

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ  
АЛЕКСАНДРОВО - ГАЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ПРИКАЗ**

от <sup>01.09.</sup> 2022 г. № 167-а с. Александров – Гай

**Об утверждении аналитических материалов  
по результатам мониторинга «О системе обеспечения  
профессионального развития педагогических кадров».**

В соответствии с приказом Управления образования от 06.06.2022 года № 151 «О проведении мониторинга по направлению "Система обеспечения профессионального развития педагогических работников" Александрово-Гайского муниципального района",

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить аналитические материалы по результатам мониторинга по результатам мониторинга «О системе обеспечения профессионального развития педагогических кадров» (Приложение 1)
2. Результаты мониторинга рассмотреть на совещании руководителей образовательных учреждений района в срок до 1.09.2022 г.
3. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

**Начальник  
Управления образования**



**Нейфельд О.В.**

Коннова И.Н.  
2-18-79

**Анализ результатов мониторинга по выявлению кадровых потребностей в  
общеобразовательных учреждениях Александрово-Гайского муниципального района  
за 2021-2022 учебный год**

Мониторинг по выявлению кадровых потребностей в общеобразовательных учреждениях Александрово-Гайского муниципального района (далее- Мониторинг) является составной частью мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников. Основная цель настоящего мониторинга – определение кадровых потребностей в общеобразовательных учреждениях муниципалитета для повышения качества образования через последующее принятие управленческих мер.

Мониторинг был проведен по утвержденным показателям.

В результате анализа выявилось, что 50 % школ нуждается в педагогических кадрах (МБОУ СОШ с. Новоалександровка, МБОУ СОШ с. Канавка, МБОУ СОШ с. Варфоломеевка, МБОУ СОШ п. Приузенский, МБОУ СОШ с. Луков Кордон). Проводя анализ обеспеченности в разрезе должностей и учебных предметов, можно заключить, что наибольшая потребность в общеобразовательных организациях района состоит в учителях математики, физики, английского языка, русского языка. Среди возможных причин появления вакансий указываются:

- выход педагогов на пенсию;
- увольнение педагогов, уход педагогов в другую отрасль, увольнение в связи с переездом;
- отпуск по уходу за ребенком;
- увеличение количества учебных часов в учебном плане, Анализ кадрового состава педагогов показал, что в школах есть скрытые вакансии (недельная нагрузка некоторых учителей превышает 30 часов). Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, его устранение на уровне муниципалитета должно стать одной из главных задач. Еще одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Следует отметить, что приток молодых педагогов за последние 3 года составил 4 человека.

На уровне организаций осуществляется поддержка молодых педагогов через наставничество. Но распространение института наставничества, на данный момент, не носит системный характер. Сохранение доли молодых педагогов происходит в том числе за счет осуществления мер социальной поддержки молодых педагогов:

- предоставление льгот, единовременных выплат,
- участие в программе «Обеспечение жильем молодых специалистов»,
- проведение методической работы с молодыми специалистами.

Доля педагогических работников пенсионного возраста составляет 23 %. Основная причина тенденции к уменьшению доли педагогов – выход на пенсию. При этом наибольшее количество педагогических работников пенсионного возраста привлечены для работы в начальных классах, учителями русского языка и литературы, учителями математики. Следовательно, для того чтобы ликвидировать дефициты, обозначенные выше, необходимо в большей степени привлекать молодых педагогов именно данных предметных областей, учитывая возможные риски выхода педагогов пенсионного возраста на заслуженный отдых

В текущем учебном году наибольшее количество педагогов-совместителей – это учителя физической культуры и музыки, географии. Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета,

составляет 95,17%. Благодаря этому удалось снизить напряжённость с нехваткой кадров, квалифицированных по узким специальностям (МБОУ СОШ с. Варфоломеевка, МБОУ СОШ п. Приузенский, МБОУ СОШ с. Канавка).

### **Общие выводы**

50% школ в данный момент нуждается в педагогических кадрах. Наибольшее число вакансий определено по учебным дисциплинам: математики, физики, английского языка, русского языка. При этом именно учителями русского языка и литературы, математики и иностранных языков работают педагогические работники пенсионного возраста. Доля педагогических работников пенсионного возраста от общего числа педагогов составляет 23%. Доля молодых педагогов муниципалитета составляет 3,6%. В ходе мониторинга выявлена доля педагогов-совместителей, данное значение составляет 7%. Наибольшее число совместителей – учителя физической культуры и музыки, географии. Также следует отметить, что 12 педагогических работников муниципалитета имеют образование, которое не соответствует профилю преподаваемого учебного предмета.

### **Адресные рекомендации по результатам анализа**

Главную роль в повышении качества образования играет педагогический корпус. Устранение кадрового дефицита возможно только за счет комплексной работы на муниципальном уровне и уровне образовательных организаций. При этом развитие кадрового потенциала системы образования невозможно без повышения престижности и привлекательности профессии педагога на уровне муниципалитета:

- Разработать механизмы привлечения молодых педагогов, в том числе за счет возможности заключения договоров о целевом обучении с выпускниками общеобразовательных учреждений (особое внимание уделить специальности :Учитель математики, физики, информатики, русского языка и литературы, учитель английского языка) МБОУ СОШ с. Новоалександровка, МБОУ СОШ с. Канавка, МБОУ СОШ с. Варфоломеевка, МБОУ СОШ п. Приузенский, МБОУ СОШ с. Луков Кордон;
- Создать условия для проведения профориентационной работы с учащимися общеобразовательных учреждений через взаимодействие учреждений среднего, высшего профессионального образования и учреждений дополнительного образования – МБОУ СОШ № 1 с. Александров-Гай, МБОУ СОШ № 2 с. Александров-Гай, МБОУ СОШ № 3 с. Александров-Гай, МБОУ СОШ с. Камышки, МБОУ СОШ с. Новоалександровка им. Героя Советского Союза Ф.Д. Глухова, МБОУ СОШ с. Канавка, МБОУ СОШ с. Луков Кордон, МБОУ СОШ п. Приузенский;
- Продолжать участие в проекте «Земский учитель» МБОУ СОШ с. Новоалександровка, МБОУ СОШ с. Канавка, МБОУ СОШ с. Варфоломеевка, МБОУ СОШ п. Приузенский, МБОУ СОШ с. Луков Кордон;
- Оказывать меры социальной поддержки молодых педагогов, в том числе возможность участия в жилищных программах. Разработать программу методической поддержки молодых педагогов на уровне муниципалитета.
- Создать условия для поддержки педагогических работников пенсионного возраста, в том числе за счет включения в инновационную деятельность через дифференцированное участие в сетевых профессиональных сообществах.
- Создать условия для развития института наставничества – МБОУ СОШ № 1 с. Александров-Гай, МБОУ СОШ № 2 с. Александров-Гай, МБОУ СОШ № 3 с. Александров-Гай, МБОУ СОШ с. Камышки, МБОУ СОШ с. Новоалександровка им. Героя

Советского Союза Ф.Д. Глухова, МБОУ СОШ с. Канавка, МБОУ СОШ с. Луков Кордон, МБОУ СОШ п. Приузенский;

- Повышать престиж педагогической профессии, в том числе через включение в конкурсное движение на уровне образовательной организации –МБОУ СОШ № 1 с. Александров-Гай, МБОУ СОШ № 2 с. Александров-Гай, МБОУ СОШ № 3 с. Александров-Гай, МБОУ СОШ с. Камышки, МБОУ СОШ с. Новоалександровка им. Героя Советского Союза Ф.Д. Глухова, МБОУ СОШ с. Канавка, МБОУ СОШ с. Луков Кордон, МБОУ СОШ п. Приузенский;

-Проводить профориентационную работу с учащимися старших классов, в том числе с привлечением учреждений дополнительного образования детей, учреждений среднего, высшего профессионального образования –МБОУ СОШ № 1 с. Александров-Гай, МБОУ СОШ № 2 с. Александров-Гай, МБОУ СОШ № 3 с. Александров-Гай, МБОУ СОШ с. Камышки, МБОУ СОШ с. Новоалександровка им. Героя Советского Союза Ф.Д. Глухова, МБОУ СОШ с. Канавка, МБОУ СОШ с. Луков Кордон, МБОУ СОШ п. Приузенский;

-Разработать механизмы привлечения молодых педагогов- Управление образования

- Создать условия профессиональной переподготовки учителей -Управление образования

-Оказывать меры поддержки педагогов, в том числе через развитие института наставничества- МБОУ СОШ № 1 с. Александров-Гай, МБОУ СОШ № 2 с. Александров-Гай, МБОУ СОШ № 3 с. Александров-Гай, МБОУ СОШ с. Камышки, МБОУ СОШ с. Новоалександровка им. Героя Советского Союза Ф.Д. Глухова, МБОУ СОШ с. Канавка, МБОУ СОШ с. Луков Кордон, МБОУ СОШ п. Приузенский;

- Создать условия для включения педагогических работников пенсионного возраста в инновационную деятельность через дифференцированное участие в сетевых профессиональных сообществах- Управление образования;

-Создать условия для участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства- МБОУ СОШ № 1 с. Александров-Гай, МБОУ СОШ № 2 с. Александров-Гай, МБОУ СОШ № 3 с. Александров-Гай, МБОУ СОШ с. Камышки, МБОУ СОШ с. Новоалександровка им. Героя Советского Союза Ф.Д. Глухова, МБОУ СОШ с. Канавка, МБОУ СОШ с. Луков Кордон, МБОУ СОШ п. Приузенский.

## **Анализ результатов мониторинга по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников**

Муниципальный мониторинг и анализ регионального мониторинга показал, что за последних 3 года в школы района пришли 7 молодых педагогов, большинство из которых обучались в ВУЗах по педагогической специальности, а также не педагогической специальности, пройдя курсы профессиональной переподготовки. Этот фактор влияет на содержание методической работы с данными учителями, на содержание индивидуальных программ наставничества.

Известно, что окончание даже педагогического вуза, получение диплома не означает, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации - "вживания" в профессию. Для успешной адаптации молодых специалистов и на муниципальном и на школьном уровнях ведётся постоянная работа.

В целях создания условий для профессионального роста, выражения интересов молодых педагогов, закрепления их в образовательных учреждениях в районе создана Ассоциация молодых педагогов, которая объединяет молодых учителей, воспитателей и иных педагогических работников ОУ до 35 лет и стаж до 5 лет. Всего в Ассоциацию входят 21 чел.

Ассоциация работает по утверждённому на учебный год плану.

Все мероприятия, намеченные на год выполнены.

Главное событие года для объединения молодых учителей – конкурс «Педагогический дебют». В финал конкурса вышла молодой педагог МБОУ СОШ № 2 с. Александров-Гай Копылова Е.В., учитель начальных классов. Она будет представлять регион в Москве в октябре 2022 года.

Проведено 3 заседания Совета молодых педагогов, организовано чествование специалистов, приступающих к работе в ОУ района, молодые педагоги приняли участие в областных мероприятиях заседаниях «Ассоциации молодых специалистов», в семинарах и Круглых столах, организуемых СОИРО,

Молодые учителя в течение учебного года приняли участие во многих мероприятиях муниципального и регионального уровня. Муниципальный мониторинг по осуществлению методической поддержки молодых педагогами реализации системы наставничества показал, что молодые педагоги работают в 2 образовательных организациях. 100% молодых специалистов имеют наставника из числа опытных и квалифицированных учителей, они назначены приказом директора, имеют индивидуальные Программы наставничества.

Муниципальная программа наставничества разработана с учетом выработки концепции и единых подходов к организации наставничества в образовательных организациях.

Вывод: Для осуществления методической поддержки и закрепления молодых педагогов в сельской местности создаются условия для вхождения их в профессию, на школьном и муниципальном уровне проводятся мероприятия, направленные на укрепление престижа работы учителя, повышение уровня знаний теории и методики преподаваемого предмета, проявления творческих способностей молодого учителя. Каждый молодой специалист имеет наставника и индивидуальные программы наставничества.

Но, такие факторы, как разрозненность подходов, недостаточно квалифицированная методическая поддержка в некоторых школах ставит задачу необходимости выработки концепции и единых подходов к организации наставничества в образовательных организациях.

Адресные рекомендации:

1. Муниципальной методической службе (Конновой И.Н.) в срок до 1.09.2023 обеспечить выполнение мероприятий Муниципальной программы наставничества.
2. Распространить опыт МБОУ СОШ № 2 с. Александров-Гай по работе молодыми педагогами. Срок: До 1.11. 2022г

Анализ результатов мониторинга по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников свидетельствует о положительной динамике по всем показателям.

Однако, необходима систематизация на муниципальном уровне усилий всех субъектов по личностной, социальной, профессиональной поддержке «входа в профессию», включающая привлечение молодых специалистов и их закрепление в профессии; включение начинающих специалистов в систему наставничества, определение традиционных и инновационных способов наставнического сопровождения.

### **Анализ результатов мониторинга по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности**

Важным показателем результативности деятельности образовательной организации является обеспечение качества образования. В этом большое значение имеет повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников образовательных организаций Александрово-Гайского района.

Основная доля работников образования проходит повышение квалификации и профессиональную переподготовку на базе ГАУ ДПО «СОИРО».

Закон «Об образовании в РФ» предоставляет право педагога повысить квалификацию 1 раз в 3 года. 100 % педагогов прошли КПК за последние 3 лет. Программа курсовой подготовки на 2021- 2022 учебный год выполнен. Всего 69 педагогов.

До конца 2022 года пройдут курсы педагоги дополнительного образования «Творчество», «Цифровая образовательная среда» – 16 чел. В течение 3-х лет для выполнения задачи соответствия кадрового состава квалификационным требованиям 6 педагогов прошли профессиональную переподготовку по предмету, 5 руководителей и заместители прошли переподготовку по специальности «Менеджмент».

**Вывод:**

В системе обеспечения профессионального развития педагогических работников курсы повышения квалификации играют важную роль. Курсы по преподаваемому предмету или специальности 1 раз в 3 года педагоги проходят на базе Саратовского института развития образования. На начало нового 2022-2023 учебного года у 10 педагогов пройдена курсовая подготовка.

В период с 14 по 16 сентября 2021 года была проведена диагностика предметных компетенций педагогических работников (далее диагностика).

Основная цель диагностики – выявление соответствия уровня сформированных предметных компетенций педагога (ИКТ компетенции, технологической, методической, исследовательской, проектной, коррекционно-развивающей) требованиям федерального государственного образовательного стандарта и требованиям Профессионального стандарта педагога в части формирования конкурентоспособного кадрового потенциала обеспечивающего необходимый уровень квалификации для работы в режиме развития инноваций.

Общее количество педагогических работников, прошедших диагностику предметных компетенций составило 69 человек, это 41% от общего числа педагогических работников общеобразовательных учреждений Александрово-Гайского муниципального района. Также стоит отметить, что в сельских школах в диагностике приняли участие 65% педагогов. Для таких школ будут разработаны индивидуальные маршруты совершенствования предметных компетенций.

Анализ полученных результатов позволяет сделать выводы (выявленные дефициты):

- педагоги испытывают трудности в проведении сравнительных анализов программ, учебно-методических комплектов, методических и дидактических материалов, затрудняются обосновать их выбор для решения профессиональных задач в зависимости от ситуации;

- «проблемным полем» является разработка технологических карт занятий (системы занятий) в соответствии с поставленными задачами;

- недостаточно сформировано умение в плане проведения и организации совместной исследовательской работы по внедрению инноваций в образовательный процесс;

- педагоги не осведомлены о процессах управления рисками проектов (трудности в планировании управления рисками, идентификации рисков, качественной и количественной оценки рисков и т.д.);

- педагоги не транслируют опыт, связанный с внедрением ИКТ в учебный процесс;

- недостаточно сформировано умение анализировать ресурсы и возможности для проектирования и реализации совместного обучения детей с нормальным развитием и с ОВЗ.

#### **На основе анализа сформулированы адресные рекомендации:**

Руководителям ОУ: МБОУ СОШ № 1с. Александров-Гай, МБОУ СОШ № 2 с. Александров-Гай, МБОУ СОШ № 3 с. Александров-Гай, МБОУ СОШ с. Новоалександровка им. Героя Советского Союза Ф.Д. Глухова:

1. Организовать работу по совершенствованию предметных компетенций педагогов (с учетом разработанных индивидуальных маршрутов совершенствования предметных компетенций) через проведение тематических педагогических советов, заседаний методических объединений учителей, иных форм, также прохождение курсов повышения квалификации. МБОУ СОШ № 2 с. Александров-Гай максимальное внимание уделять развитию коррекционно-развивающей компетенции.

2. Создать условия, мотивировать, стимулировать участие учителей и обучающихся в различных конкурсах, мероприятиях предметной направленности.

Рекомендовать педагогам:

1. Принимать участие в вебинарах, заседаниях районных и школьных методических объединений, иных формах с целью повышения предметных компетенций.

2. Принимать участие в различных конкурсах, мероприятиях, направленных на совершенствование предметных компетенций.

3. Применять элементы предметности в урочной и внеурочной деятельности.

4. Обобщать и транслировать опыт по совершенствованию предметных компетенций.

5. Руководителям школ района обеспечить повышение профессионального уровня педагогов, увеличение числа педагогов с высшей категорией.

Срок: В течение года.

Методическому кабинету:

1. Обеспечить функционирование региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Александрово-Гайского муниципального района;

2. Оказывать содействие в формировании регионального методического актива для осуществления помощи и поддержки педагогическим работникам и управленческим кадрам;

3. Содействовать обучению управленческих команд общеобразовательных учреждений Александрово-Гайского муниципального района по соответствующим дополнительным профессиональным программам повышения квалификации в ГАУ ДПО «СОИРО»;
4. Актуализировать деятельность методических объединений в Александрово-Гайском муниципальном районе;
5. Обеспечить проведение мониторинга деятельности методической службы на институциональном уровне.
6. Срок: в течение года.