

Согласовано:

Директор МАУ ЦСОиРО

Е.В.Суханова



Анализ работы методического отдела
МАУ «Центр сопровождения, обеспечения и развития
образования»
за 2021-2022 учебный год

С целью реализации задач по обеспечению методического сопровождения муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования МО «Город Березники», в 2021-2022 году методическим отделом МАУ «Центр сопровождения, обеспечения и развития образования» была проведена работа по следующим направлениям:

1. Повышение квалификации педагогов через сопровождение курсовой подготовки;
2. Непрерывное профессиональное развитие педагогов и руководителей ОО ;
3. Организация работы с молодыми специалистами.
4. Организация и сопровождение проектной деятельности педагогических сообществ;
5. Сопровождение и подготовка к конкурсам профессионального мастерства;
6. Сопровождение аттестации педагогов и руководителей;
7. Методическое сопровождение проектно-инновационной деятельности;
8. Сопровождение качества образования ОО города.
9. Показатели методического сопровождения деятельности ОО
10. Кадровая политика.

1. Повышение квалификации через сопровождение курсовой подготовки

В соответствии с ФЗ-№ 273 от 29.12.2012 «Об образовании в РФ» в образовательных организациях создаются условия для дополнительного профессионального образования педагогических работников, направленного на удовлетворение профессиональных потребностей, профессионального развития, обеспечение соответствия их квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки.

На основании приказа Министерства образования и науки Пермского края от 02.12.2020 № 26-01-06-594 «Об утверждении плана повышения

квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников системы образования Пермского края в 2021 году» укомплектованы учебные группы для обучения по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки (курсовой подготовки) работников образования в Едином банке дополнительных профессиональных программ (ЕДУБАНК): <http://edubank.perm.ru/> на 2022 год.

Комплектование учебных групп проходит на основе выявленных потребностей педагогических и руководящих работников и в соответствии с планом повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников системы образования Пермского края в 2022 году в ГАУ ДПО «Институт развития образования Пермского края».

Ежеквартальный отчет ОО по курсовой подготовке работников образования позволяет систематически проводить мониторинг прохождения курсов повышения квалификации. Обобщенные показатели данного отчета размещаются на сайте Единого банка дополнительных профессиональных программ (ЕДУБАНК) в разделе «Итоги обучения за год / квартал». Ежеквартальный отчет «Эффективность методической работы» является инструментом **персонализированного мониторинга** педагогических и руководителей, прошедших курсы повышения квалификации.

Количественные показатели курсовой подготовки за 2021-2022 учебный год представлены в таблице ниже: Общее количество руководителей и основных педагогических работников, своевременно (в течение 3-х лет) повысивших квалификацию через курсовую подготовку составило по муниципалитету – 98 % (целевой показатель – 85%).

Таблица. Доля %, педагогов, своевременно прошедших КПК

ОО	Начало 2020-2021 учебного года	Конец 2020-2021 1 полугодие 2022 г. учебного года	
ДОУ	94,1	94,9	96
СОШ	96,6	97,5	98
УДО	67,9	80,1	92
ИТОГО	93,6	95,3	98
Доля педагогов без КПК			
		19,9	2

Доля педагогов **без курсовой подготовки** на конец 2021-2022 учебного года составила 2%. Эти 2% составляют педагоги, которые находятся в декретном отпуске или в отпуске по уходу за ребенком.

В 2021- 2022 году с целью профессионального роста педагогов МАУ ЦСОиРО в рамках содействия региону организовали КПК для педагогов города по следующим актуальным темам:

- Внутренняя система оценки качества образования: развитие ВСОКО в соответствии с обновленными ФГОС (26 человек)
- Школа современного учителя (47 человек)
- Методики работы с математически одаренными детьми (1 человек)
- Управление профессиональным ростом педагога в образовательной организации" (69 человек)
- Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя (313 человек)
- 17 педагогов было обучено в рамках Программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования отдельных категорий граждан в рамках реализации федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография»

В том числе, 70% педагогов прошли обучение по ДПП в дистанционной форме. На КПК «Управление профессиональным ростом педагога в образовательной организации" обучены административно управленческие команды УДО (100%), ДОУ (45%) и школ (60%).

Оценка предметных и методических компетенций (обучение на основе ИОМ)

Педагоги и руководители прошли процедуру оценки предметных и методических компетенций, с целью обучения на федеральных курсах, содержание которых строится в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами, на основании ИОМ.

год	Педагоги	Руководители	Доля ИОМ, разработанных в ЦНППМПР (от числа прошедших диагностику)
2021	47	4	100%
2022	33	12	100%

Кроме того, профессиональные дефициты педагогов должны быть объектом оценки и анализа качества образования на уровне учреждения, поэтому ОО необходимо внедрить механизмы выявления профессиональных дефицитов и сопровождения ИОМ педагогов на институциональном уровне. Однако, рекомендуем выстраивать ИОМ педагогов на основе полученных данных о качестве их преподавания (результаты посещений (взаимопосещений) и анализа уроков, мероприятий, анализа рабочих программ, включая КИМ для промежуточной аттестации обучающихся и т.д).

2. Непрерывное профессиональное развитие педагогов и руководителей

Непрерывное профессиональное развитие педагогов и руководителей ОО через различные формы горизонтального обучения: семинары, практикумы, конференции, форумы, вебинары, проектные школы, экспертных сессии, стажировочные площадки, играют важную роль в системе непрерывного профессионального развития педагогов и руководителей заменяет недавно существующую норму повышения квалификации не менее одного раза в три года (ФЗ -273). Активность и включенность в такую работу позволяет педагогам оставаться в контексте образовательной государственной политики и образовательных трендов.

Данные мониторинга по направлению из отчетов по методической эффективности представлены в таблице ниже.

Таблица. Доля педагогов, обобщивших опыт через различные формы горизонтального обучения

ОО	2021	2022 1 полугодие
ДОУ	47,3	18
СОШ	71,3	23
УДО	63,1	37

В 2022 году наблюдается спад активности педагогов и руководителей. Это может быть связано с большой учебной и курсовой нагрузкой в 2021-2022 году.

Наиболее востребованные тематические направления в 2021-2022 году представлены в таблице ниже

Тематические направления горизонтального обучения

ДОУ	СОШ	УДО
Финансовая грамотность дошкольников Духовно-нравственное воспитание детей дошкольного возраста Робототехника в ДОУ Инновации в ДОУ Внутренняя система оценки качества дошкольного образования	Воспитание и деятельность классного руководителя Технологии дистанционного обучения ВСОКО в школе Обновленные ФГОС Функциональная грамотность Рабочие программы воспитания Мотивация обучающихся Работа с детьми с ОВЗ Проектирование в образовательном	Технологии профориентационной работы Обучение детей с ОВЗ Образовательный туризм Духовно-нравственное воспитание Краеведение Инженерно-технические объединения патриотическое воспитание Организация общественного движения школьников

Методистами МАУ ЦСОиРО в 2021-2022 году были проведены методические мероприятия для административных команд и педагогов города, представленные в планах работы управления образования на месяц (раздел «Методическая деятельность»). В 2022 году для педагогов были организованы:

- Образовательный форум «Качество образования — новая реальность» (презентация портфеля проектов Концепции развития образования до 2024 года)

- Организационно-деятельностный интенсив «Методический клуб.Запуск» (внедрение технологии гуманитарного проектирования в образовательное пространство муниципалитета).

- Семинары для команд- участников региональной научно-методической сети Self-Soft-Skills (внедрение проектного подхода к организации образовательной деятельности)

- Летняя педагогическая стажировка (обобщение практик воспитания в период летнего отдыха обучающихся) и т. д. Ссылка на планы [План работы на год, месяц \(perm.ru\)](http://perm.ru). Наиболее актуальными оказались мероприятия для школ с НОР и по организации ВСОКО. В результате работы по данным направлениям разработаны антирисковые программы в школах с НОР и разработаны рекомендации по организации ВСОКО для школ.

3. Организация работы с молодыми специалистами.

Одной из приоритетных направлений деятельности системы образования МО «Город Березники» является обеспечить приток и закрепление молодых специалистов в образовательных учреждениях.

С целью объединения молодых педагогов, закрепление их в образовательных организациях города, выражение их интересов, содействие в повышении профессионального уровня и творческого потенциала молодых работников системы образования муниципального образования «Город Березники» в Муниципальном образовании «Город Березники» с 2018 года создан и осуществляет свою деятельность Совет молодых педагогов, в состав которого входят более 100 молодых специалистов учреждений общего, дошкольного и дополнительного образования. СМП имеет ежегодный план работы, который утверждается представителями управления образования и организацией профсоюза, имеет свой бренд-бук (символику). В рамках деятельности Совета ежемесячно проводятся заседания, в рамках которых обсуждаются дальнейшие действия по работе Совета, проводится анализ работы, подводятся итоги работы и обсуждаются запланированные и уже проведенные мероприятия и конкурсы.

Одна из приоритетных задач деятельности СМП – это адаптация молодого учителя к профессиональной деятельности, педагогическому коллективу и подтверждение личных ожиданий с профессии. В рамках Совета молодых педагогов (СМП) был создан актив, в составе которого на

данный момент 10 молодых педагогов. Из них 7 человек работают в общеобразовательных организациях, 2 человека – в дошкольных образовательных организациях, 1 человек – в учреждении дополнительного образования. Актив ежегодно планирует деятельность молодых педагогов города, принимает непосредственное участие в подготовке, организации и проведении мероприятий и конкурсов.

Совет молодых учителей ведет свою деятельность по трем основным направлениям:

1. Сопровождение непрерывного профессионального роста (помощь молодым учителям в выборе курсов по повышению квалификации, тренингов, участие в творческих и профессиональных конкурсах, участие в педагогических мероприятиях различных уровней). В 2021 -2022 году молодые педагоги были привлечены к разработке и участию в следующих мероприятиях:

✓ Городской конкурс педагогического мастерства «Паруса успеха» (муниципальный этап Всероссийского конкурса «Учитель года»)- 10 человек.

✓ Региональный этап конкурса профессионального мастерства «Учитель года» - 5 человек (1 педагог - победитель в метапредметном первенстве в рамках регионального этапа конкурса «Учитель года- 2021»).

✓ Ежегодный акселератор для молодых педагогов «Траектория роста» - 60 человек.

✓ Ежегодный городской конкурс видео-роликов «Один день из жизни молодого педагога» - 26 человек.

✓ Ежегодный городской конкурс методических, дидактических материалов и пособий молодых специалистов – 15 человек.

6. Конкурс на разработку бренд-бука СМП – 8 человек.

В 2021 году с привлечением специалистов управления образования и администрации города, было проведено мероприятие «ТОК – молодость», в рамках которого были выявлены затруднения педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры, итогом которого стало создание и внедрение в ОО «Модели адаптации молодого педагога в образовательной организации в муниципальном образовании «Город Березники».

Более 30 молодых педагогов ежегодно представляют наш город и становятся активными участниками краевых мероприятий: «Педагогический коворкинг-центр», молодежный форум «Пермский период», краевой Форум

работающей молодежи, «Большая планерка СМП», «Молодежный резерв

Прикамья», Пермский фестиваль для молодых учителей «День У», Форум

молодых педагогов Пермского края и тд. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав краевого Совета молодых педагогов. Куратор СМП тесно сотрудничает с ведущим специалистом по вопросам молодежной

политики, научным сотрудником ГАУ ДПО ИРОПК г.Пермь – Дрёминой Ингой Анатольевной.

2. Развитие коммуникативных связей

- ✓ Ежегодное мероприятие «Посвящение в педагоги».
- ✓ Мероприятие ТОК – шоу «Ток – молодость».
- ✓ Ежегодный Форум «PRO-молодость».

Молодые педагоги становятся активными участниками мероприятий под руководством Отдела по делам молодежи города Березники.

3. Неформальное общение. Проводятся различные праздничные мероприятия, что позволяет отвлечься от насущных проблем, развеяться, накопить силы и в результате дать ход новым идеям и творческому толчку.

У Совета молодых педагогов имеется страница в социальной сети «В контакте», которая ежедневно обновляется актуальной информацией.

С целью привлечения внимания к проблемам профессионального становления молодых педагогов, закреплению молодых педагогов в образовательных организациях, улучшению условий профессионального роста, развития, творческого потенциала, активизации работы Совета молодых педагогов города в 2022 году запланированы конкурс социальных проектов молодых педагогов; «Наставник-ученик» - совместный онлайн – конкурс мастер-классов наставников и молодых педагогов, конкурс проектных инициатив «Хочу в СМП!», конкурс видео- роликов «Портрет учителя глазами учеников», III Форум молодых педагогов «PRO-молодость», который приобретёт статус краевого. Таким образом, молодой учитель, вступая в ряды Совета молодых педагогов, будет иметь поддержку, соответствующий опыт в профессиональной и организационной деятельности, владеть современными компетенциями педагога, отвечать современным требованиям образования, также появится возможность проявить себя, свой талант, амбиции и иметь успех в пути профессионального становления личности педагога.

4. Организация и сопровождение проектно-инновационной деятельности педагогических сообществ

Деятельность городских методических объединений строится на основании положения о городских методических объединениях и педагогических сообществах образовательных организаций МО «Город Березники», утвержденного приказом МАУ «Центр сопровождения, обеспечения и развития образования».

В соответствии с Приказом Управления образования «Об организации деятельности методических объединений и педагогических сообществ в образовательных организациях МО «Город Березники» Пермского края в 2021-2022 учебном году» № 04-01-03-786 от 12.10.2021. работало 33 городских методических объединения.

Тематическое содержание деятельности представлено в планах управления образования на месяц в разделе «Деятельность проектных

офисов городских методических объединений и педагогических сообществ»
[План работы на год, месяц \(perm.ru\)](#)

В 2022 году наиболее успешно реализованы следующие образовательные проекты:

- Игровые практики проектно-сетевого взаимодействия, посвящённые 90-летию города Березники (С.А.Демидова)
- Школа финансовой грамотности (Л.В.Баландина)
- Конкурс «Кладовая земли русской»
- Конкурс «Математический марафон»
- Конкурс «Моей семьей гордится город»
- Семинар-практикум «Формирующее оценивание как педагогическая стратегия повышения качества образования» (Яборова А.В.)
- Практики личностно- ценностного самоопределения учителя как эффективный инструмент профессионально- личностного развития. (Першина С.В.)
- Проектная сессия для методистов «4К – компетенции. Образование для сложного мира» (Яборова А.В., Першина С.В.)
- Школа для заместителей директоров по учебной работе «ФГОС-обновление» (О.А.Глухова)
- Дискуссионный клуб заместителей по воспитательной работе «Реализация программы воспитания. Первый опыт» (Чашина М.В.)
- Университет «Поколение NEXТ» (ГМО учителей физики, Кулагина Н.В.)
- Неделя психологии «Мы вместе» (Голубева Т.В.)

В 2022 году каждый проект имеет продуктовый результат в форме методической разработки, тезисов выступлений, банка заданий, дидактических средств обучения, видеоматериалов, презентаций, которые размещены на страницах сообществ и освещены на странице МАО ЦСОиРО во ВК.

Деятельность предметных объединений требует особого промышливания в контексте обновленных ФГОС. Планирование работы предметных групп оказывается неэффективным способом организации деятельности. Деятельность предметных методобъединений должна быть сфокусирована на достижении образовательных результатов обучающихся и строиться на результатах глубокого анализа данных внешних и внутренних мониторингов образовательных результатов обучающихся муниципалитета и обмена опытом по проблемным вопросам обучения и воспитания. Особое внимание следует уделить как работе с обучающимися с рисками обучения, так и с теми детьми, которые проявляют особые способности и таланты.

В 2022-2023 году в деятельности педагогических сообществ планируется апробировать формат стажировочных площадок. С целью внедрения модели наставничества будет организован банк наставников и надставляемых как на муниципальном, так и на институциональном уровне.

5. Сопровождение и подготовка к конкурсам профессионального мастерства

В 2021-2022 учебном году наш город был успешно представлен в следующих статусных конкурсах профессионального мастерства:

- В конкурсе на **присуждение премий лучшими учителям** в 2022 году за счет средств федерального бюджета победителем стала Алешина Яна Валентиновна, учитель русского языка и литературы МАОУ Гимназия № 9, за счет средств регионального бюджета стала Кашафутдинова Фирая Исмагиловна, учитель русского языка и литературы МАОУ Лицей № 1 и Молчанова Ольга Анатольевна, учитель начальных классов МАОУ СОШ № 1.

Команда МАОУ СОШ с УИОП №3 стала полуфиналистом Всероссийского конкурса «Флагманы образования. Школы». С.В.Жуланова, заместитель директора по учебной работе стала в дальнейшем участником муниципальной команды, ставшей полуфиналистом во Всероссийском конкурсе «Флагманы образования. Муниципалитеты».

В краевом этапе Всероссийского конкурса «Учитель года» приняли участие 9 педагогов, трое стали призерами конкурса: Шустова Марина Игоревна, учитель русского языка и литературы МАОУ СОШ №5, Черткова Ирина Юрьевна, учитель-логопед МАОУ «Школа № 7 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья», Журавлева Мария Евгеньевна, педагог-психолог МАОУ «Школа № 7 для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».

В региональном конкурсе инновационных практик приняли участие: МАОУ СОШ №12, 8 и 16. Школа № 12 стала победителем конкурса с проектом, направленным на формирование конфликтологической культуры обучающихся «Иммерсивный спектакль «Зеркала».

Кроме того, конкурсная среда организуется на уровне муниципалитета.

Однако, в большинстве образовательных учреждений системы методического сопровождения педагогов-участников в конкурсах профессионального мастерства неэффективны.

Ответственным за развитие кадров стоит принимать во внимание значимость конкурсов для профессионального развития педагога и выстраивать индивидуальный маршрут развития, ориентируя педагога на конкурсы, участие в которых имеет развивающий потенциал. Кроме того, во время подготовки педагогам следует оказывать методическую помощь и добиваться результативности. Система стимулирования педагогов должна стать мотивирующим механизмом развития и нацеленности на результат. А система подготовки ориентироваться на сотрудничество с коллегами-наставниками.

6. Сопровождение аттестации педагогов и руководителей

За 2021-2022 в процедуре аттестации приняли участие 425 педагогов из образовательных организаций города из общей численности 2 276 педагогов.

Доля педагогов, имеющих квалификационные категории, по итогам 2021-2022 учебного года осталась на прежнем уровне.

Аттестация педагогов осуществляется в соответствии со следующими нормативными документами:

- Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее Федеральный закон №273-ФЗ)

- Постановление Правительства РФ от 08.08.2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников

организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

- Закон «Об образовании в Пермском крае» от 12 марта 2014 № 308-ПК

- Приказ Министерства образования и науки Пермского края от 21 мая 2015 г. № СЭД-26-01-04-399 «Об аттестации педагогических работников Пермского края»

- Приказ МОН Пермского края от 03.11.2015г. № СЭД-26-01-04-882 «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Пермского края от 21 мая 2015 № СЭД-26-01-04-399 «Об аттестации педагогических работников Пермского края»

- Приказ МОН Пермского края от 14.09.2018г. № СЭД-26-01-06-835 «О внесении изменений в приказ Министерства образования и науки Пермского края от 21 мая 2015 г. № СЭД-26-01-04-399 "Об аттестации педагогических работников Пермского края»

С целью сопровождения аттестующихся педагогов в течение года были проведены следующие мероприятия:

1. Оформлен раздел на официальном сайте МАУ ЦСОиРО в помощь аттестуемым, где расположена вся необходимая информация по организации аттестации и подготовке к прохождению аттестации ссылка: <https://sites.google.com/view/csoiroberezniki/главная>. Для обратной связи создан раздел «Аттестация», который функционирует по принципу «Вопрос-ответ».

2. Проведены индивидуальные консультации для аттестующихся педагогов и ответственных за аттестацию;

3. Оказана индивидуальная помощь по оформлению материалов портфолио.

С целью отслеживания результатов аттестации педагогических работников на уровне муниципалитета проводится постоянный мониторинг.

Состояние аттестации представлено в таблицах и диаграммах ниже.

Таблица. Всего аттестованных педагогов на 1.06.2022 г.

1	Педагогические работники	Общее количество педагогических работников (основные + внешние совместители)	Количество во ОСНОВНЫХ педагогических работников (без внешних совместителей)	Количество педагогических работников - ВНЕШНИХ СОВМЕСТИТЕЛЕЙ	Количество ОСНОВНЫХ педагогических работников (без внешних совместителей)				
					Из них: имеют ВЫСШУЮ и ПЕРВУЮ категорию	Из них: имеют ВЫСШУЮ категорию	Из них: имеют ПЕРВУЮ категорию	Из них: имеют соответствующие занимаемой должности (СЗД)	Из них: не подлежат аттестации на СЗД
2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	педагогические работники школ	1112	1044	68	570	281	289	309	165
1.1.	учителя	913	852	61	511	255	256	217	124
1.2.	воспитатели дошкольных групп	40	39	1	18	4	14	20	1
1.3.	другие педагогические работники	159	153	6	41	22	19	72	40
2.	педагогические работники детских садов	1004	972	32	418	267	151	365	189
2.1.	воспитатели	831	827	4	325	207	118	332	170
2.2.	другие педагогические работники	173	145	28	93	60	33	33	19
3.	педагогические работники учреждений ДО	174	126	48	65	38	27	42	19
3.1.	педагоги ДО	144	98	46	53	33	20	32	13
3.2.	другие педагогические работники	30	28	2	12	5	7	10	6
4.	педагогические работники ЦППМСП, ПМПК	0	0	0	0	0	0	0	0
5.	педагогические работники учреждений ДПО	0	0	0	0	0	0	0	0
6.	ВСЕГО по муниципалитету	2290	2142	148	1053	586	467	716	373

Количество аттестованных педагогов незначительно снизилось по сравнению с 2020 и 2021 годом. Это может быть связано с оттоком педагогов из образовательных учреждений.

Таблица. Общее количество педагогических работников, аттестованных в 2021-2022 учебном году (на 01.06.2022г.)

1	Педагогические работники	ВСЕГО аттестовано (при аттестации по двум должностям один работник считается дважды)	Из них: ОСНОВНЫХ педагогических работников	Из них: внешних совместителей	Из них: внутренних совместителей	Из них: аттестовано на ВЫСШУЮ категорию	Из них: аттестовано на ПЕРВУЮ категорию	Из них: аттестовано на соответствующие занимаемые должности
2	3	4	5	6	7	8	9	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

1.	педагогические работники школ	206	196	3	7	68	61	77
1.1.	<i>учителя</i>	173	170	2	1	58	50	65
1.2.	<i>воспитатели дошкольных групп</i>	6	6	0	0	1	3	2
1.3.	<i>другие педагогические работники</i>	27	20	1	6	9	8	10
2.	педагогические работники детских садов	227	227	0	0	86	45	96
2.1.	<i>воспитатели</i>	187	187	0	0	69	33	85
2.2.	<i>другие педагогические работники</i>	40	40	0	0	17	12	11
3.	педагогические работники учреждений ДО	36	28	8	0	7	8	21
3.1.	<i>педагоги ДО</i>	29	21	8	0	7	6	16
3.2.	<i>другие педагогические работники</i>	7	7	0	0	0	2	5
4.	педагогические работники ЦППМСП, ПМПК	0	0	0	0	0	0	0
5.	педагогические работники учреждений ДПО	0	0	0	0	0	0	0
6.	ВСЕГО по муниципалитету	469	451	11	7	161	114	194

Доля аттестующихся педагогов в течении трех лет стабильна в основном за счет тех педагогов, у которых уже есть первая или высшая категория.

Доля вновь получивших и повысивших категорию составляет 43% от общего количества 265 человек основных педагогических работников, аттестованных в 2020-2021 учебном году на первую и высшие квалификационные категории. Таким образом, с первой на высшую категорию аттестовалось 70 человек, что составило 45% от общего количества аттестуемых - 154 человека. С соответствием занимаемой должности аттестовалось на первую квалификационную категорию 45 человек, что составило 40% от общего количества аттестуемых – 111 человек. Следует вывод, что примерно половина педагогов повышает свою квалификацию вновь и это является положительным результатом в аттестации.

В образовательных учреждениях необходимо выстраивать систему подготовки к аттестации, продвижения педагога по пути профессионального роста, его вовлечения в мероприятия, направленные на повышение его квалификации. Особое внимание следует уделять молодым педагогам и педагогам, вновь приступившим к работе после перерыва или переподготовки. В 2021-2022 будет создана система наставничества для

молодых педагогов, задача наставника добиться аттестации молодого педагога на первую квалификационную категорию в течение трех лет.

Что касается аттестации руководителей, в настоящее время аттестация руководителей носит формальный характер, что приводит к тому, что некоторые руководители занимаются вопросами развития своего учреждения формально, не вникая в процессы.

7. Методическое сопровождение проектно-инновационной деятельности ОО

Образовательные организации города принимают участие в инновационной деятельности в разных форматах: являются инновационными или апробационными площадками, включаются в краевые проекты, становятся опорными школами. Картина инновационного потенциала школ отражена в таблице ниже.

Таблица. Участие ОО города в проектно-инновационной деятельности

Направление ПИД (проект, учреждение)	Участники
"Профориентационная площадка "Наставники - 2025" (победитель Федерального конкурса проектов Фонда президентских грантов по направлению "Поддержка проектов в области науки, образования, просвещения" (приказ МАОУ СОШ № 2 от 20.02.2021 № 39; договор от 20.02.21 о совместной деятельности с ЧОУ ПО "Западно-Уральский горный техникум)	МАОУ СОШ № 2
Проект "Билет в будущее" в рамках федерального проекта "Успех каждого ребенка"	МАОУ СОШ с УИОП № 3
Краевой проект "Школа - территория здоровья", письмо МОиН ПК от 05.02.2020 №26-36-исх-32	МАОУ «Школа №4»
Краевой проект "Пермский край - территория ЗОЖ", участие в стратегических сессиях по здоровьесбережению для обучающихся ОО Пермского края, направление "Профилактика вредных привычек"	
Опорная площадка для оказания методической помощи ресурсным центрам и участия в обновлении содержания и совершенствовании методов обучения предметной области "Технология" и обеспечении коррекционно-развивающей деятельности, приказ МОиНПК от 23.06.2021 №26-01-06-694	
ФП "Современная школа" НП "Образование" (реестр ОО-участников мероприятия ФП "Современная школа" НП "Образование" в 2020-2024 гг, утвержден 09.10.2019 г. зам. министра просвещения РФ)	МАОУ «Школа № 7»
Краевая стажерская площадка «Академия родительского образования»	
Региональный проект "Формирование и оценка функциональной грамотности обучающихся" (естественнонаучная грамотность, креативное мышление)	МАОУ СОШ №8

Региональный проект "Soft-self-skills", приказ ГАУ ДПО "ИРО ПК" от 04.10.2021 г. № 01.01-05/294	
Проектирование и развитие цифровой образовательной среды, цифровых компетенций и цифрового предпринимательства в современном образовании среди педагогов-новаторов ОУ Пермского края"	МАОУ Гимназия №9
Краевая сетевая группа педагогов по проектированию образовательных результатов профильных направлений (участие в мероприятиях КСПГ по профильным направлениям, трансляция опыта педагогов на краевой сетевой школе педагогов, прохождение КПК в рамках направления краевой сетевой группы педагогов)	МАОУ СОШ №11
Региональная инновационно-методическая сеть проектирования и реализации образовательных проектов soft и self skills, (приказ №01.01-05/294 от 04.10.2021 г.)	
Опорная школа по внедрению финансовой грамотности в образовательный процесс	МАОУ СОШ № 16
Федеральный проект "500+"	МАОУ СОШ № 17, 11,12,14,29
Муниципальный проект «Школы, которым доверяем»	1, 2, 5, 8, 22, 24, В(С)ОШ, 16, 28

Магистральными проектами региона в 2022-2023 году станут:

- Переход на обновленные ФГОС
- Организация деятельности советников по воспитанию
- Создание условий для развития детских и молодежных объединений
- Усиление просветительской и воспитательной работы
- Перезагрузка профессионального самоопределения и профильного обучения
 - Обеспечение персонифицированного финансирования дополнительного образования
 - Повышение статуса учителя (2023 - Год Педагога и наставника и 200 –летие Ушинского)
 - Обновление материально-технической базы ОО

В связи с этим работа, направленная на методическое сопровождение должна строиться вокруг этих направлений. Возможно создание проектного офиса для развития проектных навыков, с целью привлечения грантовых средств в учреждения, может стать точкой роста в направлении внедрения проектного управления в образовательных организациях в 2022-2023 году.

8. Сопровождение качества образования ОО города

Методический мониторинг был проведен в 2021 и 2022 году в ОО

муниципалитета в соответствии с положением о методическом мониторинге на основании приказа управления образования от 25.12.2020 № 1040 «О проведении методического мониторинга в образовательных учреждениях МО «Город Березники». Методический мониторинг был проведен **по заявкам руководителей** в школах 1, 2, 8, 12,30.

В таблице описаны типовые **дефициты** методического сопровождения по выбранным учреждениями направлениям мониторинга.

Объект мониторинга	Типовые проблемы
Целесообразность планирования и проектирования методических мероприятий	Во всех образовательных организациях планирование методической работы строится в логике традиционных принципов планирования-от методической темы учреждения. Тема выбирается на основе общих трендов образовательной политики, без учета ситуации и анализа причин снижения образовательных результатов обучающихся в образовательных учреждениях.
Соответствие содержания современным рабочим программам требованиям ФГОС	Структура рабочих программ по предметам соответствует требованиям. Календарно-тематическое планирование носит линейный характер, что не позволяет видеть последовательность достижения планируемых результатов по программе.
Соответствие КИМ проверяемым требованиям к результатам ООП начального, основного и среднего образования	КИМ к рабочим программам, не обеспечивают проверку планируемых результатов, формат Кимов не соответствует современным форматам внешних мониторингов и не позволяет оценить метапредметные результаты.
Глубина анализа данных результатов внешних и внутренних мониторингов качества образования вОО	Аналитические данные представлены в форме статистики, не выявлены дефициты, причины возможных дефицитов, нет методических рекомендаций по их устранению. Методическое сопровождение носит не системный, обобщенный характер.
Уровень методической и педагогической компетентности педагогов по проведению уроков	В основном педагоги отдают предпочтение фронтальному способу организации деятельности, что не обеспечивает необходимого уровня

	<p>педагогического видения результативности. В собеседовании, как правило, учителя не фиксирует образовательный результат, что является причиной нарушения логики урока, избыточности заданий. Основной способ организации обратной связи-сличение с эталоном или коррекция ошибок учителем. Не все педагоги обращают внимание на уровень вовлеченности обучающихся, на применение дифференцированного подхода. Однако, на уроках используются приемы визуализации и кинестетического запоминания. На уроках естественно-научного цикла организуется групповая практико-ориентированная деятельность, что значительно повышает интерес и вовлеченность обучающихся. Есть проблемы с организацией оценивания и организацией обратной связи на каждом этапе урока. Часто педагоги используют приемы не интерактивного характера, не создают ситуации для активизации мыследеятельности.</p>
<p>Качество методических мероприятий</p>	<p>В целом тематика методических мероприятий актуальна. Формы традиционные (конференции, семинары, обобщение опыта). Как правило, мероприятия носят презентационный характер, направлены на общие проблемы образования, но не на конкретную проблему, существующую в школе. Методисты (заместители руководителей по методической работе) создают условия для обсуждения проблемы, но педагоги не вовлечены в деятельность, позволяющую развивать умения необходимые на практике. Обратная связь неэффективна: не способствует осознанию и промысливанию дефицитов, не проблематизирует на поиск путей дальнейшего профессионального совершенствования.</p>

Рекомендации по совершенствованию методического сопровождения, обеспечивающего качество образования:

1. При разработке КИМ по предметам необходимо ориентироваться на форматы материалов внешних мониторингов (ВПР, ЕГЭ, ОГЭ). Школьным методическим объединениям следует разработать современные КИМ к рабочим программам, обеспечивающие проверку планируемых результатов, в том числе метапредметных.

2. Методическим объединениям следует анализировать данные внешних мониторингов с целью выявления дефицитов обучающихся и планирования деятельности в логике поиска приемов, обеспечивающих их устранение. Необходимо внедрить практики непрерывного профессионального роста (взаимопосещение, кураторство, наставничество, исследование урока и т.п). Обязательно следует организовать наставническую помощь молодым учителям разработать планы работы наставляемых и наставников, предусмотреть стимулирование за наставничество и участие в практиках непрерывного профессионального роста. Методические мероприятия планировать в деятельностном режиме, ориентироваться на конкретный продуктовый результат, необходимый для приращения предметных или методических компетенций педагогов. Педагогам, которые испытывают трудности (по результатам анализа уроков, мероприятий, опросов) целесообразно разработать индивидуальные образовательные маршруты.

3. Организовать практикумы по составлению рабочего тематического планирования, научить педагогов конструировать качественную программу, которая станет рабочим инструментом и обеспечит достижение предметных, метапредметных и личностных результатов. Метапредметные и личностные результаты достаточно планировать на целый раздел (модуль). Тематическое планирование должно иметь матричную структуру, обеспечивающую видение педагогами образовательных результатов и способов их достижения. Требуется корректировка в логике результатов. Метапредметные результаты следует планировать по разделам (модулям) или при изучении тем, которые не подразумевают планируемых, проверяемых внешними мониторингами, результатов. Целесообразно использовать методические материалы, разработанные ФИПИ (рекомендации по работе с обучающимися с рисками учебной неуспешности, универсальные кодификаторы для оценки качества образования, методику оценивания базовых навыков для решения практико-ориентированных задач и т.п.), а также ресурсы, размещенные на сайте института стратегии развития российского образования [Единое содержание общего образования \(edsoo.ru\)](http://edsoo.ru), института изучения детства, семьи и воспитания

Основной вывод: методическую работу следует планировать в логике аналитического подхода: от выявленных дефицитов педагогов через глубинный анализ образовательных результатов обучающихся и поиск совместных решений. Всем руководителям следует повысить квалификацию через КПК по организации ВСОКО.

Таблица. Количество педагогов, прошедших оценку педагогических и методических компетенций и результативность диагностики

Диагностика в методический актив края, чел.	Диагностика с целью повышения квалификации по ИОМ(прошли/запланировано на 2021 г.)		Результативность, кол-во чел.
5	47(58%)	81	1 – региональный методический актив 5 – учителя - предметник с высоким уровнем методической компетенции, зачисленные в экспертное сообщество (методический актив) Пермского края

По данным, представленным ЦНППМПР к 20.08.2021 среди учителей, прошедших диагностику, есть учителя 100-балльники по физики, химии, русскому языку). Мокрушина Елена Владимировна, учитель МАОУ СОШ №8 стала региональным тьютором по Федеральным курсам: «Совершенствование предметных и методических компетенций педагогических работников (в том числе в области формирования функциональной грамотности обучающихся)» в 2020 г. Пять педагогов города зачислены в экспертное сообщество педагогов Пермского края: Демидова С.А., учитель географии МАОУ «СОШ с УИОП №3», Мокрушина Елена Валерьевна, учитель математики МАОУ СОШ № 8, Худякова Л.В., учитель русского языка и литературы МАОУ СОШ №2, Лобанова О.Б., учитель русского языка и литературы МАОУ «Школа № 22», Кашафутдинова Ф.И., МАОУ «Лицей №1».

Учителя, прошедшие диагностику с целью обучения на курсах, будут обучаться по индивидуальным образовательным маршрутам, выстроенным в соответствии с выявленными во время диагностики дефицитами.

Нельзя оставить без внимания работу, запланированную со школами с низкими образовательными результатами и школами, находящимися в неблагоприятных социальных условиях. В августе в рамках концепции РСУКО разработана дорожная карта по реализации Концепции поддержки школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, а также разработан муниципальный проект «Школы которым доверяем».

На уровне учреждений ответственным за профессиональное развитие педагогов необходимо создать условия для разработки индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагогов и научиться технологиям их сопровождения. Такие курсы запланировано запустить в 2021-2022 году на базе Центра непрерывного повышения

профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМПР). С целью реализации целей региональной Концепции научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края и Концепции работы методического отдела требует дальнейшего развития. С этой целью разработан муниципальный проект «Центр компетенций - среда развития».

В связи с тем, что система управления качеством выстраивается на всех уровнях от федерального до институционального обостряется вопрос о профессиональном уровне методистов МАУ ЦСО и РО. Все методисты должны иметь соответствующую квалификацию и пройти курсы переподготовки. Кроме этого, в 2022 году планируется обучение методистов ЦСОиРО на базе ЦНППМПР тьюторскому сопровождению ИОМ педагогов. Кроме того, система методического сопровождения качества образования требует дальнейших изменений, Центр сопровождения, обеспечения и развития образования должен стать точкой роста профессионального развития педагога.

Таким образом, с целью реализации целей региональной Концепции научно-методического сопровождения и обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров Пермского края и Концепции работы методического отдела требует дальнейшего развития. С этой целью разработан муниципальный проект «Центр компетенций - среда развития».

На основе проведённого анализа мы можем сделать вывод о том, что система методической находится в стадии развития, трансформации содержания и подходов к её организации. Важными задачами становятся:

- обновление институциональных методических систем, ориентированных на решение задач ВСОКО; внедрение практик непрерывного профессионального развития педагогов;
- развитие интенсивных, ориентированных на результат форматов взаимообучения педагогов на всех уровнях методической системы;
- развитие форм системной адресной методической работы со школами, включая работу со школами ШНОР и ШНСУ;
- построение работы городских методических объединений и педагогических сообществ на принципах проектирования и сетевого взаимодействия;
- планирование работы ГМО по принципу тематических кластеров в соответствии с типовыми профессиональными дефицитами;
- сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов педагогов в соответствии с их профессиональными дефицитами;
- повышение профессионализма методистов Центра;
- действенное и продуктивное функционирование различных моделей организации методической работы: сетевые педагогические сообщества, мобильные инициативные группы, проектный офис.
- развитие горизонтальных связей между образовательными организациями района для создания межшкольных объединений по

повышению профессионализма, организации стажировок и др.

- создание условий для проявления неформальных педагогических инициатив (ассоциация творческих учителей и т. д.).

9. Показатели методического сопровождения деятельности ОО

№ п/п	Показатели	ДОУ	школы	УДО	факт по муниципалитету
1	Количество образовательных организаций	28	20	4	52
2	Общее количество руководителей и основных педагогических работников	1013	1081	135	2229
	из них руководителей и заместителей	49	93	11	153
	из них основных педагогических работников	964	988	124	2076
3	Доля педагогических работников, обобщивших опыт (активное участие - выступление на конференциях, семинарах, мероприятиях; проведение семинаров, мастер-классов, открытых уроков/занятий/мероприятий; публикации и др.)	18%	23%	37%	21%
4	Доля педагогических работников, своевременно (в течение 3 лет) повысивших квалификацию через курсовую подготовку	96%	98%	92%	98%
5	Доля педагогических работников без КПК	4%	2%	8%	2%
6	Доля педагогических работников, прошедших обучение по ДПП в дистанционной форме				

7	Участие в программах повышения квалификации управленческих команд	19 чел.	42 чел.	8 чел.	69 чел. / 3%
8	Доля педагогических работников , прошедших подготовку по приоритетным направлениям воспитания и социализации обучающихся	58 / 6%	89 / 9%	0	147 / 7%
9	Доля педагогических работников , прошедших повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам (ДПП), включенным в Федеральный реестр дополнительных профессиональных программ (ФР ДПП)	13 / 1,4%	131 / 13%	0	144 / 7%
10	Доля педагогических и руководящих работников , прошедших программы профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогических и руководящих работников образовательных организаций, прошедших различные программы переподготовки	24 / 2,4%	275 / 25%	0	299 / 13%
11	Доля сотрудников административно управленческого персонала , прошедших обучение по программам повышения квалификации, профессиональной переподготовки (бакалавриат, магистратура или наличие диплома о высшем образовании) по управлению и менеджменту в сфере образования за последние три года	47 / 96%	78 / 84%	7 / 64%	132 / 86%
12	Доля руководителей , прошедших диагностику профессиональных дефицитов и профессионального уровня	0	12 / 13%	0	12 / 13%

13	Доля педагогов , прошедших диагностику профессиональных дефицитов, <u>на федеральном уровне</u>	0	33 / 3,3%	0	33 / 3,3%
14	Доля педагогов , принимающих участие в региональных оценочных мероприятиях, направленных на выявление профессиональных дефицитов у педагогических работников	0	0	0	0
15	Доля педагогических работников , для которых разработан индивидуальный образовательный маршрут в Центре непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМПР)	0		0	
16	Количество индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников	29	101	96	226
17	Доля педагогических работников , вошедших в методический актив по результатам оценки предметных и методических компетенций учителей, от общего числа педагогических работников	0	5 или 4?	0	
18	Доля педагогических работников в ШНОР и/или ШНСУ, прошедших диагностику профессиональных (предметных, методических) компетенций, в том числе с применением дистанционных технологий (школы № 1, 2, 5, 8, 16, 22, 24, 28, ВСОШ; 11, 12, 14, 29)	0	0	0	
19	Доля ШНОР и/или ШНСУ, охваченных методической работой (школы № 1, 2, 5, 8, 16, 22, 24, 28, ВСОШ; 11, 12, 14, 29)	0	100%	0	100%
20	Доля ШНОР и/или ШНСУ, вовлеченных в сетевое взаимодействие с опорными школами / школами лидерами (школы № 1, 2, 5, 8, 16, 22, 24, 28, ВСОШ; 11, 12, 14, 29)	0	0	0	100%
21	Доля ШНОР, которым оказана адресная методическая помощь, в рамках проекта по организации методической поддержки общеобразовательных организаций, имеющих низкие образовательные результаты				

	обучающихся				
22	Доля педагогических работников , прошедших подготовку по вопросам выявления, поддержки, развития способностей и талантов у детей и молодежи / повысивших уровень профессиональных компетенций в области выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи	3	11	0	13 /
23	Доля способных и талантливых детей , охваченных психолого-педагогическим сопровождением	38%	36%	12%	29%
24	Доля педагогических работников , принявших участие в конкурсах профессионального мастерства	13%	8%	15%	11%
25	Доля ОО, участвующих в инновационной деятельности	39%	100%	75%	71%
26	Доля педагогических работников , аттестованных на высшую и первую квалификационные категории	415 / 43%	584 / 59%	65 / 52%	1064 / 51,3%
27	Доля учителей в возрасте до 35 лет включительно от общего числа учителей	172 / 18%	171 / 17%	27 / 22%	370 / 18%
28	Доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет в образовательных организациях, охваченных различными формами методической поддержки и сопровождения в первые три года работы , включая наставничество	65 / 7% / 100%	65 / 7% / 100%	10 / 8% / 100%	140 / 7% / 100
29	Доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет, охваченных различными формами методической поддержки и сопровождения в первые три года работы , получившие первую квалификационную категорию	2 / 3%	2 / 3%	0	4 / 3%
30	Доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	6 / 21%	12 / 60%	1 / 25%	19 / 36%
31	Доля школ, управленческие команды которых вовлечены в систему менторства				

32	Наличие школьных / муниципальных программ (планов мероприятий) методического сопровождения деятельности педагогов				
33	Доля педагогических работников, соответствующих квалификационным требованиям и/или требованиям профессиональных стандартов	91%	97%	98%	95%
34	Доля педагогов, включенных в сетевые педагогические сообщества, методические объединения, в том числе в Сетевое сообщество педагогов Пермского края	615 / 64%	693 / 70%	55 / 44%	1363 / 66%
35	Количество нормативных правовых актов, подтверждающих вовлечение педагогов в экспертную деятельность, в том числе по следующим направлениям деятельности: проведение государственной итоговой аттестации; проведение аттестации педагогических работников; проведение конкурсов профессионального мастерства и иных мероприятий для педагогических работников; проведение конкурсов, олимпиад и иных мероприятий для обучающихся, ед.				

10. Кадровая политика

4.	Осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	
4.1.	Доля педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципалитета, прошедших программы профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от потребности по программам переподготовки	70
7.	Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	
7.1.	Доля учителей в общеобразовательных организациях муниципалитета в возрасте до 35 лет включительно от общей численности всех учителей общеобразовательных организаций муниципалитета	18

7.2.	Доля молодых педагогов общеобразовательных организаций муниципалитета в возрасте до 35 лет, охваченных различными формами методической поддержки и сопровождения в первые три года работы, включая наставничество, от общей численности всех молодых педагогов общеобразовательных организаций муниципалитета в возрасте до 35 лет.	100
7.3.	Доля общеобразовательных организаций муниципалитета, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	19
9.	Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях	
9.1.	Количество педагогических вакансий в образовательных организациях муниципалитета в разрезе предметов, ед.	Более 1,5 по каждой остродефицитной специальности
9.2.	Доля педагогических работников образовательных организаций муниципалитета пенсионного возраста	23

Корневая причина состояния качества образования в муниципалитете кроется в остром дефиците кадров в том числе в разрезе остродефицитных специальностей. Количество вакансий в разрезе предметов более значения 1,5. Кроме того, средние нагрузки учителей в большинстве общеобразовательных учреждениях более 36 часов, количество часов на вакансии по остродефицитным специальностям представлено в таблице ниже.

№	Наименование школы, в которой есть вакансии на 01.09.2019	Начальные классы, колво часов на вакансии	Русский язык и литература, колво часов на вакансии	История, обществознание, колво часов на вакансии	Математика, колво часов на вакансии	Информатика, колво часов на вакансии	Физика, колво часов на вакансии	Химия, колво часов на вакансии	География, колво часов на вакансии	Биология, колво часов на вакансии	Иностранный язык, колво часов на вакансии	ОБЖ, колво часов на вакансии	Физическая культура, колво часов на вакансии	Труд, технология, колво часов на вакансии
1	4	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	МАОУ СОШ № 1	36		35						23	20			
2	МАОУ СОШ № 2		20	26			20		28	18	52			
3	МАОУ "СОШ с УИОП № 3"	18					25				20			
4	МАОУ "Школа № 4 для обучающихся с ОВЗ"				24									
5	МАОУ "Школа № 5"	20	30	25		20					40			
6	МАОУ "Школа № 7"		180		18					20	18			
7	МАОУ СОШ № 8	36	25		25						75		25	
8	МАОУ гимназия №9	60	50	18	25						18		24	
9	МАОУ СОШ № 11	54		18	40		30		18		36		24	
10	МАОУ СОШ № 12	32	27	24	25		16			22	26		24	12
11	МАОУ СОШ № 14		24		30	13					36	5	24	18
12	МАОУ СОШ № 16		20		25			18			18			
13	МАОУ СОШ № 17		27								54		24	
14	МАОУ "Школа № 22"	180	36	31	18			4	26	26	100	4	75	49
15	МАОУ СОШ № 24		35	25	30		30	18			40			18
16	МАОУ ООШ № 28	нет												
17	МАОУ "СОШ № 29"	18					21				36			
18	МАОУ СОШ № 30				24	20					30			
19	МАОУ "Лицей № 1"			18	18		25	18	25	35				
20	МАОУ В(С)ОШ	нет												
		454	474	220	302	53	167	58	97	144	619	9	220	97

Наиболее дефицитными являются специальности: иностранный язык, педагогика и методика начального обучения, русский язык и литература, математика, физика, история и обществознание.

Несмотря на сложившуюся ситуацию, ни руководители, ни родители обучающихся не готовы к внедрению сетевого взаимодействия и использованию дистанционных форм, которые предлагаются в рамках проекта «Краевая онлайн-школа».

В настоящее время в муниципалитете действуют муниципальные программы по привлечению педагогических кадров, которые постоянно корректируются. В программу развития образования «Оберег будущего», утвержденную в июле 2022 года включен проект «Привлечение педагогических кадров» для студентов и педагогов, который призван решить проблему их дефицита. Для достижения цели необходимо привлечь педагогических работников наиболее востребованных специальностей в муниципальные общеобразовательные организации. Проект предусматривает следующие механизмы:

- выплаты обучающимся по целевому обучению, по результатам сессий, компенсации к месту учебы и обратно, оплату проживания в месте прохождения обучения;

- компенсационную выплату педагогам в целях приобретения жилого помещения, компенсации части процентной ставки по ипотеке, в том числе по договору долевого строительства;

- предоставления служебного жилья;

- открытие рекрутингового центра при отделе кадров управления образования;

- открытие педагогических классов как на базе школ, так и сетевого, объединяющего обучающихся разных образовательных организаций;
- приобретение транспортных средств для доставки учителей в территории, где отсутствуют необходимые предметники;
- изучение резюме, размещённых на платформе «hh.ru», общение со специалистами в режиме онлайн.
- повышение уровня средней заработной платы педагогических работников на уровень показателей средней заработной плате в крае;
- перераспределение кадровых ресурсов, их переподготовка;
- оснащение современным оборудованием рабочих мест педагогов.

Проблемы кадрового обеспечения решаются и через организацию профессиональной переподготовки педагогов. В образовательных организациях доля педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципалитета, прошедших программы профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от потребности по программам переподготовки составляет на первое полугодие 2022 года 70%. Переподготовка осуществляется по графикам, разработанным в каждом учреждении. Как правило, педагоги проходят переподготовку на сайте единого банка образовательных программ. Заявка формируется 1 раз в год, методисты МАУ ЦСОиРО ведут мониторинг прохождения КПП и КПК. В настоящее время основная доля педагогов, которые должны пройти КПП приходится на учреждения дополнительного образования. К концу 2022 года все потребности по профессиональной подготовке будут закрыты.

Одной из самых сложных проблем муниципалитета является проблема привлечения и удержания молодых педагогов.

Доля учителей в общеобразовательных организациях муниципалитета в возрасте до 35 лет включительно от общей численности всех учителей общеобразовательных организаций муниципалитета составляет на настоящий момент 18 %, что немного выше прогнозных показателей. Это удалось благодаря муниципальным программам по привлечению кадров и целевому обучению, в рамках которых педагоги получают определенные меры социальной поддержки (оплата части аренды жилья, 1 400 тысяч на приобретение жилья, оплата дороги до места обучения и т.п).

Кроме того, благодаря созданному Совету молодых педагогов в муниципалитете создаются условия для вовлечения молодых педагогов в особую коммуникативную среду, обеспечивающую методическую поддержку и профессиональный рост молодых педагогов. Однако, система наставничества работает только в 19% образовательных учреждений, это затруднено, в том числе, большими нагрузками педагогов. Внедрение механизмов наставничества на уровне муниципалитета и школ - одна из приоритетных задач на 2022-2023 учебный год.

Рекомендации:

- 1) Руководителям рассмотреть возможность сетевого взаимодействия по модели «муниципальная онлайн-школа».

2) Открыть рекрутинговый центр при отделе кадров управления образования;

3) Продолжить работу по открытию педагогических классов как на базе школ (сетевой педагогический класс).

4) Рассмотреть необходимость приобретения транспортных средств для доставки учителей в территории, где отсутствуют необходимые предметники;

5) Взять в работу практику изучения резюме, размещённых на платформе «hh.ru», общение со специалистами в режиме онлайн.

6) Совершенствовать финансовые механизмы стимулирования для повышения уровня средней заработной платы педагогических работников;

7) Перераспределять кадровых ресурсы между образовательными учреждениями;

8) Своевременно прогнозировать необходимость переподготовки кадров.

9) Внедрить целевую модель наставничества педагогических работников.

10) Совершенствовать механизмы муниципальных программ привлечения педагогических кадров и целевого обучения по педагогическим специальностям.