Приложение №1
к приказу УО АКР
от 24.06.2022 №373/1-осн

Выписка из аналитической справки
по итогам мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в общеобразовательных организациях Ковровского района

В соответствии с Концепцией о муниципальной системе оценки качества образования Ковровского района, утверждённой приказом управления образования от 23.05.2022 № 317/1, приказом управления образования администрации Ковровского района от 26.05.2022 года №331/1 «О проведении мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников» в период с 26 мая по 06 июня 2022 года в общеобразовательных организациях муниципалитета был проведён вышеуказанный мониторинг (далее - Мониторинг).

В ходе мониторинга были изучены следующие вопросы:

- наличие системы выявления профессиональных дефицитов педагогических работников в ОО;
- развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников;
- доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации текущем учебном году;
- профилактика профессионального выгорания педагогов;
- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- научно-методическое сопровождение педагогических работников;
- реализация сетевого взаимодействия педагогов;
- развитие кадрового потенциала в образовательных организациях;
- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- осуществление методической поддержки молодых педагогов, реализация системы наставничества;
- изучение и обобщение опыта;
- повышение квалификации по вопросам управления образовательной организацией.

Участниками мониторинга являлись все педагогические и руководящие кадры 13 (100%)общеобразовательных организаций муниципалитета.

Мониторинг проводится в виде самостоятельного мониторингового исследования посредством автоматизированной информационной системы «Мониторинг образования» (своды.образование33.рф.), а также результаты опроса руководителей образовательных организаций, анализ материалов ОО.

«Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета»

По итогам Мониторинга было установлено следующее:

- доля общеобразовательных организаций полностью обеспеченных педагогическими и руководящими кадрами составляет - 100%,

- доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета - 92,4%,

- доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов - 6%,

- доля общеобразовательных организаций, в которых более 30% учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием – 15,38%.

В разрезе общеобразовательных организаций данные представлены в таблицах 1 - 3. Для корректного представления результатов был применен кластерный подход - всех участников (далее ОО) распределили по 3-м кластерным группам:

1 группа: образовательные организации с количеством обучающихся до 100 человек;

2 группа: образовательные организации с количеством обучающихся от 100-300 до 1000 человек;

3 группа: образовательные организации с количеством обучающихся свыше 300 человек.

Определение кластерных групп по обозначенному принципу связано с необходимостью определения количества педагогических работников в зависимости от количества обучающихся для реализации основных образовательных программ.

Достижение ОО 100% показателя обеспеченности кадрами в большинстве связано с наличием внутреннего совмещения. Была установлена *закономерность,* что чаще всего учителя истории совмещают должность учителя обществознания, учителя математики - должность учителя физики, учителя ИЗО - должность - учителя технологии или музыки, учителя географии - учителя биологии. Таким образом, учителя совмещают учебные предметы, входящие в определенную образовательную (предметную) область.

Учебные предметы внутреннего совмещения

Учебные предметы	1 группа ОО				2 группа ОО						3 группа ОО	
русский язык и литература												
физика												
иностранный язык												
история и / или обществознание												
география												
математика /информатика												
химия												
музыка												
ИЗО												
биология												

ОБЖ												
Технология												

Как видно из данных таблицы наибольшая доля учителей, задействованных в рамках внутреннего совмещения отмечена в 1 кластерной группе школ. Именно в этих школах невысокое по сравнению с муниципалитетом количество обучающихся. При необходимости реализовывать все учебные предметы учебного плана ООП в соответствии с ФГОС в данных школах невозможно обеспечить нагрузкой на полную ставку учителя (или более одного учителя) по следующим отдельным учебным предметам: история, математика, география, технология, ИЗО, музыка, ОБЖ.

В процессе анализа штатного расписания и нагрузки педагогов, было установлено, что **фактором** повлиявшим на необходимость обеспечения в рамках ОО совмещения должностей является *нецелесообразность принятия в штат отдельных учителей по учебным предметам, из-за невозможности обеспечить им в полной мере учебную нагрузку (в большинстве случаев даже на 0,5 ставки).* (предложение учебной нагрузки на 0,5 ставки потенциальными кандидатами отвергается).

Исходя из вышеизложенного делаем вывод:

При 100% обеспеченности всех общеобразовательных организаций педагогическими и руководящими достижение данного показателя связано с наличием внутреннего и внешнего совмещения.

Чаще всего учителя совмещают учебные предметы, входящие в определенную образовательную (предметную) область.

Наибольшая доля учителей, задействованных в рамках внутреннего совмещения, отмечена в 1 кластерной группе школ.

Изменению сложившейся ситуации с совмещением препятствует отсутствие возможности обеспечить при дополнительном принятии в штат школы учителей нагрузкой более чем на 0,5 ставки.

Анализируя показатель «Доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов», установили, что при 100% обеспеченности педагогическими кадрами всех ОО, доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов составляет 6%. Было установлено: за период с 2019 по 2021 год доля пед.работников с нагрузкой более 36 часов не снижается в группе ОО с количеством обучающихся до 300 человек (2 кластерная группа) Именно во второй кластерной группе она самая высокая и в текущем учебном году (5,8%).

Причинами сложившейся ситуации можно считать во-первых, большую потребность в количестве учителей для реализации ООП, чем в 1 кластерной группе

Во-вторых - наличие внутреннего совмещения (причины указаны ранее). В третьих, желание руководителей при распределении кадровых ресурсов для реализации ООП обеспечить учителю возможность снизить

временные затраты на подготовку к урокам, что возможно если учитель готовится только для одной-двух параллелей учащихся. Также в качестве причины укажем и отсутствие иной возможности для обеспечения учителя заработной платой в соответствии с региональными показателями.

В рамках проводимого анализа было установлено, что высокая нагрузка (свыше 36 часов) имеется у учителей вне зависимости от стажа и опыта их работы, что не подтверждает выдвинутое предположение о желании директоров школ таким образом повысить качество образования. Чаще всего в ОО высокую нагрузку имеют учителя иностранного языка, истории и обществознания, биологии и физической культуры.

Таким образом, обобщив полученные данные можно констатировать следующее:

Доля педагогических работников, в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов составляет 6%.

В качестве основных причин можно указать на наличие внутреннего совмещения, желание руководителей при распределении кадровых ресурсов для реализации ООП обеспечить учителю возможность снизить временные затраты на подготовку к урокам, что возможно если учитель готовится только для одной-двух параллелей учащихся и др.

В процессе анализа не установлена связь высокой нагрузки у учителей с исследуемым контекстом (стажем, опытом работы и полом учителей).

Анализируя показатель «Доля учителей, преподающих предметы не в соответствии с полученным образованием», установили, что на уровне муниципалитета 15,38% учителей преподают предметы не в соответствии с полученным образованием.

Наиболее высокий показатель отмечен в 1 кластерной группе ОО (таблицы 1-3), где одно из самых низких количество обучающихся, по сравнению с остальными школами муниципалитета.

Более подробный анализ сложившейся ситуации позволил установить, что в данной кластерной группе, доля учителей, преподающих предметы не в соответствии с полученным образованием составляет 9% (это в МБОУ «Большевсегодической ООШ»). Это только одна из школ данной кластерной группы, где учителя преподают ОБЖ и английский язык не в соответствии с полученным образованием. Преподавание данных учебных предметов (по 0,25 ставки каждый) осуществляется в рамках внутреннего совмещение (учитель географии ведёт ОБЖ, учитель биологии – английский язык). В настоящее время на уровне муниципалитета нагрузка всех учителей по ОБЖ и английскому языку является достаточно высокой, что не позволяет обеспечить организацию внешнего совмещения.

Организации внешнего совмещения мешает и территориальное расположение школы – достаточная удаленность от города. Принятие в штат отдельного учителя ОБЖ также не представляется возможным из-за отказа кандидатов от нагрузки в 0,25 ставки (это вся возможная нагрузка по данному предмету в школе).

В процессе анализа было установлено, что все учителя преподающие предметы не в соответствии с полученным образованием преподают предметы в смежных образовательных областях, прошли в ОО аттестацию на соответствие занимаемой должности, имеют опыт работы, курсы повышения

квалификации по данным учебным предметам, им рекомендовано пройти профессиональную переподготовку.

В качестве **причин** сложившейся ситуации можно назвать невозможность организации внутреннего совмещения предметов учителями, имеющими специальное образование (из-за достижения максимально возможной учебной нагрузки), недостаточные усилия администрации ОО по привлечению внешних совместителей и недостатки стратегического планирования развития кадрового потенциала школы (в ОО не в полной мере продуманы мероприятия по привлечению педагогических кадров).

Таким образом, на уровне муниципалитета 15,38% учителей преподают предметы не в соответствии с полученным образованием - что ниже установленного муниципального показателя в 30%.

Направление «Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности»

В рамках Мониторинга установлено, что доля педагогических и руководящих кадров, прошедших переподготовку по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогических и руководящих кадров, прошедших различные программы переподготовки составляет **96,3 %** (таблица 6) - в данный показатель вошли те, кто прошел переподготовку в период с сентября 2019 по май 2022 года.

Анализ состава педагогических и руководящих кадров, прошедших переподготовку, с позиции стажа работы, профессионального развития выявил следующую закономерность:

- профессиональную переподготовку чаще всего проходят те, чей педагогический стаж от 10 до 17 лет. Считаем, что это связано как с осознанием своих возможностей, актуальной потребности в расширении сферы преподавания, перспективах профессионального роста;
- учителя, зачисленные в резерв управленческих кадров (в рамках реализации муниципальной и школьной программ развития кадрового потенциала, учителя проходят переподготовку как по направлению «Менеджмент в образовании», так и по актуальным проблемам функционирования и развития ОО).

Рассматривая вопрос осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности следует отметить положительный опыт МБОУ «Клязьмогородецкая ООШ», где в рамках реализации внутришкольной программы повышения кадрового потенциала в 2020-2021 годах учителя прошли переподготовку по программам «Педагогическое образование: учитель географии», «Теория и методика преподавания ОБЖ в условиях реализации ФГОС», «Теория и методика преподавания технологии в условиях реализации ФГОС», «Педагогическая деятельность учителя информатики и ИКТ в условиях реализации ФГОС», «Теория и методика преподавания истории и обществознания в условиях реализации ФГОС» и др., что позволило ОО отказаться от внешних совместителей и закрыть кадровые потребности посредством внутреннего совмещения. Это также позволило администрации обеспечить учителей необходимой нагрузкой для начисления заработной платы в соответствии с

региональными показателями.

Исходя из вышеизложенного делаем вывод:

в процессе анализа установлена связь в прохождении профессиональной переподготовки у педагогических и руководящих кадров с исследуемым контекстом (опытом работы, перспективами профессионального роста).

Направление «Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников»

В рамках мониторинга было установлено следующее:

- доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках программ, проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов - 100 %;
- доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов - 100 %.

Среди молодых педагогов преобладают учителя начальных классов. На уровне основного общего образования молодые педагоги - это учителя иностранного языка и истории.

На момент проведения мониторинга 100% молодым педагогам оказывается методическая помощь (все они работают в общеобразовательных организациях учителями), для всех разработаны программы адресного методического сопровождения. За всеми молодыми педагогами приказами руководителей образовательных организаций закреплены наставники.

Фактором 100% сопровождения молодых педагогов считаем продуманную организацию работы с кадровым резервом в 2020-2021 гг., проводимую на уровне муниципалитета. В прошедшем учебном году МБОУ «Малыгинская СОШ» являлось ресурсным центром муниципалитета по организации работы с молодыми учителями. В соответствии с планом работы ресурсного центра были проведены практико-ориентированные занятия для заместителей руководителей ОО, курирующих вопросы организации наставничества. В процессе мероприятий особое внимание уделялось рассмотрению вопросов диагностики проф.дефицитов и потребностей молодых педагогов, требованиям к разработке адресных программ сопровождения, требованиям к подбору наставников и пр.

В 2021-2022 учебном году ко всем молодым педагогам был «прикреплён» конкретный наставник. В образовательных организациях при определении наставников для молодых педагогов из числа педагогических работников школы акцент делался на результативности деятельности молодых учителей и самих наставников за прошедший учебный год, положительных тенденциях в развитии профессиональных компетенций, участие в проектах регионального и муниципального уровней.

Преобладающее количество наставников имеют опыт работы 13-20 лет, являются руководителями творческих групп педагогов, результативно участвовали в конкурсах профессионального мастерства и представляли на уровне региона и муниципалитета свой опыт работы в 2021-2022 гг.

Анализ текущих документов по организации работы с молодыми учителями свидетельствует, что целью работы наставников в 2021-2022 гг. является развитие профессиональных умений и навыков молодых педагогов.

Задачи:

- оказание методической помощи молодому педагогу в повышении уровня организации учебной и воспитательной деятельности;
- изучение нормативно-правовой документации;
- помощь в ведении документации;
- применение современных педагогических технологий, форм и методов в работе с детьми;
- помощь в организации образовательной деятельности, в постановке целей и задач;
- общие вопросы организации работы с родителями (законными представителями и пр.

Анализ форм работы на 2021-2022 уч. год, показывает, что наставники отдают предпочтение:

- собеседованию с молодыми педагогами на предмет выявления запросов, трудностей (по результатам проведенного собеседования наставником планируется разработка рекомендации по организации учебного процесса);
- изучению молодыми педагогами совместно с наставником Федерального закона «Об образовании», санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, локальных нормативных актов;
- информированию молодых педагогов о новых тенденциях в сфере образования;
- консультативной помощи в составлении программы и календарно-тематического планирования;
- консультативной помощи в разработке планов-конспектов занятий молодыми педагогами;
- посещению наставником открытых занятий молодых педагогов в течение года и др.

В качестве средства адаптационной поддержки молодых педагогов (только приступивших к профессиональной деятельности) в каждой образовательной организации определена деятельность в школьных и внешкольных (профессиональных) методических объединениях.

В тоже время в планах работы наставников (адресных программах поддержки молодых педагогов) практически не представлены мероприятия по применению ЭОР в деятельности учителя (использование их при подготовке к ВПР, ГИА, в ходе индивидуальной работы с обучающимися), по оптимизации образовательного процесса с использованием образовательного контента образовательных платформ, по организация коррекционно-развивающей работы с детьми с ОВЗ. При изучении причины сложившейся ситуации сами наставники обращают внимание, на недостаточный уровень их профессиональных компетенций в данных вопросах. Выявленное актуализирует проблему организации методического сопровождения самих наставников, с целью повышения эффективности их взаимодействия с молодыми учителями.

Дополнительный анализ адресных программах поддержки молодых педагогов показал отсутствие дифференциация форм и содержания работы с позиции имеющегося у молодого педагога опыта (8,3% программ). В рамках одной образовательной организации формы и содержание работы идентичны как для тех, у кого нет стажа работы, так и для тех, у кого 1 или 2 года профессионального стажа. Поэтому молодые педагоги со стажем 2 года

высказываются о повторяющихся мероприятиях, направлениях работы, без внесения новых профессиональных аспектов.

Еще одним аспектом, который был выявлен в процессе мониторинга является то, что в образовательных организациях не представлена вариативность моделей сопровождения наставничества. Из всех школ только в МБОУ «Малыгинская СОШ» реализуется в полной мере модель естественной ассимиляции молодого педагога «Обучение для всех». Во всех остальных ОО, присутствуют лишь отдельные элементы моделей представленных в педагогической практике, которые не в полной мере способствуют достижению поставленных целей.

Адресные рекомендации, с учетом анализа результатов мониторинга показателей

Руководителям общеобразовательных организаций с высокой долей педагогов-совместителей (МБОУ «Мелеховская СОШ №1», МБОУ «Большевсегодическая ООШ») разработать проект сетевого взаимодействия с образовательными организациями муниципалитета в рамках преподавания учебных предметов для профилактики дефицита педагогических кадров и снижения доли педагогов-совместителей (срок: до 01.08.2022 года).

Руководителям общеобразовательных организаций, в которых выявлены учителя, преподающие предметы не в соответствии с полученным образованием , обеспечить организацию профессиональной переподготовки учителей технологии, ИЗО, музыки на базе ВИРО (срок до 01.08.2022).

Педагогам-наставникам в адресных программах поддержки молодых педагогов отсутствует дифференциация форм и содержания работы с позиции имеющегося у молодого педагога опыта: при разработке адресных программ учитывать, что в 1-й год работы молодого педагога должна решаться задача предупреждения разочарование и профилактики конфликтов (в том числе, внутриличностных), создания условий для поддержки педагога эмоционально, для укрепления веры в себя. Здесь большую помощь могут оказать педагоги - психологи, которые в процессе тренинговых встреч поспособствуют нивелированию обозначенных проблем.

Во 2-й год (иногда и 3-й год: в зависимости от реальной ситуации) работы основной акцент следует делать на накопление опыта, поиск лучших методов и приёмов работы с детьми, формирование своего стиля в работе, снискание авторитета среди детей, родителей, коллег.

3-й и последующие годы работы наставники должны запланировать мероприятия направленные на совершенствование саморазвития, освоение новых педагогических методик, технологий, обобщение своего опыта работы.

Директору МБУ «ЦРО» разработать до 01.11.2022 и реализовать в течении учебного года план профессиональной агитации выпускников ВУЗов, для мотивирования их на трудоустройство в общеобразовательные организации муниципалитет, с целью решения проблемы по снижению доли учителей с нагрузкой 36 часов и выше.

Заместителю директора МБУ «ЦРО»:

- организовать работу муниципальной Школы молодого педагога, для

формирования профессиональных компетенций у учителей по вопросам оптимизации образовательного процесса с использованием образовательного контента образовательных платформ, организации коррекционно-развивающей работы с детьми с ОВЗ и др. (срок: в течение всего периода);

- обеспечить методическое сопровождение наставников с целью повышения эффективности их взаимодействия с молодыми учителями через проведение муниципальных практико-ориентированных мероприятий, включения их в семинары, вебинары, воркшопы проводимые ВИРО (срок: постоянно);

- подготовить методические рекомендации для руководителей и заместителей руководителей образовательных организаций по вопросу «Вариативность моделей сопровождения наставничества» (срок: до 31.12.2022 года)

Приложение №3
к приказу УО АКР
26.05.2022 № 331/1-осн

Методы сбора и обработки информации при проведении мониторинга качества подготовки обучающихся

Описание используемых методов сбора информации

1. Контент-анализ (определяется как количественный анализ текстов и текстовых массивов с целью последующей содержательной интерпретации выявленных числовых закономерностей).
2. Специальные контрольно-измерительные материалы (это средства измерения качества результатов обучения, специальных умений и навыков педагогических работников).
3. Включенное наблюдение (качественный метод исследования, который позволяет проводить изучение индивидов в их естественной среде и в повседневных жизненных обстоятельствах, то есть изучение социальной группы «изнутри»).
4. Анкетирование (психологический вербально-коммуникативный метод, в котором в качестве средства для сбора сведений от респондента используется специально оформленный список вопросов — анкета. В социологии анкетирование — это метод опроса, используемый для составления статических (однократное анкетирование) или динамических (при многократном анкетировании) статистических представлений о состоянии общества, общественного мнения, состояния политической, социальной и прочей напряжённости с целью прогнозирования действий или событий.

Описание методов обработки информации

Группировка - разделения данных отчетов на группы с целью изучения структуры или взаимосвязей между компонентами.

Классификация - разделение множества объектов в отчетах по определенному основанию. Используется для структурирования информации.

Обобщение установление общих признаков исследуемого в мониторинге явления. Используется, чтобы сделать вывод.

Трансформация отображения аналитических данных - изменение формы информации без изменения ее содержания. Перевод в табличный, графический, схематичный или текстовый формат для повышения удобства использования.

Ранжирование - упорядочение данных по возрастанию или убыванию значений величин.