



ПРОТОКОЛ

заседания рабочей группы по разработке нормативных документов о механизмах управления качеством образования в городе Чебоксары

09.08.2022 № 2

Присутствовали: Федорова Н.Г., Гайфутдинова Н.В., Тарасова С.В., Давыдова Т.Ю., Усанова О.А., Гордеева М.В.

1. СИСТЕМА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Гордеева М.В.

1.1 Принять к сведению анализ эффективности мер, принятых по направлению «Система оценки качества подготовки обучающихся» и утвердить анализ эффективности принятых мер (приложение 1 к протоколу).

2. СИСТЕМА РАБОТЫ СО ШКОЛАМИ С НИЗКИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОБУЧЕНИЯ И/ИЛИ ШКОЛАМИ, ФУНКЦИОНИРУЮЩИМИ В НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

Гордеева М.В.

2.1 Принять к сведению анализ эффективности мер, принятых по направлению «Система работы со школами с низкими образовательными результатами» и утвердить анализ эффективности принятых мер (приложение 2 к протоколу).

3. СИСТЕМА ВЫЯВЛЕНИЯ, ПОДДЕРЖКИ И РАЗВИТИЯ СПОСОБНОСТЕЙ И ТАЛАНТОВ У ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ

Гордеева М.В.

3.1 Принять к сведению анализ эффективности мер, принятых по направлению «Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи» и утвердить анализ эффективности принятых мер (приложение 3 к протоколу).

4. СИСТЕМА РАБОТЫ ПО САМООПРЕДЕЛЕНИЮ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Гордеева М.В.

4.1. Принять к сведению анализ эффективности мер, принятых по направлению «Система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся» и утвердить анализ эффективности принятых мер (приложение 4 к протоколу).

5. СИСТЕМА МОНИТОРИНГА ЭФФЕКТИВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Гайфутдинова Н.В., Гордеева М.В.

5.1. Принять к сведению анализ эффективности мер, принятых по направлению «Система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций» и утвердить анализ эффективности принятых мер (приложение 5 к протоколу).

6. СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Гордеева М.В.

6.1. Принять к сведению анализ эффективности мер, принятых по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников» и утвердить анализ эффективности принятых мер (приложение 6 к протоколу).

7. СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАНИЯ И СОЦИАЛИЗАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ

Усанова О.А.

7.1. Принять к сведению анализ эффективности мер, принятых по направлению Система организации воспитания обучающихся» и утвердить анализ эффективности принятых мер (приложение 7 к протоколу).

8. СИСТЕМА РАЗВИТИЯ КАЧЕСТВА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Тарасова С. В.

8.1. Принять к сведению анализ эффективности мер, принятых по направлению «Система оценки качества подготовки обучающихся» и утвердить анализ эффективности принятых мер (приложение 8 к протоколу).

Председатель рабочей группы



Н.Г. Федорова

Анализ эффективности принятых мер на основе повторного измерения показателей «Системы обеспечения профессионального развития педагогических работников» по учету дефицита педагогических кадров

В соответствии с приказом управления образования администрации города Чебоксары № 675 от 22.12.2021 «Об организации работы в рамках муниципальных механизмов управления качеством образования в городе Чебоксары» в мае 2022 года проведен повторный мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Кластеризация общеобразовательных организаций

Сведения о распределении общеобразовательных организаций по г. Чебоксары по кластерам приведены в таблице 1 и на диаграмме 1.

Таблица 1

Номер кластера	Вид общеобразовательной организации	Количество общеобразовательных организаций, (ед.)
Кластер 1	Инновационные школы	21
Кластер 2	Общеобразовательные школы	38
Кластер 3	Начальные общеобразовательные школы	2
ИТОГО:		61

Диаграмма 1

Распределение образовательных организаций г. Чебоксары по кластерам по результатам мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в 2022 году

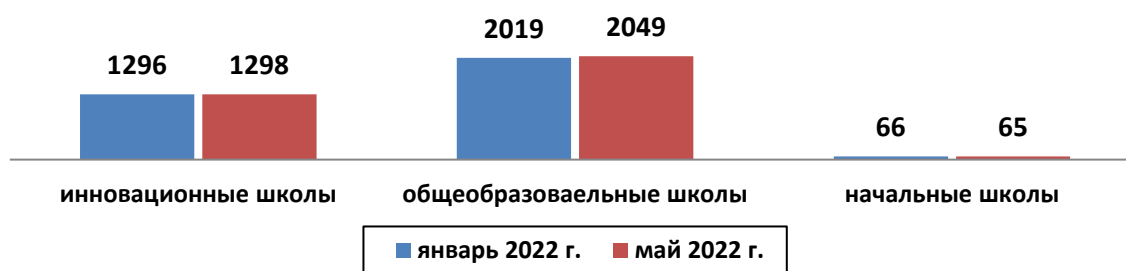


1 показатель: Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами

Обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами выступает главным критерием устранения дефицита педагогических кадров.

Для выявления обеспеченности образовательных организаций педагогическими кадрами общеобразовательных организаций г. Чебоксары ежемесячно проводился сбор информации. По состоянию на январь 2022 года обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами составило 3381 чел. (97,1%). Очередное обследование в мае 2022 года показало увеличение обеспеченности образовательных организаций педагогическими кадрами до 3412 чел. (97,9%).

Количество педагогических кадров по кластерам



Динамика роста доли обеспеченности кадрами по кластерам общеобразовательных организаций представлена в таблице.

Кластер	Рост в мае
Инновационные школы	+ 0,1%
Общеобразовательные школы	+ 1,4%
Начальные школы	- 1,6%

Выводы: Доля обеспеченности образовательных организаций педагогическими кадрами по г. Чебоксары в мае 2022 года увеличилась на 0,8% в сравнении с январем 2022 года. Однако нельзя считать мероприятия по обеспечению педагогическими кадрами полностью эффективными, так как динамика не значительная. На 2022-2023 учебный год необходимо запланировать мероприятия по повышению обеспеченности образовательных организаций педагогическими кадрами. Необходимо усилить информационное сопровождение вопроса, включив его в повестку городских совещаний начальника управления образования, администрации города Чебоксары с руководителями образовательных организаций, продолжить работу по взаимодействию со службой занятости и выпускниками вузов.

2 показатель. Доля образовательных организаций полностью укомплектованных педагогическими кадрами

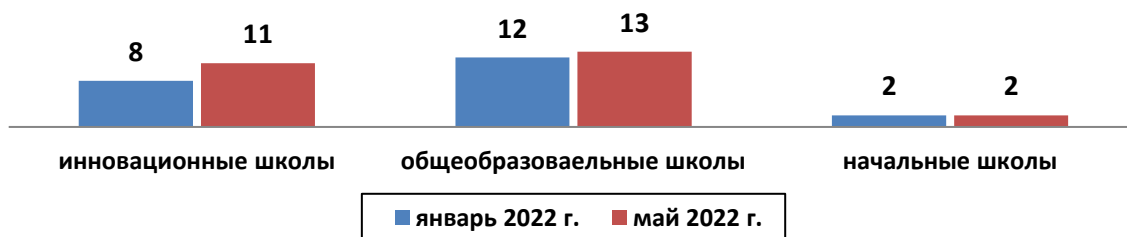
В целях получения объективной и актуальной информации о кадровых потребностях, развитию кадрового потенциала выявляются образовательные организации полностью обеспеченные педагогическими кадрами.

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях. Доля образовательных организаций полностью укомплектованных педагогическими кадрами влияет на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей и повышает качество образования в целом.

По состоянию на январь 2021 г. доля образовательных организаций, полностью укомплектованных педагогическими кадрами составило 36,1%. В образовательных организациях г. Чебоксары полностью отсутствуют вакансии педагогов в 22 общеобразовательных организациях (36,1%).

По состоянию на май 2022 года полностью отсутствуют вакансии педагогов в 26 общеобразовательных организациях (42,6%).

Образовательные организации, полностью укомплектованные педагогическими кадрами (по кластерам)



Динамика доли образовательных организаций полностью укомплектованных педагогическими кадрами представлена в таблице.

Кластер	Доля образовательных организаций полностью укомплектованных педагогическими кадрами в январе 2022	Доля образовательных организаций полностью укомплектованных педагогическими кадрами в мае 2022	Динамика в мае 2022
Инновационные школы	38,1%	52,4%	+ 14,3%
Общеобразовательные школы	31,6%	34,2%	+ 2,6%
Начальные школы	100%	100%	0%

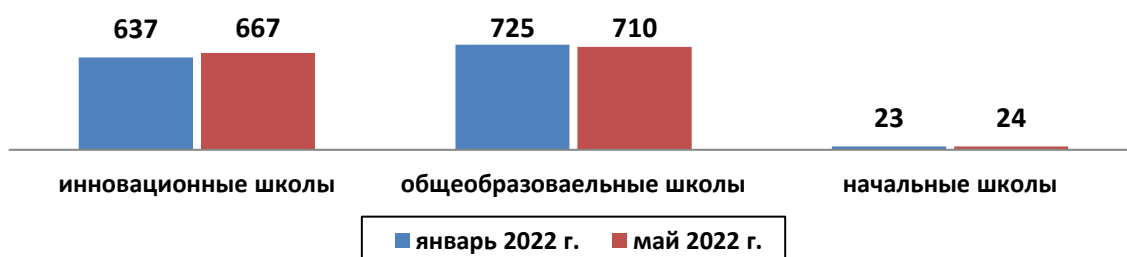
Выводы: В муниципалитете налажена система укомплектования школ педагогическими кадрами. Количество школ, полностью укомплектованных педагогическими кадрами, выросло на 6,5 %. Необходимо отметить кластер начальных школ, так как они полностью укомплектованы педагогическими кадрами на протяжении всего учебного года. Проведенные мероприятия показали небольшую эффективность, так увеличение не значительное, а количество образовательных организаций, полностью укомплектованных педагогическими кадрами, на начало учебного года не превысил даже 50%.

Таким образом, главной задачей на 2022-2023 учебный год является полное укомплектование всех школ педагогическими кадрами.

3 показатель. Доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию

В январе 2022 года в общеобразовательных организациях г. Чебоксары доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию составила 40,9% (1385 чел.), в мае 41% (1401 чел.)

Количество педагогов, имеющих высшую категорию по кластерам



Динамика доли педагогов имеющих высшую категорию по кластерам общеобразовательных организаций представлена в таблице.

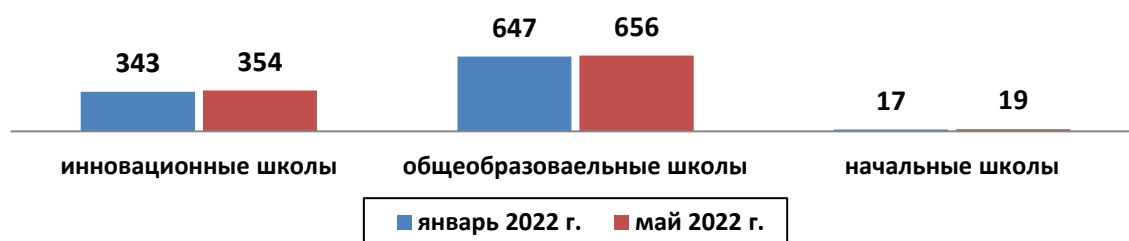
Кластер	Доля педагогов с высшей категорией в январе 2022	Доля педагогов с высшей категорией в мае 2022	Динамика в мае 2022
Инновационные школы	49%	51,3%	+ 2,3%
Общеобразовательные школы	35,9%	34,6	- 1,3%
Начальные школы	34,8	36,9%	+ 2,1%

Вывод: Наибольшая доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, трудятся в инновационных школах, что оказывает положительное влияние на качество образования в школах данной категории. В начальных и общеобразовательных школах доля педагогов с высшей категорией находится примерно на одном уровне. Если в начальных школах виден рост доли педагогов с высшей категорией, то в общеобразовательных школах наблюдается небольшой спад доли педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию.

В целом рост числа педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, не значителен в масштабах муниципалитета. Поэтому нельзя сделать вывод о достаточной эффективности мероприятий по работе с педагогами первой квалификационной категории в общеобразовательных организациях. Необходимо вводить дополнительные стимулирующие меры для педагогов первой квалификационной категории для развития желания стремиться к повышению профессионального уровня и участия в аттестации для повышения уровня квалификации.

4 показатель. Доля молодых педагогических работников в возрасте до 35 лет

Доля молодых педагогических работников в возрасте до 35 лет в январе 2022 года в общеобразовательных организациях г. Чебоксары составило 29,7% (1007 чел.), в мае 2022 г. – 30,1% (1027 чел.).



Динамика доли педагогов в возрасте до 35 лет по кластерам общеобразовательных организаций представлена в таблице.

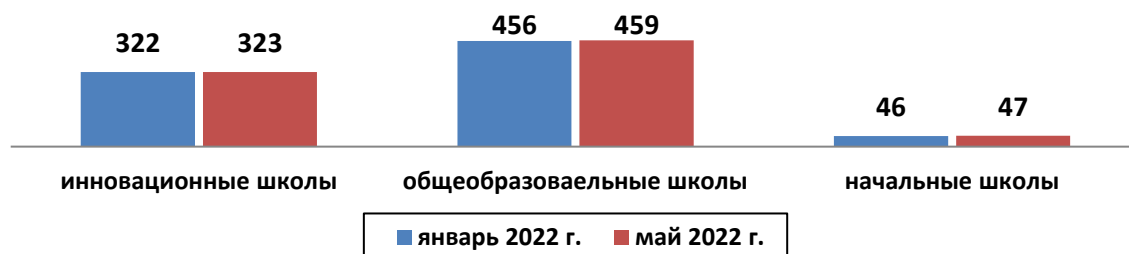
Кластер	Доля педагогов до 35 лет в январе 2022	Доля педагогов до 35 лет в мае 2022	Динамика в мае 2022
Инновационные школы	26,4%	27,3%	+ 0,9%
Общеобразовательные школы	32%	32%	0%
Начальные школы	25,7%	29,2%	+ 3,5%

Вывод: Доля молодых педагогов не значительно увеличилась в кластере начальных школ. В целом доля молодых педагогов до 35 лет увеличилась также незначительно (+0,4%). Можно сделать вывод о недостаточной эффективности мероприятий по привлечению молодых специалистов в школы города. Следует пересмотреть систему материального и морального стимулирования молодых педагогических работников на муниципальном уровне и усилить работу в рамках системы наставничества для удержания молодых специалистов в школах.

5 показатель. Доля педагогических работников старше 60 лет

Доля педагогических работников старше 60 лет в общеобразовательных организациях г. Чебоксары в январе 2022 г. составило 24,1% (- 824 чел.), в мае 2022 года 24,2% (829 чел.).

Количество педагогов старше 60 лет по кластерам



Динамика доли педагогов старше 60 лет по кластерам общеобразовательных организаций представлена в таблице.

Кластер	Доля педагогов старше 60 лет в январе 2022	Доля педагогов старше 60 лет в мае 2022	Динамика в мае 2022
Инновационные школы	24,8%	24,9%	+0,1%
Общеобразовательные школы	22,6%	22,4%	- 0,2%
Начальные школы	69,7%	72,3%	+2,6%

Вывод: Общее количество и доля педагогов старше 60 лет практически осталось неизменным. Наибольшую обеспокоенность вызывает высокая доля педагогов старше 60 лет в начальных школах. На небольшую эффективность мероприятий по привлечению молодых педагогов в школы указывает высокая доля педагогов старшего поколения. При планировании мер на 2022-2023 учебный год профессионального развития педагогических работников следует обратить особое внимание на старение кадров, особенно в начальной школе.

6 показатель. Количество лиц, прошедших профессиональную переподготовку по программам педагогической направленности

В сентябре 2021- января 2022 года в программах переподготовки приняли участие 12 педагогических работников.

В феврале-мае 2022 года 11 педагогических работников прошли профессиональную переподготовку по программам педагогической направленности.

Количество лиц, прошедших профессиональную переподготовку по программам педагогической направленности



Вывод: Общее количество педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по программам педагогической направленности невелико и практически число этих лиц не увеличивается. Это связано, прежде всего с загруженностью педагогов большим количеством часов в школах и не желанием тратить на переобучение время. Таким образом, меры, направленные на прохождение профессиональной переподготовки по программам педагогической направленности, не принесли должного результата. В следующем учебном году следует направить на переподготовку специалистов, имеющих возможность и желание получить вторую специальность, особенно педагогов, не востребованных в общеобразовательных школах города.

7 показатель. Наличие системы работы с молодыми педагогами на уровне образовательной организации

Задача образовательного учреждения – помочь начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества.

В городе налажена система работы с молодыми педагогами на уровне образовательной организации. В образовательных организациях г. Чебоксары активно реализуется программа наставничества. В рамках неё, опытные педагоги посещают учебные занятия и внеклассные мероприятия молодых педагогов; оказывают методическую и практическую помощь в составлении рабочих программ, организации учебного процесса. Молодые специалисты посещают уроки опытных педагогов не только своей школы, но и других школ города с целью обучения передовым методам и формам работы.

В городе Чебоксары реализуется проект методической поддержки и сопровождения молодых педагогических работников со стажем работы не более 3-х лет «Школа молодого педагога». В рамках проекта ежемесячно проводятся семинары и мастер-классы, на которых опытные педагоги знакомят молодых коллег с муниципальной системой образования, современными методами и технологиями обучения. **Проект ежегодно получает положительные отзывы от молодых специалистов, прошедших через мероприятия Школы. В 2022-2023 году стоит пересмотреть направления мероприятий Школы с учетом результатов анализа мониторинга и нововведениями в системе образования России.**

8 показатель. Наличие системы материального и морального стимулирования молодых педагогических работников на муниципальном уровне

С целью поддержки молодых специалистов в муниципальных общеобразовательных организациях города Чебоксары разработана **система материального и морального стимулирования молодых педагогических работников на муниципальном уровне:**

- ежемесячная доплата в размере 2 000,0 руб. назначается педагогическим работникам, впервые приступившим к работе непосредственно после окончания учреждений профессионального образования (постановление Администрации г. Чебоксары № 1335 от 19.07.2021 года);

- молодым специалистам при приеме на работу в общеобразовательные организации устанавливается процентная надбавка к заработной плате. Молодым специалистам размер оклада (ставки) определяется с коэффициентом до 0,50; имеющим диплом с отличием размер оклада (ставки) определяется с коэффициентом до 0,75;

- единовременное денежное пособие в размере 10 окладов (ставок) выплачивается молодым специалистам по истечении одного года работы в образовательном учреждении и с условием продолжения работы в течение еще двух лет.

Вывод: Так как доля в целом доля молодых педагогов в школах города до 35 лет увеличилась незначительно (+0,4%), можно сделать вывод о недостаточной эффективности мероприятий по привлечению молодых специалистов в школы города. Следует пересмотреть систему материального и морального стимулирования молодых

педагогических работников на муниципальном уровне и усилить работу в рамках системы наставничества для удержания молодых специалистов в школах.

9 показатель. Доля общеобразовательных организаций, в которых действуют программы поддержки молодых педагогов

Доля общеобразовательных организаций, в которых действуют программы поддержки молодых педагогов составляет 100%.

Кластер	Доля общеобразовательных организаций, в которых действуют программы поддержки молодых педагогов в январе 2022	Доля общеобразовательных организаций, в которых действуют программы поддержки молодых педагогов в мае 2022
Инновационные школы	100%	100%
Общеобразовательные школы	100%	100%
Начальные школы	100%	100%

Вывод: Несмотря на то, что в г. Чебоксары во всех образовательных организациях действуют программы наставничества над молодыми педагогами, доля молодых педагогов в школах города до 35 лет незначительна, а на начало учебного года также имеется достаточно много вакансий, при этом молодые педагоги по статистике не все остаются дальше работать в школе. Это говорит о том, что мероприятия по адаптации молодых педагогов в школах недостаточно эффективны. На следующий учебный год необходимо внести качественные изменения в программы поддержки молодых педагогов школ, где есть острая проблема недостатка кадров.

10 показатель. Доля молодых педагогов со стажем менее трех лет, за которыми закреплены наставники

Доля молодых педагогов со стажем менее трех лет, за которыми закреплены наставники составляет 100%.

Кластер	Доля молодых педагогов со стажем менее трех лет, за которыми закреплены наставники в январе 2022	Доля молодых педагогов со стажем менее трех лет, за которыми закреплены наставники в мае 2022
Инновационные школы	100%	100%
Общеобразовательные школы	100%	100%
Начальные школы	100%	100%

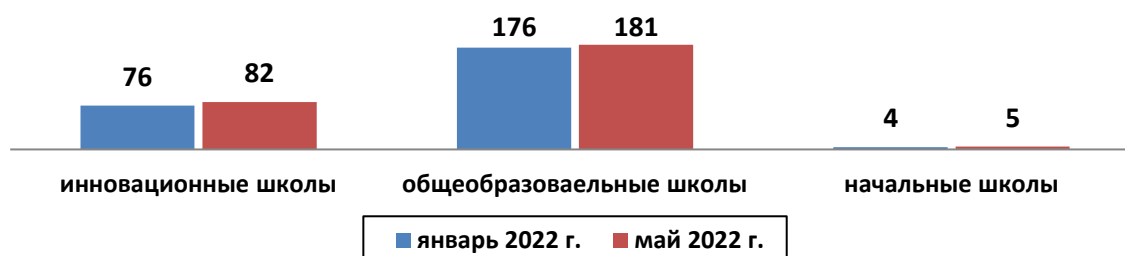
Анализ мониторинга за январь 2022 и май 2022 года показывает, что за всеми молодыми специалистами со стажем до 3 лет закреплены наставники

Вывод: Несмотря на то, что в г. Чебоксары что за всеми молодыми специалистами со стажем до 3 лет закреплены наставники во всех образовательных организациях, молодые педагоги по статистике не все остаются дальше работать в школе. Это говорит о том, что система наставничества или работа наставников в школах недостаточно эффективны. На следующий учебный год необходимо запланировать мероприятия с наставниками, создать городской «Совет наставников» для качественных изменений в поддержке молодых педагогов школ, где есть острая проблема недостатка кадров.

11 показатель. Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, выполняющих функции наставника для молодых педагогов

Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, выполняющих функции наставника для молодых педагогов в январе 2022 года составляет 7,5% (256 чел.), в мае 2022 года – 7,8% (268 чел).

Количество педагогических работников общеобразовательных организаций, выполняющих функции наставника для молодых педагогов



Динамика доли педагогических работников, выполняющих функции наставника для молодых педагогов по кластерам общеобразовательных организаций представлена в таблице.

Кластер	Доля педагогических работников, выполняющих функции наставника для молодых педагогов в январе 2022	Доля педагогических работников, выполняющих функции наставника для молодых педагогов в мае 2022	Динамика в мае 2022
Инновационные школы	5,9%	6,3%	+0,4%
Общеобразовательные школы	8,7%	8,8%	+ 0,1%
Начальные школы	6%	7,7%	+1,7%

Вывод: Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, выполняющих функции наставника для молодых педагогов выросла незначительно в мае 2022 года в связи с ростом численности молодых педагогов. Небольшая доля наставников (7,8%) обусловлена небольшим количеством молодых педагогов, работающих в школах города. Поэтому нельзя сказать, что мероприятия по развитию наставничества не дали свои плоды. Однако ситуация с медленным привлечением молодых педагогов заставляет принимать меры, в том числе пересматривать муниципальную систему работы в целом по направлению устранения дефицита кадров.

Таким образом, в целом можно сделать выводы об эффективности принятых мер по обеспечению профессионального развития педагогических работников в 2021-2022 учебном году. Было обеспечено увеличение обеспеченности образовательных организаций педагогическими кадрами на 0,8%. Количество школ, полностью укомплектованных педагогическими кадрами, выросло на 6,5%. Общее количество педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию, выросло на 0,1%. Доля молодых педагогов до 35 лет увеличилась на 0,4%. В г. Чебоксары налажена система материального и морального стимулирования молодых педагогических работников на муниципальном уровне и на уровне образовательных организаций. 100% молодых

педагогов со стажем работы до 3 лет охвачены системой наставничества. Количество педагогических работников выполняющих функции наставника, выросло на 0,3%. Общее количество педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по программам педагогической направленности, осталось практически неизменным. Доля педагогов старше 60 лет также осталась на том же уровне.

Однако наличие вакансий в школах города в августе 2022 года говорит о том, что особое внимание при планировании мероприятий на следующий учебный год следует уделить вопросам полной обеспеченности образовательных организаций педагогическими кадрами, проблеме старения кадров, мероприятиям с наставниками, создать городской «Совет наставников» из руководителей школ и высокопрофессиональных педагогов для качественных изменений в поддержке молодых педагогов школ, где есть острая проблема недостатка кадров. Кроме того, необходимо внести качественные изменения в программы поддержки молодых педагогов школ, где есть острая проблема недостатка кадров.