

Аналитическая справка по результатам мониторинга обеспечения профессионального развития педагогических работников

В соответствии с Программой кадрового обеспечения системы образования города Зеи на 2022-2025 годы, утвержденной приказом отдела образования от 01.08.2022 № 249-од, на основании приказа отдела образования от 02.08.2022 № 240-од «О проведении мониторинга» в период с 02.08.2022 по 09.08.2022 был проведен мониторинг кадрового обеспечения системы образования города Зеи по итогам 2021-2022 учебного года.

В мониторинге приняли участие пять общеобразовательных организаций. Мониторинг по достигнутым показателям по городу Зее представлен в приложении № 1, мониторинг в разрезе общеобразовательных организаций представлен в приложении № 2.

Цель мониторинга: выявление кадровой потребности образовательных организаций, развития кадрового потенциала.

Методы сбора информации: аналитические справки по результатам диагностики профессиональных дефицитов; информация, полученная от общеобразовательных организаций; анализ данных РИС ОБР «Сетевой город. Образование»; годовые отчеты общеобразовательных организаций.

Мониторинг проведен в соответствии с показателями, утвержденными приказом отдела образования от 01.02.2022 № 249 «Об утверждении программы кадрового обеспечения системы образования города Зеи на 2022-2025 годы» по трем направлениям:

- выявление кадровых потребностей в общеобразовательных организациях;
- осуществление переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества

«Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях»

Аналізу подлежали следующие показатели:

- количество вакансий в общеобразовательных организациях по состоянию на 09.08.2022;
- укомплектованность ОО руководящими и педагогическими кадрами;
- доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета;
- количество заключенных целевых договоров на обучение по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»;

- доля общеобразовательных организаций, открывших классы/группы психолого-педагогической направленности;
- доля выпускников 11 классов/групп психолого-педагогической направленности, поступивших в учебные заведения педагогической направленности.

Показатель 1. Количество вакансий в общеобразовательных организациях по состоянию на 09.08.2022- 6.

Ежегодно в общеобразовательных организациях города имеются вакансии педагогических работников. Причины возникновения вакансий: увольнение педагогов с выездом за пределы города, выход на пенсию, уход в декретный отпуск. По состоянию на 09.08.2022 в МОАУ Лицей имеется три вакансии (две учителя английского языка и 1 учителя технологии), в МОАУ СОШ № 1 – две вакансии (1 учитель математики, 1 учитель английского языка), в МОАУ СОШ № 5 – 1 вакансия (учитель русского языка и литературы). Нет вакансий в МОАУ ЦО и МОАУ СОШ № 4. Руководителям общеобразовательных организаций (МОАУ Лицей, МОАУ СОШ №№1,5) необходимо принять все меры (привлечение студентов педотряда, совмещение, перераспределение нагрузки и т.д.) для закрытия имеющихся вакансий к началу учебного года и обеспечение реализации федеральных государственных образовательных стандартов в полном объеме

Показатель 2. Укомплектованность ОО руководящими и педагогическими кадрами – 95%

По состоянию на 09.08.2022 укомплектованность педагогическими и руководящими кадрами составила в МОАУ ЦО и МОАУ СОШ № 4 – 100%, в МОАУ СОШ № 1 – 95%, МОАУ Лицей – 82%, МОАУ СОШ № 5 – 99%. Исходя из статистических данных руководителям образовательных организаций (МОАУ СОШ № 1, МОАУ Лицей, МОАУ СОШ № 5) необходимо принять все меры по закрытию имеющихся в организации вакансий и обеспечение ведения всех предметов в соответствии с учебным планом.

Показатель 3. Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета – 100%

В связи с введением профессионального стандарта «Педагог» на протяжении нескольких лет ведется планомерная работа по профессиональной переподготовке руководящих и педагогических работников. Руководители образовательных организаций уделяют достаточное внимание квалификационным требованиям, предъявляемым к педагогическим работникам, при возникновении необходимости организуют прохождение переподготовки по направлению деятельности. В результате такой работы все руководители имеют переподготовку по направлению «Менеджмент в

образовании» или «Государственное и муниципальное управление в образовании», в результате прохождения ежегодной профессиональной переподготовки все учителя имеют образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета.

Показатель 4. Количество заключенных целевых договоров на обучение по направлению подготовки «Образование и педагогические науки» - 6.

В 2022 году было заключено 6 целевых договоров на обучение по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»:

МОАУ СОШ № 1 – 2 целевых договора (педагогическое образование с двумя профилями подготовки: физическая культура. Безопасность жизнедеятельности; педагогическое образование с двумя профилями подготовки: История. Обществознание);

МОАУ Лицей – 2 целевых договора (педагогическое образование с двумя профилями подготовки: История. Обществознание; педагогическое образование с двумя профилями подготовки: Начальное образование. Инклюзивное образование);

МОАУ СОШ № 5 – 2 целевых договора (педагогическое образование с двумя профилями подготовки: История. География; педагогическое образование с двумя профилями подготовки: Информатика. Математика). Руководителям общеобразовательных организаций, заключивших договора с выпускниками о целевом обучении, необходимо отследить поступление данных выпускников, в дальнейшем обеспечить прохождение практики на базе школ и трудоустройство.

Руководителям общеобразовательных организаций следует продолжить практику заключения целевых договоров на обучение по направлению подготовки «Образование и педагогические науки» в 2023 году.

Показатель 5. Доля общеобразовательных организаций, открывших классы/группы психолого-педагогической направленности – 20%

Одной из мер по устранению кадрового дефицита в общеобразовательных организациях является открытие классов/групп психолого-педагогической направленности. В 2021-2022 учебном году такая группа была сформирована в МОАУ Лицей в количестве 9 человек. МОАУ Лицей продолжил данную практику и в 2022 году по данному направлению будут обучаться еще 3 ученика.

Остальные общеобразовательные организации неактивно ведут работу в данном направлении. Отделом образования были проведены совещания с заместителями директоров по вопросам открытия классов психолого-педагогической направленности, изучены и рассмотрены методические рекомендации. Было предложено открыть такой класс на уровне муниципалитета (один, в котором будут обучаться дети из всех школ города,

склонные к педагогической деятельности, на базе МОАУ Лицей), однако реализовать данное предложение не удалось.

Руководителям всех общеобразовательных организаций необходимо серьезно подойти к данному вопросу: проанализировать потребность в кадрах на 2026 и последующие годы, исходя из полученных результатов вести планомерную работу по выявлению детей, склонных к профессиональной деятельности, организации целенаправленной профориентационной работы и как следствие открытие классов/групп психолого-педагогической направленности или организация обучения таких детей по индивидуальным учебным планам.

Показатель 6. Доля выпускников 11 классов/групп психолого-педагогической направленности, поступивших в учебные заведения педагогической направленности.

Данный показатель не оценивался, в связи с тем, что первый выпуск класса/группы психолого-педагогической направленности будет в 2023 году.

Адресные рекомендации по направлению «Выявление кадровых потребностей в общеобразовательных организациях»

Общеобразовательным организациям:

- с целью закрытия имеющихся вакансий привлекать студентов педагогического отряда БГПУ, организовывать профессиональную переподготовку своих педагогических кадров по востребованным направлениям, заключать договора о целевом обучении со студентами старших курсов БГПУ (МОАУ СОШ № 1, МОАУ Лицей, МОАУ СОШ № 4);
- продолжить практику участия руководителей ОО в «ярмарках вакансий» БГПУ, АМГУ;
- продолжить практику заключения договоров на целевое обучение выпускников 11 классов, а также со студентами старших курсов;
- проанализировать потребность в кадрах на 2026 и последующие годы;
- рассмотреть возможность открытия класса/группы психолого-педагогической направленности в каждой ОО;
- руководителям МОАУ СОШ № 1, 5 и Лицей уточнить данные о поступлении выпускников по договорам о целевом обучении;
- проанализировать потребность в кадрах на 2026 и последующие годы;
- проводить анкетирование обучающихся на предмет выявления детей, склонных к педагогической деятельности

Отделу образования:

- сформировать банк данных по выпускникам, поступившим на обучение по направлению подготовки «Образование и педагогические науки» на основе целевых договоров.

«Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях»

Анализ проводился по четырем показателям:

- доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов;
- доля образовательных организаций, получивших статус региональной, муниципальной стажировочной площадки;
- доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших повышение квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ;
- реализация дополнительных профессиональных программ по вопросам оценки качества образования в ОО.

Показатель 7. Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов-45%.

В 2021-2022 учебном году педагогические работники принимали участие в диагностике профессиональных дефицитов:

- учителя начальных классов (региональный уровень) – 44% от всех учителей начальных классов;
- учителя-предметники принимали участие в выявлении профессиональных дефицитов по ИКТ-компетенциям (региональный уровень) – 19 % от всех учителей-предметников;
- диагностика предметных и методических компетенций (федеральный уровень) (по результатам диагностики трое педагогов рекомендованы для включения в региональный методический актив) – 15% от всех работающих учителей
- самодиагностика (на уровне ОО) – 47% от всех педагогических работников.

Следует отметить, что не проводилась самодиагностика в МОАУ СОШ №№4,5.

Участниками диагностики ИКТ – компетенций стали учителя всех предметных областей и общеобразовательных предметов. Наибольшую по численности группу составили учителя гуманитарного направления (предметы – русский язык, литература, история, обществознание, право, иностранные языки) – 10 человек (25%), учителя физико-математического направления (предметы – математика, физика, информатика) – 10 человек (25%), учителя естественно-научного направления (предметы – биология, химия, география) – 6 человек

(15%). Наибольший уровень сформированности ИКТ-компетенций продемонстрирован педагогами в области общепедагогической ИКТ-компетенции. Менее сформированная компетенция – предметно-методическая ИКТ-компетентность.

Профессиональная ИКТ-компетентность, а именно квалифицированное использование общераспространенных в образовательной области средств ИКТ при решении профессиональных задач недостаточно сформирована у диагностируемой группы педагогов.

Более половины участников диагностики (53%) показали удовлетворительный уровень сформированности ИКТ-компетенций, получив от 30 до 59% из возможных баллов за выполнение заданий диагностической работы.

Показали повышенный уровень сформированности ИКТ-компетенций 8% участников (эти педагоги набрали более 70% от возможного количества баллов при выполнении диагностической работы). При этом около 80% педагогов, участвовавших в диагностике, нуждаются в методической помощи для дальнейшего развития их цифровых компетенций. Наибольшее внимание необходимо уделить педагогам, достигшим лишь низкого уровня сформированности ИКТ-компетенций (28 % участников). Таким педагогам целесообразно рекомендовать участие в курсах повышения квалификации, направленных на совершенствование профессиональных компетенций в области применения цифровых технологий в образовательной деятельности, на актуализацию современных данных о цифровых сервисах, инструментах и ресурсах, являющихся базовыми для организации эффективного образовательного процесса. Так же целесообразно данной категории педагогов сформировать персонифицированный запрос на проектирование индивидуального образовательного маршрута с дальнейшей консультационной поддержкой тьютора или методиста. Педагогам, не достигшим базового уровня сформированности ИКТ-компетенций, необходимо рекомендовать принять участие в курсах повышения квалификации, ориентированных на: основные виды опасной информации и технологических угроз в сети интернет; цифровые инструменты и сервисы для повышения эффективности образовательного процесса; основные цифровые инструменты и сервисы организации коммуникации и обратной связи в образовательной деятельности.

Для участников с базовым, повышенным и высоким уровнями выявленные дефициты могут быть компенсированы в ходе освоения программ дополнительного профессионального образования и неформального образования (обмен опытом, мастер-классы, участие в региональных мероприятиях по тематике дефицитов и др.). Педагогам могут быть

рекомендованы программы, реализуемые в ГАУ ДПО «АМИРО» и ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России».

По результатам диагностической работы для педагогов и тьюторов разработаны рекомендации по составлению и реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогов, ресурсные карты по восполнению выявленных дефицитов.

Проведённая оценка профессиональных дефицитов учителей начальных классов была призвана оценить уровень их предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций.

41,65 % участников диагностики показали низкий дефицитарный уровень, продемонстрировав результативность от 81-100% выполнения диагностических заданий. Данной группе рекомендовано профессиональное развитие на основе неформального и информального образования (семинары, мастерские, сообщества, наставничество, онлайн обучение, дискуссии, профессиональные выставки).

15,2 % выполнили от 61 до 80 % диагностических заданий, что позволило выявить персональные дефициты и выстроить индивидуальный план профессионального развития.

20 % не смогли преодолеть порога 60% выполнения диагностических заданий. Данной группе педагогов необходимо постоянно обращать внимание на основные методические вопросы: планирование результатов учебной деятельности и знание методик и технологий, применение которых обеспечивает достижение планируемых результатов обучения.

По результатам диагностической работы для педагогов и тьюторов разработаны рекомендации по составлению и реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогов, ресурсные карты по восполнению выявленных дефицитов, проведена групповая консультация-вебинар «Ресурсное картирование как средство составления индивидуального образовательного маршрута.

Руководителям общеобразовательных организаций направлены аналитические справки по итогам диагностики ИКТ-компетенций и учителями начальных классов. При выстраивании методической работы в общеобразовательных организациях необходимо учесть рекомендации, обозначенные в аналитических справках.

Показатель 8. Доля образовательных организаций, получивших статус региональной, муниципальной стажировочной площадки – 20%

В 2021-2022 учебном году статус региональной стажировочной площадки получил МОАУ Лицей по теме «Школа нового содержания. Инструменты формирования естественно-научной грамотности».

Остальные школы не принимали участие в региональном конкурсе на присвоение статуса стажировочной площадки. Исходя из этого общеобразовательным организациям следует тщательнее подходить к анализу

деятельности организации с целью выявления той лучшей практики, которую можно было бы представить на региональном уровне в качестве стажировочной площадки.

Показатель 9. Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших повышение квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ

Среди приоритетных федеральных программ были выделены следующие:

- Реализация дополнительных профессиональных программ по вопросам оценки качества образования в ОО – 20%

Тематика пройденных КПК:

«Проектный менеджмент в условиях новых государственных стратегий развития образования»;

«Оценка качества образования как основа управления общеобразовательной организацией» (ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения РФ»);

«Системы оценки и управления качеством образования в школе в соответствии с требованиями ФГОС»;

«Внутренняя система оценки качества образования: развитие в соответствии с обновленными ФГОС» (платформа «Цифровая экосистема ДПО»);

«Школа Министерства просвещения России».

- Реализация дополнительных профессиональных программ для школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях и школ с низкими результатами – 2%

Тематика пройденных КПК:

- «Психолого-педагогические технологии адресной работы с учащимися школ с низкими результатами обучения и учащимися школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях»;

- «Механизмы эффективного управления школой: кадровые и финансовые ресурсы».

Реализация дополнительных профессиональных программ по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи – 4%

Тематика пройденных КПК:

- «Эффективные практики выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи»

Реализация дополнительных профессиональных программ по вопросам самоопределения профессиональной ориентации обучающихся – 15%

Тематика пройденных КПК:

- Методическая подготовка педагогов, реализующих предпрофильный профориентационный курс «Перспектива»;

- «Профориентация школьников: психология и выбор профессии»;

- «Организация профориентационной работы в школе».

Реализация дополнительных профессиональных программ по вопросам организации воспитания обучающихся – 17 %

Тематика пройденных КПК:

- «Профилактика проявлений агрессии, насилия, жестокости в детско-юношеской среде в условиях образовательной организации»;
- «Проектирование программ воспитания в современной общеобразовательной организации в условиях реализации ФГОС»;
- «Технологии воспитания и новые требования ФГОС»;
- «Обновление содержания Программы воспитания в условиях реализации «Стратегии развития воспитания РФ»;
- «Организация воспитательной работы в образовательной организации в условиях реализации ФГОС».

Реализация дополнительных профессиональных программ по вопросам организации работы в условиях введения обновленных ФГОС – 87%

Адресные рекомендации по направлению «Развитие кадрового потенциала в общеобразовательных организациях»

Общеобразовательным организациям:

- продолжить работу по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников, в том числе используя самодиагностику и интенсивен ЯУчитель (все ОО);
- привлекать учителей с повышенным и высоким уровнем сформированности ИКТ-компетенций, а также учителей начальных классов с высоким уровнем методических компетенций, к организации методического сопровождения в формате «горизонтального обучения»;
- проанализировать направления и содержание методической работы с учетом результатов диагностики профессиональных затруднений и при необходимости внести соответствующие корректировки в планы работы;
- рассмотреть возможность участия в региональном конкурсе на присвоения статуса стажировочной площадки в 2023 году (МОАУ СОШ № 1, МОАУ ЦО, МОАУ СОШ № 4, МОАУ СОШ № 5)
- организовать в сентябре 2022 года проведение самодиагностики по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников и на основе выявленных дефицитов спланировать методическую работу в ОО и индивидуальные образовательные маршруты педагогов (все ОО)
- активизировать работу по организации обучения педагогических работников по приоритетным федеральным программам, в том числе по вопросам

выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи; самоопределения профессиональной ориентации обучающихся, вопросам организации воспитания обучающихся

Отделу образования:

- продолжить сотрудничество с ЦНППМ по вопросам организации диагностики профессиональных дефицитов и разработки ИОМ для педагогов, а также организации обучения педагогических работников по приоритетным федеральным программам;
- обеспечить реализацию сетевого взаимодействия муниципальной методической службы и ЦНППМ в рамках разработки ИОМ педагогов и включения педагогов города в региональный методический актив;
- сформировать реестр педагогических работников, показавших высокие результаты по итогам диагностик, с целью привлечения данных педагогических работников к «горизонтальному обучению», тьюторскому сопровождению;
- продолжить работу по формированию плана-заказа на прохождение курсовой подготовки с учетом выявленных профессиональных дефицитов.

«Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности»

Показатель 10. Доля педагогических работников, прошедших программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности – 100%

Ежегодно в общеобразовательных организациях возникает потребность в профессиональной переподготовке педагогических кадров с целью закрытия имеющихся вакансий. Так, в 2021-2022 учебном году исходя из потребностей общеобразовательных организаций профессиональную переподготовку прошли 5 педагогических работников по направлениям:

- Педагог дополнительного образования: театральное искусство;
- Теория и методика преподавания изо в общеобразовательных организациях;
- Теория и методика преподавания музыки в общеобразовательных организациях;
- Теория и методика преподавания музыки в общеобразовательных организациях;
- Педагогическая деятельность в общем образовании (математика).

Таким образом доля педагогов в общеобразовательных организациях, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета составила 100%. Тем не менее учитывая имеющийся дефицит

педагогических кадров в общеобразовательных организациях, перераспределение нагрузки между работающими учителями, необходимо продолжить работу по организации обучения педагогов по программам профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

Адресные рекомендации по направлению «Профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности»

Общеобразовательным организациям:

- в случае принятия на работу сотрудника, не имеющего педагогического образования, осуществлять переподготовку по образовательным программам педагогической направленности;
- в случае закрытия имеющихся (или вновь появившихся) вакансий педагогическими работниками ОО, осуществлять профессиональную переподготовку по профилю преподаваемого предмета

«Поддержка молодых педагогов, реализация целевой модели Наставничества»

Анализ проводился по следующим показателям:

- доля молодых педагогов, за которыми закреплен педагог-наставник;
- доля образовательных организаций, реализующих целевую модель Наставничество;
- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках работы Школы молодого педагога.

Одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых педагогов. Привлечение в школы города молодых педагогов поможет решить проблему кадрового обеспечения. Работа по сопровождению и поддержке молодых педагогов и их профессионального становления, по обеспечению быстрого и эффективного включения в образовательный процесс, развитию их профессиональной компетентности является одним из важнейших направлений в деятельности муниципальной системы образования.

Показатель 11. Доля молодых педагогов, за которыми закреплен педагог-наставник – 100%

За всеми молодыми педагогами в общеобразовательных организациях закреплены педагоги-наставники, в МОАУ СОШ № 1 имеется практика закрепления за молодыми специалистами по два наставника: по предметной области и опытный классный руководитель. Во всех школах сформированы базы данных педагогов-наставников. Мониторинг внедрения целевой модели

наставничества (приказ ООА от 06.05.2022 № 148-од) показал, что уровень удовлетворенности наставляемых участием в программах наставничества составил 93%, что на 2% выше прошлого года; уровень удовлетворенности наставников участием в программах наставничества 91%, что на 3% выше показателей прошлого года. Лучший опыт педагогов-наставников был представлен на региональном конкурсе «Лучшие практики наставничества педагогических работников», двое педагогов из г.Зея признаны призерами данного конкурса (приказ министерства образования и науки Амурской области от 18.05.2022 № 560 «Об итогах регионального конкурса «Лучшие практики наставничества»).

Показатель 12. Доля образовательных организаций, реализующих целевую модель Наставничеств – 100%

С 2020 году в трех общеобразовательных организациях (МОАУ СОШ № 1, МОАУ СОШ №№4,5) началась пилотная апробация внедрения целевой модели наставничества. Опыт данных школ был представлен на Совете руководителей, а также рассматривался на городском методическом Совете, круглом столе с привлечением педагогической общественности из всех школ города. В результате на Совете руководителей (протокол от 24.06.2021 № 06) было принято решение о внедрении целевой модели Наставничества с 2021-2022 учебного года во всех общеобразовательных организациях города.

На основании приказа ООА от 30.08.2021 № 248-од «О внедрении целевой модели Наставничества в образовательных организациях города Зеи» утверждены «дорожная карта» внедрения целевой модели наставничества; планируемые результаты внедрения целевой модели на период с 2020 по 2024 год; сроки внедрения целевой модели наставничества. Таким образом, целевая модель Наставничества внедряется во всех общеобразовательных организациях.

Показатель 13. Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках работы Школы молодого педагога – 100%

С целью поддержки молодых педагогов, закрепления их в общеобразовательных организациях на уровне муниципалитета разработана программа поддержки молодых педагогов, организована работа Школы молодого педагога. В 2020 году на уровне муниципалитета было разработано положение о муниципальной Школе молодого педагога, утвержденное приказом отдела образования от 24.08.2020 № 272-од. Ежегодно утверждается состав муниципальной Школы молодого педагога и план работы (приказ от 14.10.2021 № 296-од «О муниципальной Школе молодого педагога»)

Списочный состав Школы молодого педагога в 2021-2022 учебном году составил 24 педагога. В течение учебного года было проведено 4 заседания школы и тренинг по снятию психоэмоционального напряжения:

- «Педагогический ПРОпуск» (слагаемые профессионального успеха);
 - «Мотивация современных школьников»;
 - «Эффективные формы и методы воспитательной работы по духовно-нравственному развитию обучающихся»;
 - «Супервизия – как метод разрешения сложных ситуаций».
- Посещаемость занятий Школы молодого педагога составила от 68% до 100%.

В 2021-2022 учебном году для молодых педагогов был организован и проведен муниципальный конкурс открытых уроков/занятий «Педагогический дебют», в котором приняли участие 8 педагогических работников (33% от общего количества молодых педагогов со стажем работы до 3-х лет), стаж работы которых составил от 3 месяцев до 2,5 лет. Двое молодых педагогов приняли участие в муниципальном этапе конкурса «Учитель года», один из них стал победителем и достойно выступил на региональном этапе конкурса.

Выводы:

Методической поддержке молодых педагогов уделяется достаточно серьезное внимание как на уровне общеобразовательных организаций (реализация целевой модели Наставничества, закрепление за молодыми специалистами опытных педагогов-наставников), так и на уровне муниципалитета (работа Школы молодого педагога, вовлечение молодых педагогов в конкурсное движение). Молодые педагоги привлекаются к работе школьных и муниципальных методических объединений. Работа муниципальной Школы молодого педагога строилась на выявленных дефицитах и проблемах молодых педагогов (диагностика проведена в сентябре 2021).

Адресные рекомендации по направлению «Поддержка молодых, реализация целевой модели Наставничества»

Общеобразовательным организациям:

- продолжить реализацию целевой модели Наставничества (все ОО);
- ежегодно проводить диагностику профессиональных затруднений молодого педагога и разработку программы наставничества совместно наставником и наставляемым;
- создавать мотивационные условия участия молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
- привлекать молодых педагогов к работе в качестве наставников по тем направлениям деятельности, в которых они успешны;
- знакомить педагогические коллективы с методическими находками, успешными практиками молодых педагогов;

- развивать возможности использования индивидуального образовательного маршрута для молодого педагога;
- рекомендовать общеобразовательным организациям изучить опыт работы педагогов-наставников – призеров регионального конкурса «Лучшие практики наставничества» и внедрить в практику работы. *Сборник лучших практик Наставничества опубликован на сайте отдела образования во вкладке Наставничество (Лучшие практики).*

Школьным и муниципальным методическим объединениям:

- анализировать деятельность молодых педагогов, выявляя интересные идеи, методические находки и решения.

Отделу образования:

- продолжить реализацию Программы поддержки молодых педагогов;
- продолжить работу муниципальной Школы молодого педагога;
- продолжить работу муниципальной рабочей группы по сопровождению внедрения целевой модели Наставничества в общеобразовательных организациях;
- организовать и провести муниципальный конкурс для молодых педагогов «Педагогический дебют» в 2023 году;
- информационно поддерживать проводимые мероприятия, конкурсы с участием молодых педагогов как на уровне региона, так и на федеральном уровне.

В **приложении № 1** представлен табличный вариант мониторинга кадрового обеспечения системы образования города Зеи.

В **приложении 2** представлен табличный вариант мониторинга кадрового обеспечения системы образования города Зеи в разрезе общеобразовательных организаций.

Главный специалист отдела

С.Н.Лысенко

17.08.2022

Мониторинг кадрового обеспечения системы образования города Зеи, 2022 г.

№ п/п	Показатели	Единица измерения	Методы сбора информации	Выборка	Методика расчета показателя	Достигнутые показатели, 2022 г.
Задача 1. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях						
1.	Количество вакансий в общеобразовательных организациях	Чел.	Методы статистической обработки данных (Информация, предоставляемая ОО)	Генеральная совокупность всех ОО	Достигнутые значения по состоянию на 1 сентября каждого года	6
2.	Укомплектованность ОО руководящими и педагогическими кадрами	%	Методы статистической обработки данных (Информация, предоставляемая ОО)	Генеральная совокупность всех педагогических и руководящих работников ОО города	Показатель определяется по формуле: $P = P1/P2 * 100\%$, где П – рассчитываемый показатель P1 – фактическое количество педагогических и руководящих работников P2 – требуемое количество педагогических и руководящих работников	95
3.	Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета	%	Методы статистической обработки данных (РИС ОБР «Сетевой город образование»)	Генеральная совокупность всех педагогических работников ОО	Показатель определяется по формуле: $P = ПР1/ПР2 * 100\%$, где П – рассчитываемый показатель	100

				города	<p>ПР1 – количество педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета</p> <p>ПР2 – общее количество педагогических работников ОО</p>	
4.	Количество заключенных целевых договоров на обучение по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»	чел	Методы статистической обработки данных (аналитическая информация отдела образования)		Достигнутое значение по состоянию на 01 августа	6
5.	Доля общеобразовательных организаций, открывших классы/группы психолого-педагогической направленности	%	Методы статистической обработки данных (аналитическая информация ОО)	Генеральная совокупность всех ОО	<p>Показатель определяется по формуле:</p> $П = \frac{ОО1}{ОО2} * 100\%$ <p>П – рассчитываемый показатель</p> <p>ОО1 – количество ОО, открывших классы/группы психолого-педагогической направленности</p> <p>ОО2 – общее количество ОО в городе</p>	20
6.	Доля выпускников 11 классов/групп психолого-	%	Методы статистической обработки данных	Генеральная совокупность	Показатель определяется по формуле:	Не анализировался, т.к. нет выпуска

	педагогической направленности, поступивших в учебные заведения педагогической направленности		(аналитическая информация ОО)	обучающихся 11 классов/групп психолого-педагогической направленности	$P = V1/V2 * 100\%$ P – рассчитываемый показатель $V1$ – количество выпускников 11 классов/групп психолого-педагогической направленности, поступивших в учебные заведения педагогической направленности $V2$ – общее количество выпускников 11 классов/групп психолого-педагогической направленности	
Задача 2. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях						
7.	Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов	%	Методы статистической обработки данных (аналитические справки ОО, ЦНППМ)	Генеральная совокупность участников диагностических процедур	Показатель определяется по формуле: $P = ПР1/ПР2 * 100\%$ P – рассчитываемый показатель $ПР1$ – количество педагогических работников, участвовавших в диагностических процедурах $ПР2$ – общее количество	45

					педагогических работников	
8.	Доля образовательных организаций, получивших статус региональной, муниципальной стажировочной площадки	%	Методы статистической обработки данных (приказ Минобра Амурской области о присвоении статуса стажировочных площадок)	Генеральная совокупность всех ОО	Показатель определяется по формуле: $П = \frac{ОО1}{ОО2} * 100\%$ П – рассчитываемый показатель ОО1 – количество ОО, получивших статус региональной, муниципальной стажировочной площадки ОО2 – общее количество ОО в городе	20
9.	Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших повышение квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ	%	Методы статистической обработки данных (анализ заявок на повышение квалификации)	Генеральная совокупность всех педагогических и руководящих работников	Показатель определяется по формуле: $П = \frac{ПР1}{ПР2} * 100\%$ П – рассчитываемый показатель ПР1 – количество педагогических работников и управленческих кадров, прошедших повышение квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ ПР2 – общее количество педагогических работников и	58

					управленческих кадров в ОО	
Задача 3. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности						
10.	Доля педагогических работников, прошедших программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	%	Методы статистической обработки данных (аналитические отчеты ОО)	Генеральная совокупность всех педагогических работников, преподающих учебные предметы не в соответствии с профильным образованием	Показатель определяется по формуле: $P = \frac{PP1}{PP2} * 100\%$ П – рассчитываемый показатель PP1 – количество педагогических работников, прошедших программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности PP2 – общее количество педагогических работников, преподающих учебные предметы не в соответствии с профильным образованием	100
Задача 4. Поддержка молодых педагогов, реализация целевой модели Наставничества						
11.	Доля молодых педагогов, за которыми закреплен педагог-наставник	%	Методы статистической обработки данных (сбор данных в рамках реализации целевой модели Наставничества)	Генеральная совокупность молодых педагогов, работающих в ОО	Показатель определяется по формуле: $P = \frac{MP1}{MP2} * 100\%$ П – рассчитываемый показатель	100

					<p>МП1 – количество молодых педагогов, за которыми закреплен педагог-наставник</p> <p>МП2 – общее количество молодых педагогов, работающих в ОО</p>	
12.	Доля образовательных организаций, реализующих целевую модель Наставничеств	%	Методы статистической обработки данных (сбор данных в рамках реализации целевой модели Наставничества)	Генеральная совокупность всех ОО	<p>Показатель определяется по формуле: $P = \frac{OO1}{OO2} * 100\%$ P – рассчитываемый показатель OO1 – количество ОО, в которых реализуется целевая модель наставничества OO2 – общее количество образовательных организаций</p>	100
13.	Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках работы Школы молодого педагога	%	Методы статистической обработки данных (анализ руководителя Школы молодого педагога)	Генеральная совокупность молодых педагогов, работающих в ОО	<p>Показатель определяется по формуле: $P = \frac{МП1}{МП2} * 100\%$ P – рассчитываемый показатель</p> <p>МП1 – количество молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках работы Школы молодого педагога</p>	100

					МП2 – общее количество молодых педагогов, работающих в ОО	
--	--	--	--	--	---	--

Приложение 2

**Мониторинг кадрового обеспечения системы образования города Зеи
в разрезе общеобразовательных организаций, 2022 г.**

№ п/п	Показатели	Методика расчета показателя	МОАУ СОШ № 1	МОАУ ЦО	МОАУ Лицей	МОАУ СОШ № 4	МОАУ СОШ № 5
Задача 1. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях							
14.	Количество вакансий в общеобразовательных организациях (по состоянию на 09.08.2022)	Достигнутые значения по состоянию на 1 сентября каждого года	2 (англ., матем)	0	3 (англ, яз.-2, технология - 1)	0	1 (рус.яз, литература)
15.	Укомплектованность ОО руководящими и педагогическими кадрами (по состоянию на 09.08.2022)	Показатель определяется по формуле: $P = P1/P2 * 100\%$, где P – рассчитываемый показатель P1 – фактическое количество педагогических и руководящих работников P2 – требуемое количество	95%	100%	82%	100%	99 %

		педагогических и руководящих работников					
16.	Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета	Показатель определяется по формуле: $P = \frac{ПР1}{ПР2} * 100\%$, где П – рассчитываемый показатель ПР1 – количество педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета ПР2 – общее количество педагогических работников ОО	100%	100%	100%	100%	100 %
17.	Количество заключенных целевых договоров на обучение по направлению подготовки «Образование и педагогические	Достигнутое значение по состоянию на 01 августа	2	0	2	0	2

	науки»						
18.	Доля общеобразовательных организаций, открывших классы/группы психолого-педагогической направленности (да/нет, год открытия)	Показатель определяется по формуле: $P = \frac{OO1}{OO2} * 100\%$ П – рассчитываемый показатель OO1 – количество OO, открывших классы/группы психолого-педагогической направленности OO2 – общее количество OO в городе	нет	0	Да, 2021 (группа 9 чел) 2022 (группа 3 чел)	нет	нет
19.	Доля выпускников 11 классов/групп психолого-педагогической направленности, поступивших в учебные заведения педагогической направленности	Показатель определяется по формуле: $P = \frac{B1}{B2} * 100\%$ П – рассчитываемый показатель B1 – количество выпускников 11 классов/групп психолого-педагогической направленности, поступивших в учебные заведения	-	-	-	-	-

		педагогической направленности В2 – общее количество выпускников 11 классов/групп психолого-педагогической направленности					
Задача 2. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях							
20.	Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов	Показатель определяется по формуле: $P = \frac{PP1}{PP2} * 100\%$ P – рассчитываемый показатель PP1 – количество педагогических работников, участвовавших в диагностических процедурах PP2 – общее количество педагогических работников	<i>Самодиагностика – 100 %</i> <i>Икт-компетенции – 13%</i> <i>Начальные классы – 50%</i> <i>Предметные и методические компетенции- 100 %</i> <i>Интенсив ЯУчитель - 75%</i>	<i>Самодиагностика – 42 %</i> <i>Икт-компетенции – 21%</i> <i>Начальные классы – 26%</i> <i>Предметные и методические компетенции- 27 %</i> <i>Интенсив ЯУчитель - 0%</i>	Апробация модели ИКТ компетенции – 54,3 % Начальные классы- 100 % Предметные и методические компетенции 8,5% Самодиагностика по функциональной грамотности на интенсиве ЯУчитель – 94%	<i>Икт-компетенции – 17%</i> <i>Начальные классы – 24%</i> <i>Предметные и методические компетенции- 5 %</i> <i>Интенсив ЯУчитель - 17%</i>	Апробация модели ИКТ компетенц – 18,6 % Предметные и методические компетенции -13,9 % Начальные классы- 23,2 %
21.	Доля образовательных организаций, получивших статус	Показатель определяется по формуле: $P = \frac{OO1}{OO2} * 100\%$	нет	нет	Да (региональная) «Школа нового	нет	нет

	региональной, муниципальной стажировочной площадки	П – рассчитываемый показатель ОО1 – количество ОО, получивших статус региональной, муниципальной стажировочной площадки ОО2 – общее количество ОО в городе			содержания. Инструменты формирования естественно-научной грамотности»		
22.	Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших повышение квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ <i>(Приоритетные направления представлены после таблицы)</i>	Показатель определяется по формуле: $P = \frac{PP1}{PP2} * 100\%$ П – рассчитываемый показатель PP1 – количество педагогических работников и управленческих кадров, прошедших повышение квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ PP2 – общее	1. 38% 2. 5% 3. 7% 4. 17% 5. 24%	1. 4% 2. 0 % 3. 14 % 4. 54% 5. 54%	1. 29% 2. 3. 4. 5.	1. 14 % 2. 0 % 3. 0 % 4. 5 % 5. 5 %	1. 13 % 2. 5 %

		количество педагогических работников и управленческих кадров в ОО, повысивших свою квалификацию в рамках реализации дополнительных профессиональных программ					
Задача 3. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности							
23.	Доля педагогических работников, прошедших программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Показатель определяется по формуле: $П = \frac{ПР1}{ПР2} * 100\%$ П – рассчитываемый показатель ПР1 – количество педагогических работников, прошедших программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности ПР2 – общее количество педагогических	0	100% (1 педагог дпо, 1 педагог изо, 1 педагог математики)	100 (1 учитель ОБЖ)	100% (1 музыка)	0

		работников, преподающих учебные предметы не в соответствии с профильным образованием					
Задача 4. Поддержка молодых педагогов, реализация целевой модели Наставничества							
24.	Доля молодых педагогов, за которыми закреплен педагог-наставник	Показатель определяется по формуле: $П = \frac{МП1}{МП2} * 100\%$ П – рассчитываемый показатель МП1 – количество молодых педагогов, за которыми закреплен педагог-наставник МП2 – общее количество молодых педагогов, работающих в ОО	100	100	100	100	100
25.	Доля образовательных организаций, реализующих целевую модель Наставничеств	Показатель определяется по формуле: $П = \frac{ОО1}{ОО2} * 100\%$ П – рассчитываемый показатель ОО1 – количество	Да	Да	Да	Да	Да

		ОО, в которых реализуется целевая модель наставничества ОО2 – общее количество образовательных организаций					
26.	Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках работы Школы молодого педагога	Показатель определяется по формуле: $P = \frac{MP1}{MP2} * 100\%$ P – рассчитываемый показатель MP1 – количество молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках работы Школы молодого педагога MP2 – общее количество молодых педагогов, работающих в ОО	100	100	100	100	100

Приоритетные федеральные программы:

1. Реализация дополнительных профессиональных программ по вопросам оценки качества образования в ОО:

- «Проектный менеджмент в условиях новых государственных стратегий развития образования»
- «Оценка качества образования как основа управления общеобразовательной организацией» (ФГАОУ ДПО «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения РФ»)
- Системы оценки и управления качеством образования в школе в соответствии с требованиями ФГОС
- «Внутренняя система оценки качества образования: развитие в соответствии с обновленными ФГОС» (платформа «Цифровая экосистема ДПО»)
- «Школа Министерства просвещения России»

2. Реализация дополнительных профессиональных программ для школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях и школ с низкими результатами

- Психолого-педагогические технологии адресной работы с учащимися школ с низкими результатами обучения и учащимися школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях
- «Механизмы эффективного управления школой: кадровые и финансовые ресурсы»

3. Реализация дополнительных профессиональных программ по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи

- Эффективные практики выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи

4. Реализация дополнительных профессиональных программ по вопросам самоопределения профессиональной ориентации обучающихся

- Методическая подготовка педагогов, реализующих предпрофильный профориентационный курс «Перспектива»
- Профориентация школьников: психология и выбор профессии.

- Организация профориентационной работы в школе

5. Реализация дополнительных профессиональных программ по вопросам организации воспитания обучающихся

- Профилактика проявлений агрессии, насилия, жестокости в детско-юношеской среде в условиях образовательной организации

- Проектирование программ воспитания в современной общеобразовательной организации в условиях реализации ФГОС

- Технологии воспитания и новые требования ФГОС

- Обновление содержания Программы воспитания в условиях реализации «Стратегии развития воспитания РФ

- Организация воспитательной работы в образовательной организации в условиях реализации ФГОС

6. Реализация дополнительных профессиональных программ по вопросам организации работы в условиях введения обновленных ФГОС