

РАССМОТРЕН
на заседании рабочей группы
22.07.2022

УТВЕРЖДАЮ
Начальник управления
образования Администрации
городского округа
Спасск-Дальний
_____ Е. Г. Бондаренко
«___» _____ 2022 г.

**Аналитическая справка по результатам мониторинга в системе
обеспечения профессионального развития педагогических работников в
части устранения дефицита педагогических кадров в муниципальных
образовательных организациях городского округа Спасск-Дальний**

Ответственный за составление:
Орлова О.Г.- методист Центра

**Спасск-Дальний
2022 год**

ВВЕДЕНИЕ

Наличие дефицита педагогических кадров городского округа Спасск-Дальний определялось в ходе мониторинга, включающего комплекс показателей, установленных в Приложении 3 к Концепции муниципальной системы оценки качества образования городского округа Спасск-Дальний, утверждённой приказом управления образования Администрации городского округа Спасск-Дальний от 06.06.2022 № 66-а, и в соответствии с регламентом проведения мониторинга в системе обеспечения профессионального развития педагогических работников «Устранение дефицита педагогических кадров», утвержденного начальником управления образования Администрации городского округа Спасск-Дальний 06.06.2022.

Цель анализа результатов мониторинга в системе выявления дефицита педагогических кадров городского округа Спасск-Дальний – устранение кадрового дефицита в образовательных организациях за счет своевременного выявления кадровых потребностей и развития кадрового потенциала в ОО.

Задачи:

- выявление причин кадрового дефицита;
- выявление кадровых потребностей и развитие кадрового потенциала в ОО;
- определение условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых педагогов (до 35 лет), в том числе за счет развития педагогического наставничества.

Ключевыми направлениями анализа в выявлении дефицита педагогических кадров городского округа Спасск-Дальний являются:

- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях;
- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- осуществление методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества педагогических работников;

Мониторинг проводился в июне 2022 года.

По итогам обработки полученных данных установлено следующее.

1. По направлению «Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета»:

1 показатель. Обеспеченность ОО педагогическими кадрами (%):

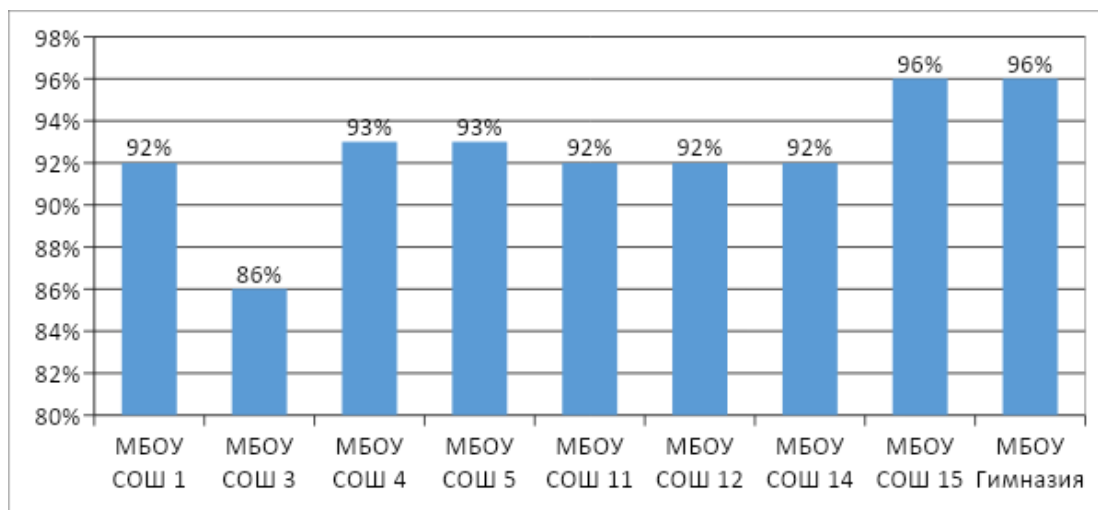


Рис. 1. Информация об обеспеченности педагогическими кадрами в 2022 году в разрезе образовательных организаций%.

Во всех школах имеется дефицит кадрового состава. В основном это ставки педагогов – психологов, учителей физики, русского языка.

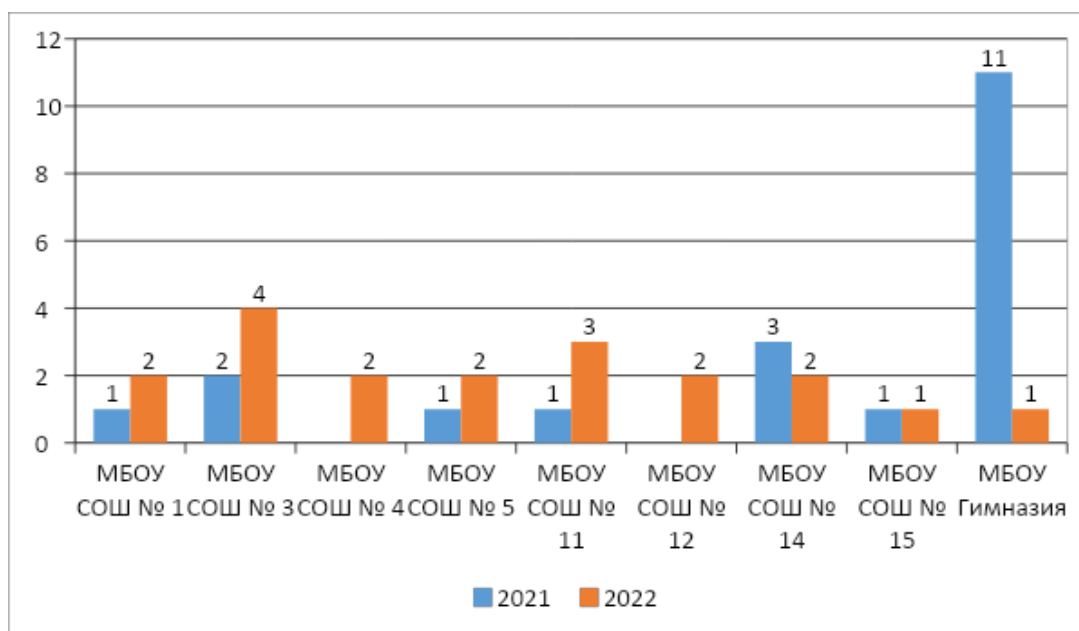


Рис. 2. Информация об обеспеченности педагогическими кадрами в 2022 году в разрезе образовательных организаций, ед.

В сравнении с 2021 годом, видно, что только в двух учреждениях (МБОУ СОШ № 14 и БОУ «Гимназия») снизилась кадровая потребность. В остальных же ОО она увеличилась, в основном за счет оттока педагогических кадров за пределы Приморского края.

По 2 показателю: Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета. (%)

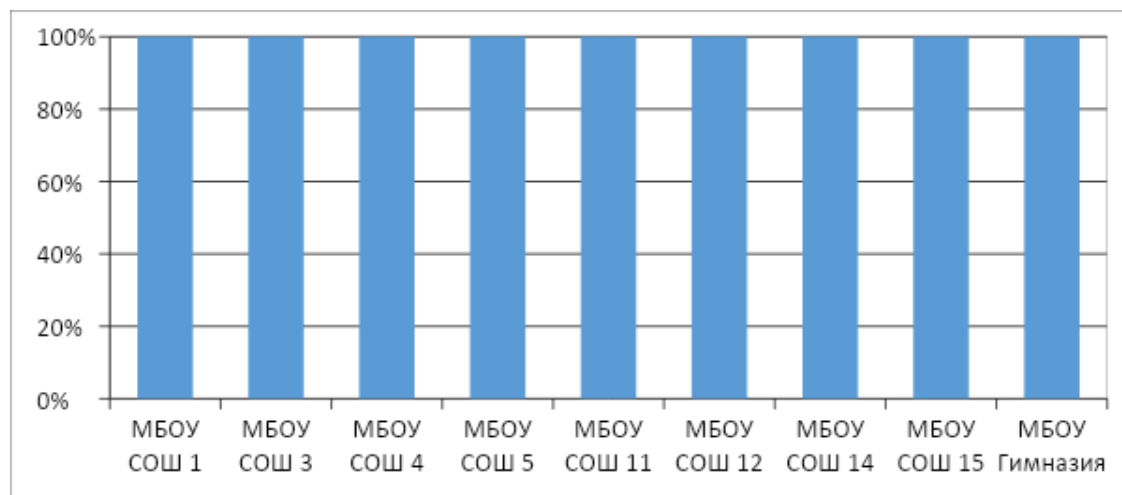


Рис. 3. Информация о количестве педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета в 2022 году в разрезе образовательных организаций, %.

100 % педагогов городского округа Спасска-Дальнего работают по профилю своего обучения.

По 3 показателю: Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов (%).

Во всех образовательных организациях более 36 часов нагрузки нет ни у одного педагога.

По первому критерию: мы можем оценить только показатель нехватки педагогических кадров, т.к. по остальным показателям все школы успешно достигли 100%. МБОУ СОШ № 15 и Гимназия обеспечены кадрами на 96 % - это самый лучший показатель. Самая большая нехватка педагогических кадров наблюдается в МБОУ СОШ № 3 – 86 %.

Рекомендовать методическому отделу обеспечить распространение лучшего опыта МБОУ СОШ № 15 и МБОУ «Гимназия» по сохранению контингента педагогических работников.

2. По направлению «Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности»:

Четвертый показатель: доля специалистов, освоивших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших программы переподготовки (%).

В образовательных организациях реализуется система адресной переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров на основе потребности образовательных организаций и выявленных дефицитов профессиональных компетенций педагогов. В этом году только в 5 школах появилась потребность осуществления переподготовки педагогов по образовательным программам педагогической направленности (МБОУ СОШ № 3, 5, 11, 14, Гимназии). Все педагоги освоили программу переподготовки.

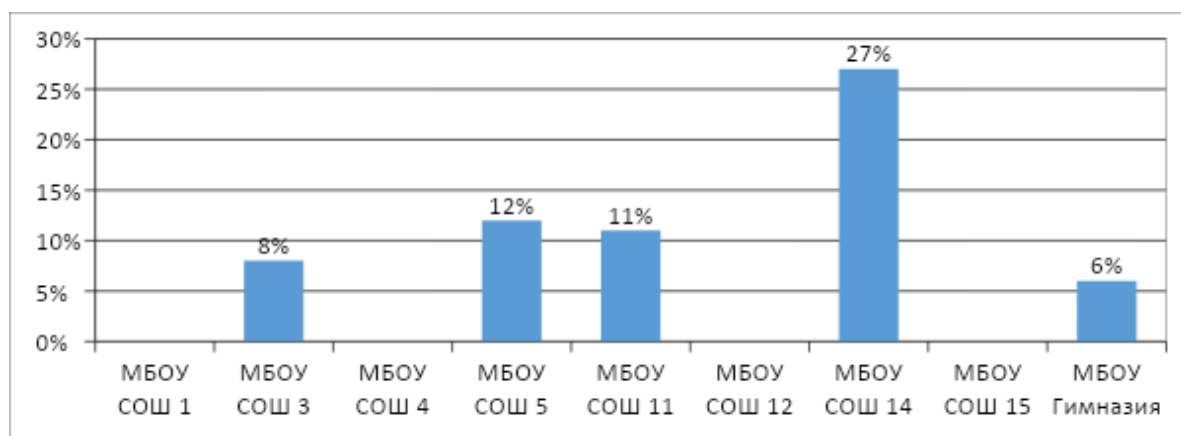


Рис. 4. Информация о количестве педагогов, освоивших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности от общего кол-ва специалистов, прошедших программы переподготовки в 2022 году в разрезе образовательных организаций, %.

3. По направлению «Осуществление методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества»:

Пятый показатель: доля молодых педагогов до 35 лет, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов до 35 лет (%)

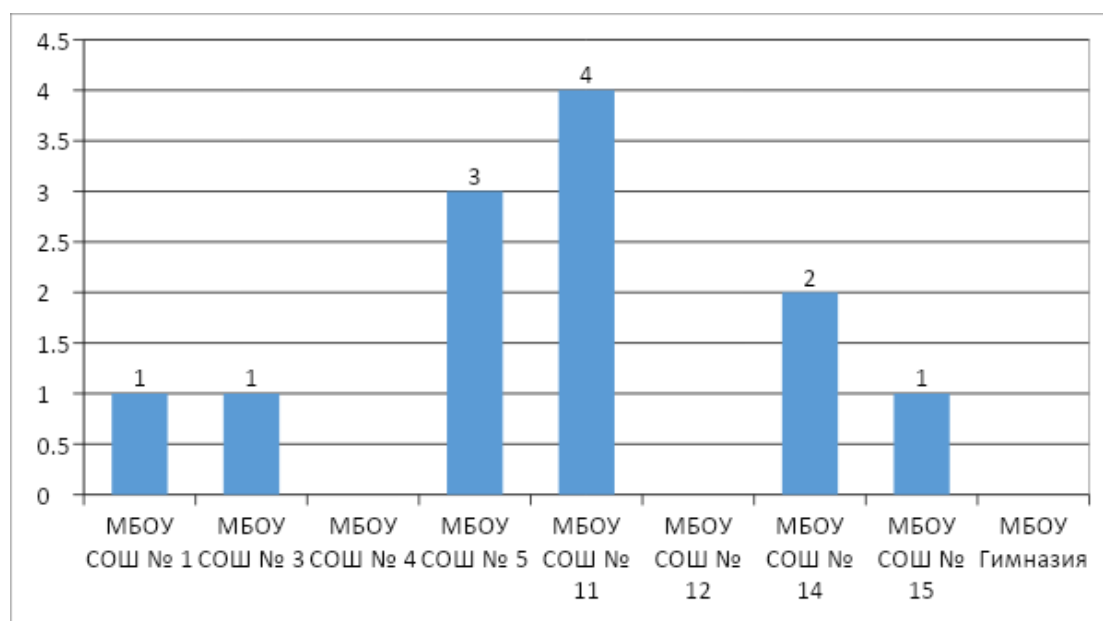


Рис. 5. Информация о количестве молодых педагогов, ед.

Рекомендовать методическому отделу создать и обеспечить работу муниципальной Школы молодого педагога «Начало в профессии».

Шестой показатель - доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов (%)

Особую значимость в городе приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных организациях. Тема наставничества становится одной из центральных в Национальном проекте «Образование». В условиях модернизации системы образования в России система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов. В рамках федерального проекта «Современная школа» в городском округе внедрена целевая модель наставничества учителей и обучающихся для муниципальных организаций городского округа Спасск-Дальний, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (приказ № 43-а от 26.08.2020г.) разработана и реализуется дорожная карта реализации целевой модели наставничества. В каждой образовательной организации разработаны нормативные документы: приказ, положение, созданы рабочие группы, разработана дорожная карта по внедрению и реализации ЦМН, назначены кураторы.

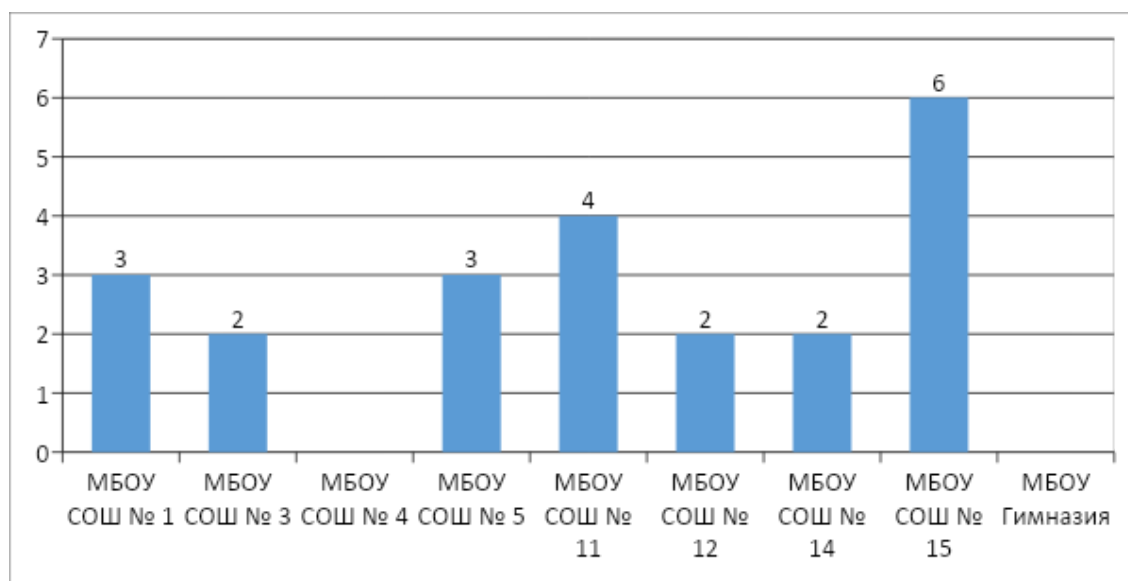


Рис. 6. Информация о количестве педагогов, участвующих в программах наставничества, ед.

Седьмой показатель - количество индивидуальных программ наставничества,

реализуемых общеобразовательными организациями (единиц)

В рамках внедрения и реализации ЦМН в школах разработаны, утверждены и реализуются 13 индивидуальных планов наставничества (27 ДК): в МБОУСОШ №1- 1, в МБОУСОШ 3-1, в МБОУСОШ 5-3, в МБОУСОШ 11- 4, в МБОУСОШ 14-1, в МБОУ СОШ № 15 – 1 программа (15 ДК). Большая доля педагогов, участвующих в программах наставничества в МБОУСОШ № 5,11,15.

Для 12 молодых специалистов МБОУСОШ № 1,3,5,11,14,15 разработаны индивидуальные образовательные маршруты.

Сегодня сформирован банк лучших педагогических практик наставничества.

Аналитические выводы:

Мониторинг показал, что в рамках МСОКО в системе устранения дефицитов педагогических кадров в школах на сегодняшний день:

1. В образовательных организациях города не достаточно укомплектован штат педагогов.
2. В школах работают молодые специалисты, но их количество остается низким.
3. Созданы и работают программы наставничества только для молодых педагогов.
4. Работа с малоопытными учителями остается на низком уровне.

Использование кластерного анализа позволило разбить общеобразовательные организации на кластеры. **Было выделено три кластера:**

Первый кластер образуют МБОУ СОШ № 11 и МБОУ СОШ № 15.

Второй кластер составляют МБОУ СОШ № 1, 5, 12, Гимназия.

В третий кластер вошли МБОУ СОШ № 3, 4, 14.

Рекомендации:

Руководителям общеобразовательных организаций:

1. В части устранения дефицитов педагогических кадров:

Необходимо принятие мер, направленных на устранение дефицита педагогических кадров. Для этого требуется более активно использовать возможности сетевого взаимодействия, в том числе с привлечением педагогов из сильных школ к проведению уроков в школах с дефицитом педагогических кадров.

Кроме этого, использование сетевой формы реализации образовательных программ позволяет повысить в таких школах качество образования обучающихся за счет объединения кадровых, материально-технических, финансовых ресурсов сетевых партнеров и ресурсных центров.

2. В части осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности:

Разработать меры стимулирования учителей к освоению программ профессионального образования или переподготовки по направлению преподавания.

3. В части привлечения и поддержки молодых педагогов:

Необходимо принятие мер, направленных на привлечение молодых педагогов и выпускников педагогической направленности в ОО.

Совершенствовать практическое наставничество молодых и малоопытных учителей, которым необходимо оказывать методическую и психолого-педагогическую поддержку. Составить программы наставничества (или дорожные карты) для малоопытных учителей.

Рассмотреть вопрос принятия мер по разработке программ вхождения в профессию для молодых специалистов. Подобные программы позволят избежать начинающему учителю большинства стрессовых ситуаций. В данной программе рассмотреть возможность небольшой нагрузки и возможность не привлекать молодого специалиста к классному руководству в первый год вхождения в профессию.

Показатели	СОШ 1				СОШ 3				СОШ 4				СОШ 5				СОШ 11				СОШ 12				СОШ 14				СОШ 15				Гимназия			
	20 21 го д	20 22 го д	Ди на ми ка	Ба лл ы	20 21 го д	20 22 го д	Ди на ми ка	Ба лл ы	20 21 го д	20 22 го д	Ди на ми ка	Ба лл ы	20 21 го д	20 22 го д	Ди на ми ка	Ба лл ы	2 0 2 1 г о д	2 0 2 2 г о д	Д и н а м и к а	Б а л л ы	2 0 2 1 г о д	2 0 2 2 г о д	Д и н а м и к а	Б а л л ы	2 0 2 1 г о д	2 0 2 2 г о д	Д и н а м и к а	Б а л л ы	2 0 2 1 г о д	2 0 2 2 г о д	Д и н а м и к а	Б а л л ы	2 0 2 1 г о д	2 0 2 2 г о д	Д и н а м и к а	Б а л л ы
- обеспеченность общеобразовательной организации педагогическими кадрами: число вакантных часов по должности «учитель» (число) (отсутствие вакантных часов – 1 балл, отрицательная динамика – 0,5 баллов, положительная динамика – 0 баллов)	98 %	92 %	+	0,5	96 %	86 %	+	0,5	98 %	93 %	+	0,5	98 %	93 %	+	0,5	98 %	92 %	+	0,5	100 %	92 %	+	0,5	90%	92 %	+	0,5	98%	96 %	+	0,5	78%	96 %	-	1
- доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, от общего количества учителей в общеобразовательной организации (%) (все учителя имеют образование, соответствующее профилю преподаваемого	-	100 %		1	-	100 %		1	-	100 %		1	-	100 %		1	-	100 %		1	-	100 %		1	-	100 %		1	-	100 %		1	-	100 %		1

[illegible]

[illegible]

[illegible]