



ПРОТОКОЛ

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

14.01.2022г. №1

Присутствовали: Федорова Н.Г., Гайфутдинова Н.В., Тарасова С.В., Елизарова Е.В.,
Давыдова Т.Ю., Захарова О.В.

1. СИСТЕМА ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Захарова О.В.

- 1.1 Принять к сведению анализ результатов мониторинга по направлению «Система оценки качества подготовки обучающихся» и утвердить анализ результатов мониторинга (приложение 1 к протоколу).
- 1.2. Утвердить адресные рекомендации по итогам проведенного анализа (приложение 2 к протоколу).

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

Захарова О.В.

- 2.1. Принять к сведению анализ результатов мониторинга по направлению «Система работы со школами с низкими образовательными результатами» и утвердить анализ результатов мониторинга (приложение 3 к протоколу).
- 2.2. Утвердить адресные рекомендации по итогам проведенного анализа (приложение 4 к протоколу).

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

Захарова О.В.

- 3.1. Принять к сведению анализ результатов мониторинга по направлению «Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи» и утвердить анализ результатов мониторинга (приложение 5 к протоколу).
- 3.2. Утвердить адресные рекомендации по итогам проведенного анализа (приложение 6 к протоколу).

**4. СИСТЕМА РАБОТЫ ПО САМООПРЕДЕЛЕНИЮ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ОРИЕНТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Захарова О.В.

- 4.1. Принять к сведению анализ результатов мониторинга по направлению «Система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся» и утвердить анализ результатов мониторинга (приложение 7 к протоколу).
- 4.2. Утвердить адресные рекомендации по итогам проведенного анализа (приложение 8 к протоколу).

5. СИСТЕМА ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Гайфутдинова Н.В., Захарова О.В.

5.1. Принять к сведению анализ результатов мониторинга по направлению «Система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций» и утвердить анализ результатов мониторинга (приложение 9 к протоколу).

5.2. Утвердить адресные рекомендации по итогам проведенного анализа (приложение 10 к протоколу).

6. СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Захарова О.В.

6.1. Принять к сведению анализ результатов мониторинга по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников» и утвердить анализ результатов мониторинга (приложение 11 к протоколу).

6.2. Утвердить адресные рекомендации по итогам проведенного анализа (приложение 12 к протоколу).

7. СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПИТАНИЯ И СОЦИАЛИЗАЦИИ
ОБУЧАЮЩИХСЯ

Елизарова Е.В.

7.1. Принять к сведению анализ результатов мониторинга по направлению «Система организации воспитания обучающихся» и утвердить анализ результатов мониторинга (приложение 13 к протоколу).

7.2. Утвердить адресные рекомендации по итогам проведенного анализа (приложение 16 к протоколу).

8. СИСТЕМА РАЗВИТИЯ КАЧЕСТВА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Тарасова С.В.

8.1. Принять к сведению анализ результатов мониторинга по направлению «Система мониторинга качества дошкольного образования» и утвердить анализ результатов мониторинга (приложение 15 к протоколу).

8.2. Утвердить адресные рекомендации по итогам проведенного анализа (приложение 16 к протоколу).

Председатель рабочей группы



Н.Г. Федорова

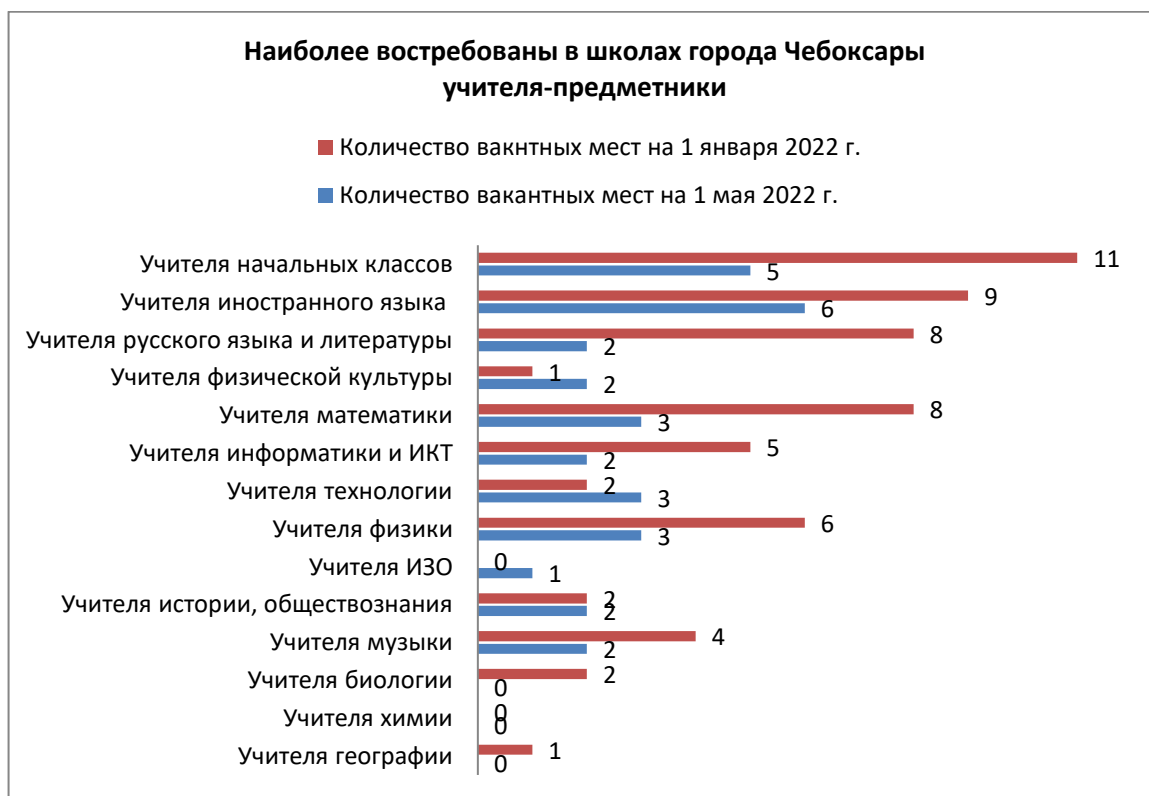
Анализ результатов мониторинга по направлению «СИСТЕМА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ»

по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях в общеобразовательных организациях города Чебоксары

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, его устранение на уровне муниципалитета должно стать одной из главных задач.

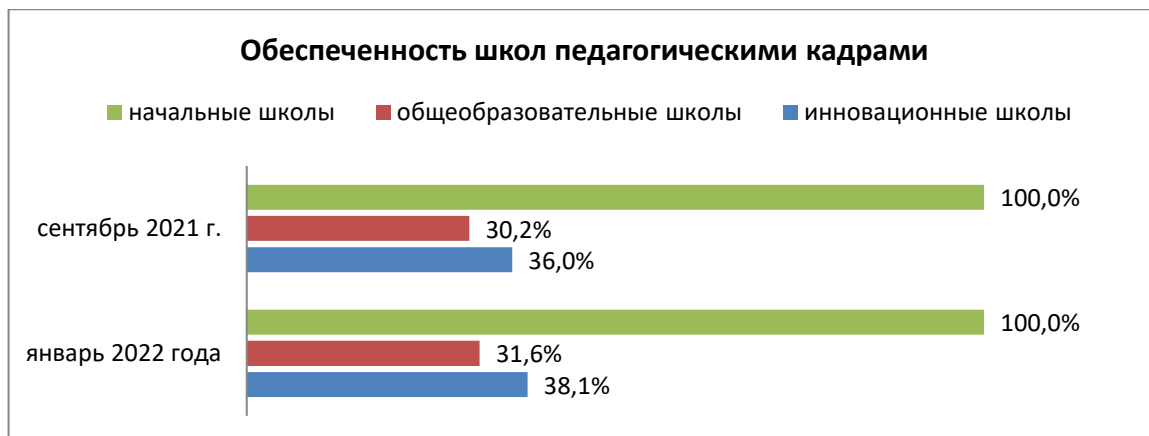
По поручению Минобразования Чувашии в городе Чебоксары проводится ежемесячный мониторинг вакансий в образовательных организациях.

Основная потребность в педагогических кадрах ежегодно наблюдается в республике в августе и в начале сентября. Согласно мониторинга вакансий в общеобразовательных организациях г. Чебоксары на 1 января 2022 года в общеобразовательных организациях оставались – 58 вакансий. Наиболее востребованы учителя начальных классов – 11 чел., учителей иностранного языка – 9 чел., учителей русского языка и литературы – 8 чел., учителей математики – 8 чел., учителей физики – 6 чел., учителей информатики – 5 чел., учителей истории и обществознания – 2 чел.



По состоянию на январь 2022 года обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами составило 3381 чел. (97,1%), что на 2,3% больше в сравнении с предыдущим учебным годом.

Кластеризация образовательных организаций г. Чебоксары



Доля образовательных организаций, полностью укомплектованных педагогическими кадрами, составила **36,1%**. В образовательных организациях города Чебоксары полностью отсутствуют вакансии педагогов в **22 общеобразовательных организациях (36,1%)**, это на 5% больше в сравнении с предыдущим учебным годом.

В течение учебного года ситуация с укомплектованностью школ улучшается, в том числе за счет «закрытия» вакансий путем внутреннего и внешнего совместительства, увеличением нагрузки на педагогов школы, привлечением к работе педагогов старше 60 лет.

В ходе мониторинга кадрового обеспечения выявлена доля педагогических работников в возрасте 60 лет и старше от общего числа педагогов составляет **24,1%**, это на 1,7% больше в сравнении с предыдущим учебным годом. Рост количества работающих пенсионеров объясняется следующими причинами: отсутствием или недостаточным притоком молодых специалистов в образовательные учреждения, материальной незащищенностью учителей-пенсионеров. Наибольшую обеспокоенность вызывает высокая доля педагогов в начальных школах. При планировании мер обеспечения профессионального развития педагогических работников на следующий учебный год следует обратить особое внимание на старение кадров в начальной школе.

Еще одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Также в ходе мониторинга был определен показатель, позволяющий оценить долю педагогов, для которых должны быть созданы такие условия. Доля молодых педагогических работников в возрасте до 35 лет в школах города Чебоксары составляет **29,7%**, это на 3,1% больше в сравнении с предыдущим учебным годом (в 2021 г. – 26,6%). Увеличению доли молодых педагогов способствуют меры поддержки, существующие в городе Чебоксары:

-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);

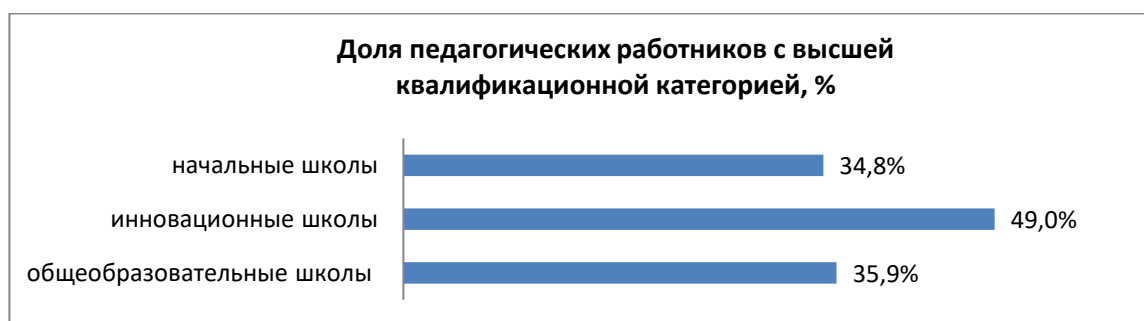
-молодым специалистам при приеме на работу в общеобразовательные организации устанавливается процентная надбавка к заработной плате. Молодым специалистам размер оклада (ставки) определяется с коэффициентом до 0,50; имеющим диплом с отличием размер оклада (ставки) определяется с коэффициентом до 0,75;

- 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.

Сравнивая показатели, характеризующие доли молодых педагогов и педагогов пенсионного возраста с предыдущим учебным годом, необходимо отметить увеличение доли молодых педагогов на 3,1% и доли педагогов со стажем на 2,3%. Годовой отток молодых специалистов составил 32 человека. Отток компенсировался, в том числе за счет вновь прибывших в школу педагогов, прошедших переподготовку.

В ходе мониторинга выявлена доля педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию, что составляет 40,9% педагогических работников общеобразовательных организаций города Чебоксары, это 2,7 % больше по сравнению с прошлым годом (в 2021 году – 38,2%).

Кластеризация образовательных организаций г. Чебоксары



Выводы и факторы, влияющие на результат:

Потребность в учителях в городе Чебоксары растет ежегодно. Среди возможных причин появлений вакансий указываются:

- строительство новых школ;
- открытие дополнительных первых классов;
- выход педагогов на пенсию;
- увеличение числа обучающихся, увеличение классов комплектов;
- увольнение педагогов, уход педагогов в другую отрасль, увольнение в связи с переездом;
 - отпуск по уходу за ребенком;
- увеличение количества учебных часов в учебном плане, добавление второго иностранного языка в учебном плане.

Анализ кадрового состава педагогов показал, что в школах есть скрытые вакансии (недельная нагрузка некоторых учителей превышает 30 часов).

Решить данную проблему призваны система наставничества для молодых педагогов, материальное стимулирование педагогических работников, повышение размера заработной платы.

по осуществлению поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества

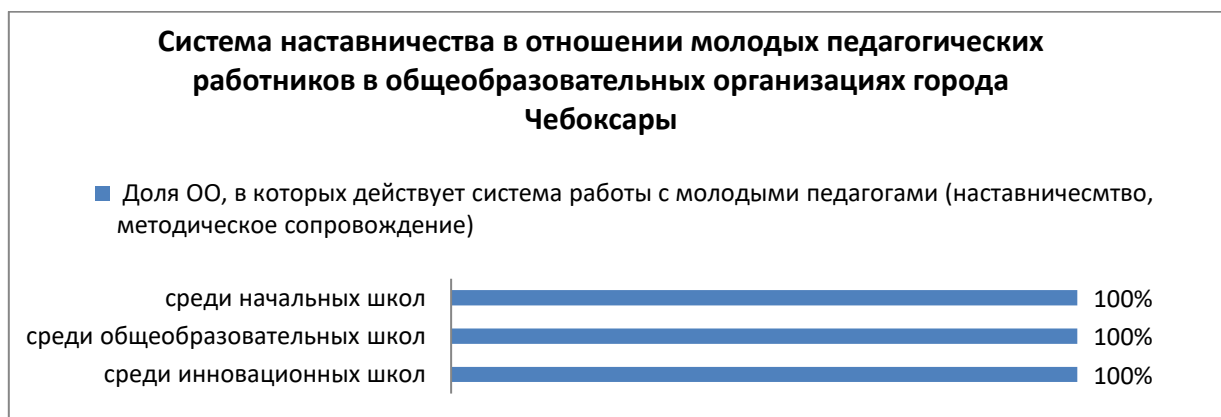
Одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Начинающие специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в

коллективе и др. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать система наставничества.

По состоянию на 10 января 2022 года в городе налажена система работы с молодыми педагогами на уровне образовательной организации. В образовательных организациях г. Чебоксары активно реализуется программа наставничества. В рамках наставничества, 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 городских школ 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.

Кластеризация при проведении анализа



В городе Чебоксары во всех образовательных организациях действуют программы наставничества над молодыми педагогами, т.е. доля **общеобразовательных организаций, в которых действуют программы поддержки молодых педагогов (методическое сопровождение, наставничество и др. составляет 100%.**

По состоянию на 10 января 2022 года в городе Чебоксары доля **молодых педагогов со стажем менее трех лет, за которыми закреплены наставники составляет 100% (379 человек).**

Функции наставника в отношении молодых педагогов выполняют 256 человек из числа руководящих и педагогических работников. **Доля педагогических работников общеобразовательных организаций, выполняющих функции наставника для молодых педагогов в январе 2022 года составляет 7,5%.**

В целях материальной поддержки молодых педагогических работников в городе 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.

Кластеризация школ по поддержке молодых педагогов



Выводы и факторы, влияющие на результат:

Меры материальной поддержки молодых педагогов (повышенный коэффициент за выслугу лет, единовременная выплата в размере 10 окладов, ежемесячная доплата в размере 2 тыс. руб.) предусмотрены во всех общеобразовательных организациях, где работают молодые педагоги со стажем работы до 3-х лет.

Система методической поддержки и наставничества в отношении молодых педагогов существует практически во всех городских школах города Чебоксары. Одним из факторов, влияющих на данное значение, является отсутствие в 10,9% школ города молодых специалистов.

по осуществлению по образовательным программам педагогической направленности

В 20212 году в программах переподготовки приняли участие педагоги 26 общеобразовательных организаций (Гимназии 2, 4, Лицей 44, СОШ 3, 6, 9, 10,12, 27, 29, 35, 37, 38, 43, 47, 50, 54, 56, 57, 60, 61, 62, 64, 65, Кадетская школа, Начальная школа - детский сад).

Наиболее активное участие в программах переподготовки приняли педагоги СОШ 43 (4 чел.), СОШ 50 (4 чел.), СОШ 56 (4 чел.).

Не принимали участие в программах переподготовки педагоги 35 общеобразовательных организаций (Гимназии 1, 5, 46, Лицей 2, 3, 4, СОШ 1, 2, 7, 11, 17,

18, 19, 20, 22, 23, 24, 28, 30, 31, 33, 36, 39, 40, 41, 42, 45 48, 49, 53, 55, 59, 63, ЦО 2, НОШ - 2).

В 2022 году 11 педагогических работников прошли переподготовку на педагогические специальности: на учителя начальных классов – 7 чел., социального педагога – 1 чел., педагога дополнительного образования – 1 чел., учителя биологии – 1 чел., педагога-психолога – 1 чел.

Также 10 работников прошли переподготовку на непедагогические специальности: по направлению «Государственное и муниципальное управление» – 8 чел., на специалиста по охране труда – 1 чел., специалиста в сфере закупок – 1 чел.

Всего в 2021-2022 учебном году 49 педагогических работников прошли профессиональную переподготовку (в 2020-2021 учебном году – 64, в 2019-2020 учебном году – 103). Количество педагогических работников, прошедших переподготовку в 2021-2022 учебном году, снизилось на 23,5% по сравнению с 2020-2021 учебным годом.

Выводы:

Анализ результатов мониторинга по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности показал, что количество педработников, прошедших профессиональную переподготовку невелико. Намечены пути увеличения числа педагогов города Чебоксары, обучающихся по программам педагогической направленности.