3	Шишигина Татьяна Юрьевна, тьютор	Николаева Елена Павловна, Еремина Юлия Андреевна, Вилегжанина Екатерина Анатольевна
4	Косогорова Татьяна Викторовна, учитель-логопед, СЗД	Сыропятова Екатерина Валерьевна
5	Имаева Наталия Владимировна, педагог-психолог, 1 КК	Шмидт Ксения Александровна

Результаты действующей системы наставничества

Признание профессиональным сообществом эффективности и привлекательности практик наставничества МАОУ СШ 3 подтверждается высокой экспертной оценкой в рамках различных конкурсных мероприятий:

- региональный конкурс «Педагог-наставник» (ГАНОУ СО «Дворец молодежи»). Номинация: «Наставник молодого педагога». Программа наставничества. Модель «Учитель-учитель», 2021 г., Щербакова Е.А. – **3 место;**
- муниципальный конкурс профессионального мастерства «Наставник + молодой педагог = команда», 2022 г., Боровкова С.В., Ларионова О.С. – **1 место;**
- региональный конкурс «Лучшие практики наставничества в образовательных организациях Свердловской области» (Министерство образования СО), 2022 г., Боровкова С.В. – **3 место;**
- трансляция опыта в рамках Единого методического дня «Система воспитания в образовательных организациях городского округа Красноуфимск: опыт, проблемы, перспективы», выступление на секции молодых специалистов «Педагогический старт», Боровкова С.В.

Выводы:

Недостаточность в образовательных организациях действий и мероприятий по поддержке и сопровождению молодых педагогов, реализации программ наставничества педагогических работников

Пути решения:

- совершенствовать систему методического сопровождения работы с молодыми и вновь принятыми специалистами через развитие системы наставничества.

На основе выявленных проблем по результатам мониторинга в городском округе Красноуфимске в 2022 году, ориентируясь на выводы проведенного ГАОУ ДПО СО «ИРО» анализа мониторинга в Свердловской области, определены **рекомендации в адрес руководителей ОО на 2022-2023 учебный год**:

- продолжить прогнозирование потребности общеобразовательных организаций муниципальных образований области в педагогических кадрах на краткосрочную и среднесрочную перспективу;

- определить наиболее востребованные категории педагогических работников в системе общего образования городского округа Красноуфимск;

- изучение эффективности управленческих практик на привлечение и закрепление педагогических работников в системе образования городского округа Красноуфимск;

- разработать план-график («дорожную карту») по привлечению в общеобразовательные организации педагогических кадров в соответствии с потребностью;

- расширять в образовательных организациях практику целевого обучения по педагогическим направлениям подготовки;

- активизировать участие педагогов в реализации приоритетных направлений развития образовательной организации, мотивировать педагогический коллектив к участию в стажировках, мастер-классах, семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах;

- формировать команды педагогов для обучения в ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

- провести корректировку планов методической работы, методического сопровождения профессионального развития педагогических работников, в том числе молодых педагогов для обеспечения планомерности, системности;

- изучить и реализовать муниципальную практику «Слет молодых педагогов "PRO-ШКОЛУ"» в рамках целевой программы «Наставничество» в городском округе Красноуфимск на период 2022 – 2024 гг.