УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Администрации Ковровского района

П Р И К А З

от 22.06.2022 № 370/1-осн

Об итогах мониторинга эффективности принятых мер на основе повторного измерения показателей (мониторинг дефицита педагогических кадров в общеобразовательных организациях муниципалитета)

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 10.06.2022 №355/1-оснв целях повышения качества образования, устранения дефицита педагогических кадров в общеобразовательных организациях муниципалитета, **приказываю:**

1. Утвердить аналитическую справку по итогам мониторинга эффективности принятых мер на основе повторного измерения показателей (мониторинг дефицита педагогических кадров в общеобразовательных организациях муниципалитета) (приложение №1).

2. Признать эффективность реализуемых в 2021-2022 учебном году мер, направленных на устранение дефицита педагогических кадров в общеобразовательных организациях муниципалитета удовлетворительной (средний уровень).

3. На основе результатов мониторинга, включить в план работы управления образования администрации Ковровского района и образовательных организаций на 2022-2023 учебный год следующие меры/мероприятия, направленные на устранение дефицита педагогических кадров в общеобразовательных организациях муниципалитета:

- организация сетевой формы реализации образовательных программ школ партнёров (в том числе в дистанционном формате) для обеспечения общеобразовательных организаций необходимыми педагогическими кадрами;
- разработка и реализация плана профессиональной агитации выпускников педагогических ВУЗОв для мотивирования их на прохождение практики и последующее трудоустройство в общеобразовательные организации муниципалитета;
- обеспечение трудоустройства в образовательные организации студентов 5 курсов педагогических ВУЗОв для уменьшения доли педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов;
- обеспечение методического сопровождения и адресной методической поддержкой молодых педагогов, в рамках реализации индивидуальных

образовательных маршрутов, сформированных на основании выявленных дефицитов профессиональных компетенций (постоянно);

- реализация комплекса мероприятий для педагогов-наставников, для повышения уровня их профессиональных компетенций в вопросах психологического взаимодействия с молодыми специалистами.

4. Контроль исполнения настоящего приказа возложить на заместителя начальника управления образования.

Начальник И.Е. Медведева

Приложение к приказу
УО АКР от 22.06.2022 №370/1

Аналитическая справка
по итогам мониторинга эффективности принятых мер
на основе повторного измерения показателей (мониторинг дефицита педагогических кадров в общеобразовательных организациях муниципалитета)

На основании приказа УО от 10.06.2022 № 355/1 в период с июня по 20 июня 2022 года был проведён мониторинг эффективности реализации мер на основе повторного измерения показателей (мониторинг дефицита педагогических кадров в общеобразовательных организациях муниципалитета).

Эффективность реализации мер оценивалась на основе сопоставления значения показателей до принятия соответствующих мер и после их принятия.

Участниками повторного мониторинга являлись все педагогические и руководящие кадры 100% общеобразовательных организаций муниципалитета.

При проведении мониторинга использовались результаты опроса руководителей образовательных организаций, анализ материалов ОО.

В процессе мониторинга были учтены данные 13 общеобразовательных организаций Ковровского района.

Направление «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% (было 91,6%),
- доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов - 6% (было 6,2%),
- доля общеобразовательных организаций, в которых более 30% учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием – 15,38% (было 17,41%).

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).

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.

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%.

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.

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.

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%.

Обобщая всё вышеизложенное по данному направлению мониторинга, следует указать как на положительные, так и отрицательные тенденции с позиции решения ОО проблемы устранения дефицита педагогических кадров:

1. Положительному аспекту в 100% обеспеченности образовательных организаций педагогическими и руководящими кадрами, сопутствует отрицательная тенденция к увеличению доли внутренних и внешних совместителей (в 66,6% школ)
2. Доля педагогических работников, имеющих нагрузку свыше 36 часов составляет, 15,38%. Данная положительная тенденция к снижению данного показателя на 2,1% сопровождается негативными аспектами, связанными с увеличением доли внешних совместителей.
3. В перечне запланированных мер, по итогам мониторинга дефицита педагогических кадров в общеобразовательных организациях муниципалитета эффективными были реализация проектов по привлечению в качестве внешних совместителей преподавателей ОО г. Коврова и обеспечение организации профессиональной переподготовки учителей.

Проведение мероприятий в рамках плана профессиональной агитации выпускников ВУЗОв для мотивирования их на трудоустройство в общеобразовательные организации муниципалитета (привлечения в ОО) показало средний уровень эффективности. На 01.06.2022 из числа выпускников ВУЗОв планируют трудоустроиться в ОО муниципалитета лишь 2 человека, что не закрывает имеющуюся кадровую потребность, возникшую в связи с увольнением учителей-пенсионного возраста (на 15.05.2022).

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% (было 63,2%)- в данный показатель вошли те, кто прошел переподготовку в период с сентября 2019 года 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).

Таким образом, запланированные на 2021-2022 учебный год меры, направленные на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях, предусматривающие обеспечение организации профессиональной переподготовки учителей были реализованы.

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 – 3,6% (было 2,9 %).

Увеличение доли наставников связано с прикреплением в каждой образовательной организации, где есть молодые педагоги к ним не только наставников-предметников, но и педагогов-психологов. Сделано это было в рамках исполнения комплекса мер, по итогам мониторинга дефицита педагогических кадров в общеобразовательных организациях муниципалитета. Закрепление за молодыми специалистами педагогов - психологов было обосновано необходимостью формирования у них профессиональных компетенций по организации коррекционно-развивающей работы с детьми с ОВЗ.

Закрепление вторых наставников за молодыми педагогами, а также проведение мероприятий с самими наставниками в рамках методического сопровождения наставников позволило решить проблемы реализации адресных программ сопровождения предусматривающих мероприятия не только по организации коррекционно-развивающей работы с детьми с ОВЗ, но и оптимизации образовательного процесса с использованием образовательного контента образовательных платформ; организации деятельности наставников на основе дифференциация форм и содержания работы с позиции имеющегося у молодого педагога опыта.

Результатом организации деятельности Школы молодого педагога явилась удовлетворенность 100% молодых педагогов свой профессиональной деятельностью. 6% молодых учителей отметили, что у них сохраняются затруднения с реализацией образовательных программ в период перехода на обновленные ФГОС.

Наставники также высказали потребность в повышении уровня своих профессиональных компетенций по вопросу психологического взаимодействия с молодыми специалистами.

Таким образом, обобщив полученные данные можно констатировать 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 - 3,6 %.

Опираясь на вышеизложенное, с учетом выявленных проблем на 2022-2023 учебный год необходимо запланировать:

- сетевую форму реализации образовательных программ школ-партнёров (в том числе в дистанционном формате) для обеспечение ОО необходимыми педагогическими кадрами (2022-2023гг),

- разработку и реализацию плана профессиональной агитации выпускников педагогических ВУЗОв, для мотивирования их на прохождение практики и последующее трудоустройство в общеобразовательные организации муниципалитета (2022-2023гг),

- для уменьшения доли педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов обеспечить трудоустройство в ОО студентов 5 курсов педагогических ВУЗОв (срок: в течении всего периода),

- обеспечить методическое сопровождение и адресную методическую поддержку молодых педагогов в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов, сформированных на основании выявленных дефицитов профессиональных компетенций (постоянно);

-запланировать и реализовать комплекс мероприятий для педагогов-наставников, для повышения уровня их профессиональных компетенций в вопросах психологического взаимодействия с молодыми специалистами.