

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ**  
Администрации городского округа Стрежевой

Представлены  
на заседании Методического совета  
Управления образования  
27.09.2023

**Аналитическая справка**

**«Повышение квалификации педагогических и руководящих работников МДОУ «Детский сад Стрежевой»**

Ежегодно в муниципалитете проводится мониторинг системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Важным показателем является показатель прохождения курсов повышения квалификации.

**Показатель «Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации»**

**Таблица 1.**

СП	2021-2022			2022-2023			прошли за 3 года (%)
	всего	прошли ПК	%	всего	прошли ПК	%	
Солнышко	29	17	58.6	27	14	51,8	29/100
Петушок	47	18	38.3	47	18	38,3	47/100
Золотой ключик	41	11	26.8	37	10	27,0	37/100
Колобок	18	16	88.8	17	13	76,4	17/100
Золотая рыбка	30	14	46.6	28	28	100	28/100
Журавушка	46	26	56.5	42	39	92.8	42/100
Росинка	37	13	35.1	66	40	60.6	66/100
Ромашка	32	17	53.1	32	20	62.5	32/100
Семицветик	28	28	100	26	25	96.1	25/96.1
<b>Итого</b>	<b>308</b>	<b>160</b>	<b>51.9</b>	<b>322</b>	<b>207</b>	<b>64.3</b>	<b>323/ 99,7</b>

Учебные годы	Руководящие кадры		Педагоги		Прочие педагогические кадры	
	Всего	Прошли ПК количество/%	Всего	Прошли ПК количество/%	Всего	Прошли ПК количество/%
2021-2022	21	15 (71,4)	235	115 ( 48.9)	73	48 (65,7%)
2022-2023	22	16 (72,7)	244	161(66,0%)	78	46(58,9%)

**Количество и доля педагогических работников, прошедших ПК за 3 года на конец 2022-2023 учебного года составляет 327 (96,5%).**

**Руководящие кадры - 22 человека (100%).**

Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации в течение 3-х лет должен составлять не менее 90% педагогов от общего количества в учреждении.

Ежегодно в МДОУ «Детский сад Стрежевой» выполняют данный показатель. Структурные подразделения МДОУ обеспечены педагогическими кадрами на 97,5%.

Курсы повышения квалификации за 3 года (на конец 2023 учебного года) прошли **327(96,5%) человек**. В сравнении с 2021-2022 годом показатель увеличения педагогов, прошедших ПК в 2022-2023 году составил 10,6%.

В том числе по направлениям:

**Таблица 2.**

Направление/ количество педагогов	Учебный год		
	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Совершенствование методических компетенций	108	82	160
Вопросы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей	0	0	1

Степень обеспеченности повышения квалификации руководящих и педагогических работников по реализации для обучения детей с ОВЗ	29	54	26
Повышение стрессоустойчивости, сохранения психологического здоровья, в том числе профилактика профессионального выгорания	0	2	1
По вопросам, связанным с введением ФООП	0	0	18
По вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды	4	12	5
По вопросам развития пространственного мышления дошкольников	21	29	29
<b>Итого</b>	<b>162</b>	<b>179</b>	<b>240</b>

Результаты анализа совершенствования уровня педагогов по направлениям показали, что совершенствование методических компетенций, по сравнению с прошлым годом, увеличилось на 78 человек. В целом, за три года данное направление оработали 350 человек.

- Повышение квалификации по реализации обучения детей с ОВЗ за 3 года прошли 109 человек, что определяет достаточный уровень работы в данном направлении.

- По вопросам развития пространственного мышления дошкольников курсовую подготовку прошли 79 (100%) педагогов, участвующих в реализации регионального проекта.

- По вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды КПК за 3 года прошли 21 человек, в сравнении с прошлым годом, показатель уменьшился на 7 человек.

#### **Проблемные точки.**

Все структурные подразделения не оработали направления:

- «Выявление, поддержка и развитие способностей и талантов у детей»;

- «Повышение квалификации педагогов в области наставничества».

**Выводы.** Для повышения профессионального мастерства педагогов на муниципальном уровне были созданы необходимые условия: профессиональные группы педагогов (городское методическое объединение «Школа молодого педагога», городские профессиональные группы «Учителей-логопедов», «Педагогов-психологов», «Музыкальных руководителей», «Инструкторов по ФК», «Внедрение STEM технологии в образовательный процесс дошкольных образовательных учреждений», городская опорная площадка по наставничеству). Для решения вычлененных проблем или работы над определённой методической темой в структурных подразделениях были созданы – 56 педагогических сообществ. Их них: МО – 17, ТИГ – 39. В каждом структурном подразделении разработаны графики повышения квалификации педагогов. Утверждены графики прохождения аттестации. В годовом плане определён перечень мероприятий по решению годовых задач.

#### **Задачи на 2023-2024 уч. год.**

– Повышать уровень профессионального мастерства педагогов через разнообразные формы работы: слушание вебинаров, курсы повышения квалификации, участие в инновационной деятельности СП, участие в статусных профессиональных конкурсах, городских практико-ориентированных семинарах.

– Увеличить работу по позиционированию (продвижению, расширению) педагогического опыта работы педагогов, входящих в состав сетевых педагогических сообществ МДОУ, в том числе по направлениям «Реализация ФООП ДО», «Повышение квалификации педагогов в области наставничества», «Выявление, поддержка и развитие способностей и талантов у детей».

**Таблица 3.**

#### **Количество работников, подготовленных по направлению «Менеджмент в образовании» (переподготовка 250 часов и более), ДОУ**

Директор МДОУ/Руководители	Заместители руководителей по УВР по первой должности/по второй должности
----------------------------	--

Учебные годы	Подготовлено	Подготовлено	Обучаются	Количество по штатному расписанию	Подготовлено по первой должности/второй должности	Обучаются по первой должности/второй должности	Резервисты
По состоянию с 2008 по 2017 год	-	10	-	8	8		
2018	-	5	-	11	5	1	-
2019	-	4	-	14	5	-	-
2020	-	6	1	14	12	-	-
2021	-	3	-	14	5	-	5
2022	-	2	-	13	-	-	6

Количество работников, подготовленных по направлению «Менеджмент в образовании» (переподготовка 500 часов и более) в МДОУ составило на июнь 2023 года 34 человека. Руководители СП – 9 человек (100%), заместители руководителей – 13 (100%). Состоящие в резерве управленческих кадров – 11 человек.

**Качество образовательного процесса**, его эффективность, реализация образовательных целей и задач определяется, прежде всего, профессиональной компетентностью педагога. Профессиональная компетентность педагога требует развития, которое обеспечивает успех в профессиональной сфере деятельности и достижение соответствующего уровня квалификации педагога.

2020/2021- 322

2021/2022 – 337

2022/2023 – 332

**Таблица 4.**

Уровень* Компетентность	2020-2021 учебный год			2021-2022 учебный год			2022-2023 учебный год		
	ВС	СР	НЗ	ВС	СР	НЗ	ВС	СР	НЗ
Предметная	169 (52,5)	134 (41,6)	40 (12,4)	177 (52,6)	129 (38,2)	31 (9,2)	185 (55,7)	115 (34,6)	22 (6,6)
Педагогическая	169 (52,5)	136 (42,2)	38 (11,8)	180 (53,4)	129 (38,2)	28 (8,3)	173 (52,2)	128 (38,5)	21 (6,3)
ИКТ	156 (48,4)	146 (45,3)	41 (45,0)	181 (53,7)	135 (40,0)	21 (6,2)	182 (54,8)	122 (36,7)	18 (5,4)
Методическая и общекультурная	151 (46,8)	150 (46,5)	40 (12,4)	169 (50,1)	132 (39,2)	36 (10,7)	173 (52,2)	125 (37,6)	24 (7,3)
Результативность педагогической деятельности	133 (41,3)	141 (43,7)	69 (21,4)	152 (45,1)	141 (41,8)	44 (13,1)	158 (47,5)	137 (41,2)	27 (8,1)
<b>Итого: (КПД) качество педагогической деятельности</b>	<b>143 (44,4)</b>	<b>160 (49,8)</b>	<b>39 (12,1)</b>	<b>172 (51,0)</b>	<b>133 (39,4)</b>	<b>32 (9,3)</b>	<b>167 (50,3)</b>	<b>132 (39,7)</b>	<b>23 (6,9)</b>

Анализ методической работы позволяет сделать вывод о достаточно высокой эффективности методического сопровождения педагогических работников. Анализ уровней сформированности профессиональных компетентностей педагогов общеобразовательных учреждений этого учебного года в сравнении с 2021-2022 учебным годом показал повышение количества педагогов с высоким уровнем предметной компетентности на 8 педагогов, методической на 4 педагога. На 7 человек снизился уровень педагогической компетентности. В итоге, качество педагогической деятельности, по сравнению с прошлым годом, снизилось на 0,7 %. Учитывая полученные результаты в

2022-2024 уч. г. будет продолжена персонифицированная (адресная) организационно-методическая работа, направленная на рост профессиональных компетентностей и устранение профдефицитов, с педагогами, находящимися в зоне риска и молодыми (начинающими) педагогами.

Для решения данной задачи разработана Модель профессионального продвижения и дифференцированного сопровождения — педагогов-это многоуровневая модель обучения педагогов с разной степенью профессионализма, которая позволила:

- решить проблемы базовой подготовки начинающих педагогов;
- повысить профессиональный уровень «зрелых» педагогов, в том числе в вопросах реализации ФГОС;
- снять дефициты в знаниях и практических навыках у педагогов разного уровня профессионализма.

Подобран и разработан диагностический инструментарий для отслеживания роста профессиональной мобильности и компетентности педагогов. За его основу взяты выявленные в ходе предварительного исследования наиболее значимые характеристики деятельности и квалификации педагогов: уровень образования и результаты аттестации, повышение квалификации, профессиональная активность педагогов, самообразование, наличие наград.

По результатам мониторинга были разработаны индивидуальные планы профессионального развития педагогов (ИПР).

Разработан план график персонифицированной курсовой подготовки педагогов с учетом их затруднений и направленный на развитие компетентности педагогических работников в русле требований ФГОС ДО, укрепления партнерских взаимоотношений с родителями воспитанников.

**Таблица 5.**

**Учет педагогов, прошедших независимую диагностику профессиональных дефицитов, от общего числа педагогов.**

Учебные годы	Всего педагогов	Количество педагогических работников, нуждающихся в дополнительном <u>адресном</u> профессиональном повышении квалификации	Количество педагогических работников, поступивших на курсы повышения квалификации по <u>адресным</u> дополнительным образовательным программам	Количество педагогических работников, успешно завершивших освоение <u>адресных</u> дополнительных профессиональных программ повышения квалификации	Количество индивидуально образовательных маршрутов разработанных ЦНППМ ТОИ-ПКРО. /другими организациями (указать какими)
2021-2022	337	130	122	122	15
2022-2023	323	61	45	45	0
За 2 года		191	167	167	15

**Анализ адресного подхода к повышению квалификации педагогов.**

**В разрезе МДОУ**

ДОУ	2020-2021 учебный год				2022-2023 учебный год			
	Всего педагогов	Количество педагогических работников, нуждающихся в дополнительном <u>адресном</u> профессиональном повышении квалификации	Количество педагогических работников, поступивших на курсы повышения квалификации по дополнительным образовательным программам	Количество педагогических работников, успешно завершивших освоение <u>адресных</u> дополнительных профессиональных программ повышения квалификации	Всего педагогов	Количество педагогических работников, нуждающихся в дополнительном <u>адресном</u> профессиональном повышении квалификации	Количество педагогических работников, поступивших на курсы повышения квалификации по дополнительным образовательным программам	Количество педагогических работников, успешно завершивших освоение <u>адресных</u> дополнительных профессиональных программ повышения квалификации
СП №1	29	10	7	7	27	8	8	8

СП № 3	48	2	7	7	47	5	5	5
СП №5	46	0	0	0	37	14	14	14
СП №6	22	0	8	8	16	8	8	8
СП №7	31	11	11	11	-	-	-	-
СП №8	30	9	9	9	28	6	0	0
СП №9	56	32	32	32	42	5	5	5
СП №10	36	19	1	1	66	8	6	6
СП № 11	33	11	11	11	34	6	6	6
СП № 12	28	18	18	18	26	1	1	1
Итого	359	112	104	104	323	61	53	53

По результатам мониторинга программы профессионального роста педагогов были реализованы на 73.7%, из них:

-61 (18.8%) педагогов имели потребность в адресном профессиональном повышении квалификации, 45 (успешно завершили освоение адресных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации).

Количество индивидуально образовательных маршрутов разработанных ЦНППМ ТОИПКРО и другими организациями педагоги в 2022-2023 году не проходили.

#### **Рекомендации:**

1. Заместителям по УВР осуществлять работу с педагогами по освоению адресных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и представлению ими промежуточных результатов реализации программы своего профессионального роста.

2. Управленческому персоналу структурных подразделений осуществлять взаимодействие с ЦНППМ ТОИПКРО или другими организациями, осуществляющими независимую диагностику профессиональных дефицитов педагогических работников и разрабатывающих индивидуально образовательные маршруты.

#### **Аналитическая справка по теме**

#### **«Итоги мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников на уровне общеобразовательного учреждения»**

Ежегодно в муниципалитете подводится мониторинг системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

#### **Показатель мониторинга «Повышение квалификации педагогических и руководящих работников»**

Доля прошедших КПК руководящих кадров в 2022-2023 учебном году составляет 100%. Данный показатель увеличился на 27,8% по сравнению с прошлым учебным годом.

Улучшению результатов деятельности руководителей, повышению профессионального мастерства способствовали следующие меры:

- своевременное повышение квалификации по программам дополнительного профессионального образования, в том числе все руководители прошли курсы ПК ТОИПКРО по теме «Формирование моделей личностного и профессионального роста руководителей образовательных организаций»;

- участие в городских методических мероприятиях, образовательных событиях с распространением управленческих практик – Бахметова О.А., Жигалина О.В., Потеряева Н.Г., Стрюк С.А., Меньшикова Т.В., Мягих С.Г., Портнова Г.П., Суворова Е.М. (Семинар-практикум «Дополнительное образование и внеурочная деятельность – потенциал воспитания», 2021, Городская педагогическая конференция «Современная оценка качества образования как фактор влияния на повышение эффективности образовательного процесса», 2022, «Фестиваль успешных практик», 2022);

- участие в профессиональных конкурсах (региональный конкурс «Лидер образовательной организации» - 2 руководителя – Бахметова О.А., Суворова Е.М., региональный конкурс «На предоставление средств для реализации проектов, направленных на развитие системы образования в Томской области» -1 руководитель – Стрюк С.А., всероссийский конкурс - «Вектор качества образования» - 1 руководитель – Мягих С.Г.);

- использование ресурсов Медиагруппы «Аktion МЦФЭР (вебинары, раскрывающие ключевые изменения и процессы в сфере образования: цифровизация образовательной среды, ФГИС «Моя Школа», инклюзивное образование, изменения ФГОС, внедрение ФОП, программа воспитания), ТОИПКРО (цикл ежемесячных управленческих встреч «С директорами о главном», регулярный вебинар «Прокачай свою управленческую команду»).

По управленческой деятельности прошли КПК 45 (100%) руководящих кадров (руководитель, заместители руководителя по первой, второй должности) и включенных в резерв управленческих кадров 3 чел

Управленческие команды МОУ «Гимназии №1», МОУ «СОШ №№2,3,5,6,7», МОУ «ОСОШ» приняли участие в программах повышения квалификации управленческих команд.

**Количество работников, подготовленных по направлению «Менеджмент в образовании» (переподготовка 250 часов и более)**

Наименование ООУ	Руководители	Заместители руководителей по УВР	Подготовлено 2008-2022	
	Подготовлено 2008-2022	Количество по штатному расписанию (заместителей по первой должности/по совместительству)	всех заместителей по УВР	заместителей по УВР по первой должности/%
Гимназия	1	2/3	3	1
СОШ № 2	1	2/2	4	2
СОШ № 3	1	3/3	6	3
СОШ № 4	1	3/4	7	3
СОШ № 5	1	4/3	4	4
СОШ № 6	1	1/2	3	1
СОШ № 7	1	3/2	5	3
ОСОШ	1	2/2	4	2
СКоШ	1	2/2	2	1
Итого	9	45(22/23)	38	20
%	100%		84,4%	90,9%

Все 100% руководителей ООУ подготовлены по направлению «Менеджмент в образовании». Данный показатель у заместителей по УВР по сравнению с 2021-2022 уч. годом увеличился на 9,4. По первой должности заместителей подготовлено 90,9%, что больше предыдущего года на 15,9.

**Вывод:**

Руководители ООУ и заместители руководителей по УВР ежегодно повышают профессиональную и управленческую компетенцию.

В 2021 году в 4 учреждениях (Гимназии№1, СОШ №№3,5, СКоШ) не все заместители по УВР имели подготовку по направлению «Менеджмент в образовании». В СОШ №3 и СОШ №5 на конец мая 2023 г. данный показатель теперь составляет 100%.

В 2021- 2022 уч. году из 9 ООУ только 6 управленческих команд (СОШ №№2,3,5,6,7 и ОСОШ) имели КПК, в 2022-2023 управленческая команда Гимназии №1 прошла КПК.

**Проблемы:**

1. МОУ «СОШ №4» и МОУ «СКоШ» управленческие команды не имеют повышения квалификации
2. Не имеют подготовку по направлению «Менеджмент в образовании» 2 заместителя по первой должности из Гимназии№1 и СКоШ.

**Адресные рекомендации:**

1. Управленческим командам МОУ «СОШ №4» и МОУ «ОСОШ» пройти КПК.
2. Гимназии№1, СКоШ необходимо создать условия для подготовки заместителей УВР по первой должности по направлению «Менеджмент в образовании».

**Показатель «Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации»**



ООУ	2021-2022			2022-2023			Прошли за 3 года (%)
	всего	прошли ПК	%	всего	прошли ПК	%	
МОУ «Гимназия №1»	33	11	33	37	19	52	100
МОУ«СОШ №2»	31	25	80,6	28	21	75	100
МОУ«СОШ №3»	42	42	100	38	36	95	100
МОУ«СОШ №4»	48	48	100	49	49	100	100
МОУ«СОШ №5»	56	50	89	51	33	65	100
МОУ«СОШ №6»	15	10	67	16	16	100	100
МОУ СОШ №7»	46	39	85	42	42	100	100
МОУ «ОСОШ»	7	7	100	7	7	100	100
МОУ «СКоШ»	14	14	100	2	12	100	100
<b>Всего</b>	<b>286</b>	<b>246</b>	<b>86</b>	<b>288</b>	<b>235</b>	<b>81,5</b>	<b>100</b>

Учебные годы	Руководящие кадры		Педагоги		Прочие педагогические кадры	
	Всего	Прошли ПК количество/%	Всего	Прошли ПК количество/%	Всего	Прошли ПК количество/%
2021-2022	32	26/72,2	286	246/86	21	17/80,9
2022-2023	33	33/100	288	235/81,5	26	25/96,1

Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации в течение 3-х лет должна составлять не менее 90% педагогов от общего количества в учреждении.

Ежегодно все девять ООУ выполняют данный показатель. Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации в течение 3-х лет составила на конец 2022-2023 учебного года 100% педагогов от общего количества в учреждениях. По сравнению с 2021-2022 учебным годом в этом произошло уменьшение количества педагогов, прошедших КПК в течение учебного года на 4,5%. В 2022-2023 учебном году 96,1% прочих педагогических кадров прошли КПК по сравнению с прошлым учебным годом произошло увеличение на 15,2%.

В течение года педагоги проходили КПК по разным направлениям в том числе:

Направление/ количество педагогов	Учебный год		
	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Совершенствование предметных и методических компетенций по профилю преподаваемого предмета	128	124	117
Вопросы выявления, поддержки и развития способностей, и талантов у детей и молодёжи	53	53	47
Повышение стрессоустойчивости, сохранения психологического здоровья, в том числе профилактика профессионального выгорания	8	13	9
По вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС	17	108	171
По вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды	119	100	46
По вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся	-	-	75
<b>Всего участия педагогов</b>	<b>206</b>	<b>398</b>	<b>456</b>

В течение 3-х лет идет увеличение прохождения КПК по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС. На снижение идет показатель по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды, это связано с тем что в нашем муниципалитете заканчивается внедрение проекта «Цифровая образовательная среда», и в рамках проекта большая часть педагогов уже прошли КПК по данному направлению.

#### **Вывод:**

Педагогические работники проходят курсы повышения квалификации регулярно в течение

всего учебного года в соответствии с требованиями ФЗ об образовании. Эта информация подтверждается как отдельно по образовательной организации, так и в целом по муниципалитету. Все 100% педагогов ООУ имеют КПК.

В течение 3-х лет 1069 педагогов прошли КПК по актуальным направлениям, что составило 348% от общего числа, т.е. каждый второй педагог прошёл по одному или нескольким направлениям КПК.

**Проблемы:**

1. Недостаточно количество педагогов в 2022-2023 уч. году повысили уровень своей компетенции по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся. Всего 24% от общего числа педагогов всех ООУ.
2. Не востребованными являются КПК по направлению повышение стрессоустойчивости, сохранения психологического здоровья, в том числе профилактика профессионального выгорания. Однако данное направление очень актуально так как динамика роста количества педагогов пенсионного/предпенсионного возраста, в общеобразовательных учреждениях, в несколько раз превышает динамику роста количества молодых педагогов

**Адресные рекомендации:**

1.МОУ «Гимназии №1», МОУ «СОШ №2,6», МОУ «ОСОШ» создать условия для прохождения педагогами КПК по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся.

**Анализ адресного подхода к повышению квалификации педагогов в разрезе ООУ**

ООУ	2021-2022 учебный год			2022-2023 учебный год			
	Всего педагогических работников	Количество пед. работников, нуждающихся в доп. адресном проф. программ ПК	Количество пед. работников, успешно завершивших освоение адресных доп. проф. программ ПК	Всего педагогических работников	Количество пед. работников, нуждающихся в доп. адресном проф. ПК	Количество пед. работников, успешно завершивших освоение адресных доп. проф. программ ПК	Количество индивидуально образовательных маршрутов (ИОМ) разработанных ЦНППМ ТОИ-ПКРО /другими организациями (указать какими)
Гимназия	33	11	11	39	11	11	4 (Ак. Мин-про)
СОШ№2	32	21	20	29	19	19	1/5 (Ак. Мин-про)
СОШ№3	45	21	18	44	3	3	2 (Ак. Мин-про)
СОШ№4	48	2	2	51	6	5	3/5 (Ак. Мин-про)
СОШ№5	56	50	50	51	27	32	11/8 (Ак. Мин-про)
СОШ№6	15	7	6	16	0	0	0/3 (Ак. Мин-про)
СОШ№7	46	16	16	44	7	7	7/ 4 (Ак. Мин-про)
ОСОШ	8	0	-	8	0	0	0/2 (Ак. Мин-про)
СКоШ	24	2	-	24	5	5	0/ 1 (Ак. Мин-про)
<b>Итого</b>	<b>307</b>	<b>130</b>	<b>123</b>	<b>306</b>	<b>78</b>	<b>82</b>	<b>22/ 34 (Ак. Мин-про)</b>

Анализ адресного подхода к повышению квалификации педагогов показал, что на начало 2022-2023 уч. года 78 педагогов (25,4% от общего количества педагогов), нуждались в дополнительном адресном КПК, 82 педагога из ООУ успешно завершили освоение адресных дополнительных КПК, что на 1,4% больше чем нуждались в адресных КПК.

По сравнению с прошлым учебным годом уменьшилось количество нуждающихся в адресном КПК педагогов на 20%. В 2022-2023 учебном году для 56 (18% от общего числа педагогов) педагогам были разработаны ИОМ, по сравнению с 2021-2022 учебным годом увеличилось на 15 ИОМ (на 13,6%). В данном направлении ООУ работали с ТОИПКРО и с Академией Минпросвещения.

В течение 2-х лет наши педагоги являются участниками ПК «Школа современного учителя» на базе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России». Согласно квоте, за 2 года 59



педагогов повысили квалификации по дополнительной профессиональной программе «Совершенствование предметных, методических компетенций» и прошли независимую диагностику профессиональных компетенций.

**Учет педагогов, прошедших независимую диагностику профессиональных дефицитов, от общего числа педагогов (в разрезе учебных предметов).**

ООУ	2021-2022		2022-2023	
	Учителя начальных классов (всего/прошли КПК)	Учителя-предметники (всего/прошли КПК)	Нач. классы	Учителя-предметники (всего/прошли КПК)
Гимназия 1	8/0	25/2	8/1	27/3
СОШ № 2	8\0	23\7	8\1	20/4
СОШ № 3	14/0	28\7	14/0	28/2
СОШ № 4	12/0	36/11	14/1	35/4
СОШ № 5	15\0	38/8	16\2	37/7
СОШ № 6	5/0	12/4	4\0	12/3
СОШ № 7	11/0	30/7	11/0	31/14
ОСОШ	-	7\2	-	7\2
СКоШ	12/0	-	12/1	-
Всего	85/0	199/48	87/6	197/39
%	0	24,1	6,8	19,7

Введение добровольной независимой оценки профессиональной квалификации педагогических работников – это и одна из сущностных задач национального проекта «Образование». В 2022- 2023 уч. году независимую диагностику прошли 15,8 % (45 чел.) педагогов от общего числа в ООУ, это без учета работников администрации ООУ и прочих педагогических работников, что на 8.3 % меньше чем в предыдущем уч. году. За 2 года независимую оценку прошли 32,7% (93 чел.) от общего числа педагогов.

**Вывод:**

За 3 года 334 педагога прошли адресные КПК, что говорит о том, что программы профессионального роста педагогов реализуется на 100%.

Второй год педагоги повышают свой профессиональный уровень через ИОМ. Данный вид работы повышения профессиональной квалификации наиболее эффективный так как в течение 6 месяцев педагога сопровождает тьютор от партнёра. Количество педагогов, для которых разработаны ИОМ составило за 2 года 97 человека (31,5%) из них 59 согласно квоте, на базе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России».

Прохождение независимой диагностики педагогами организовано в ООУ слабом уровне.

**Проблемы:**

1. Низкий процент педагогов ООУ повышает свои профессиональные компетенции используя разработанный высшими учебными учреждениями ИОМ.
2. За два последних учебных года идет снижение количества педагогов прошедших независимую диагностику. На конец мая 2023 года всего 93 педагогов (32,7% от общего числа учителей начальных классов и учителей предметников).

**Адресные рекомендации:**

1. ООУ создать условия педагогам для прохождения КПК по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся;
2. ООУ инициировать прохождение педагогами независимую диагностику профессиональных дефицитов ( <https://education.apkpro.ru/diagnostics> ) с целью разработки ИОМ для повышения профессиональных компетенций педагога.

**Задачи на 2023-2024 уч. год:**

1. Продолжить работу по обеспечению условий для непрерывного повышения квалификации педагогических и руководящих работников с учётом профессиональных дефицитов.

2. Осуществлять мониторинг системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных учреждений.

#### Аналитическая справка по теме

#### «Итоги мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников на уровне общеобразовательного учреждения»

##### Повышение квалификации педагогических и руководящих работников.

В качестве одной из основных стратегий государственной политики в области образования определяется постоянное повышение квалификации педагогов с целью усовершенствования имеющихся профессиональных знаний, повышения качества профессиональной деятельности.

ОУ/годы	2020			2021			2022		
	Всего	Прошли ПК	%	Всего	Прошли ПК	%	Всего	Прошли ПК	%
ЦДОД	5	5	100	5	5	100	5	4	80
ДЭБЦ	2	1	50	1	1	100	2	2	100
ЦТС	3	3	100	3	3	100	3	3	100
Итого	10	9	90	9	9	100	10	9	90

Руководители учреждений дополнительного образования ежегодно проходят КПК с целью повышения своих профессиональных компетенций. Доля прошедших КПК руководящих кадров в 2022-2023 учебном году составляет 100%.

УДО участвуют в программах повышения квалификации управленческих команд (руководитель, заместитель руководителя, руководитель методического объединения). На конец 2022-2023 уч. года свою квалификацию повысили управленческие команды ЦДОД и ДЭБЦ.

По управленческой деятельности в 2022-2023 уч. году прошли КПК 3 (100%) руководителя УДО и 3 (75%) заместителя руководителя и включенных в резерв управленческих кадров 2 чел. В течение 3-х лет все 100% заместителей руководителей прошли КПК по данному направлению.

Наименование УДО	Руководители	Заместители руководителей по УВР	
	Подготовлено 2008-2022	Количество по штатному расписанию (по первой должности)	
		Подготовлено 2008-2022	
ЦДОД	1	2	
ДЭБЦ	1	1	
ЦТС	1	1	
Итого	3	4	
%	100	75	

Руководители и заместители руководителей по УВР должны владеть совокупностью методов, средств, приемов и функций управления учреждением, опирающихся на законы и принципы управления и направленных на достижение целей образования. С этой целью администрация УДО проходят подготовку по направлению «Менеджмент в образовании». Данную подготовку имеют 100% руководителей УДО и 75% заместителей.

##### **Вывод:**

Руководители УДО и заместители руководителей по УВР ежегодно повышают профессиональную и управленческую компетенцию, что эффективно сказывается на развитии образовательных организаций.

##### **Проблемы:**

Подготовку по направлению «Менеджмент в образовании» имеют не все заместители УДО.

##### **Задачи:**

1. Содействовать администрации МОУДО «ЦДОД» в прохождении заместителями по УВР курсов по направлению «Менеджмент в образовании».

Создание условий для осуществления образовательной деятельности, в том числе кадровых – один из критериев эффективности деятельности руководителя образовательной организации. Обеспечение качества образовательных услуг невозможно без постоянного повышения квалифи-

кации педагогов с целью углубления и усовершенствования имеющихся профессиональных знаний, повышения качества профессиональной деятельности.

### Курсовая подготовка педагогов дополнительного образования и прочих педагогических кадров

ОУ/годы	2020			2021			2022		
	Всего	Прошли ПК	%	Всего	Прошли ПК	%	Всего	Прошли ПК	%
ЦДОД	38/4	26/4	68.4/100	37/4	24/4	64, 86/100	36/4	20/4	56\100
ДЭБЦ	9\2	9/2	100/100	9\2	9/2	100/100	9\2	9/1	100/50
ЦТС	9	5	55.5	5	5	100	6/0	6/0	100/0
<b>Итого</b>	<b>56/6</b>	<b>40/6</b>	<b>72/100</b>	<b>51/6</b>	<b>38/6</b>	<b>74,5/100</b>	<b>51/6</b>	<b>35/5</b>	<b>68,6/83,3</b>

Педагоги УДО ежегодно повышают уровень профессиональных компетенций на конец 2022-2023 уч. года 100% педагогов имеют КПК по разным направлениям. По сравнению с 2021-2022 уч. годом произошло снижение количества педагогов, прошедших КПК в течение года на 5.9%. На конец 2022-2023 уч. года 68.6% педагогов от общего количества в УДО прошли КПК.

В том числе по направлениям:

Направление/ количество педагогов	Учебный год			Всего
	2020-2021	2021-2022	2022-2023	
Совершенствование предметных и методических компетенций	22	14	14	59
Вопросы выявления, поддержки и развития способностей, и талантов у детей и молодежи	8	9	20	37
Повышение стрессоустойчивости, сохранения психологического здоровья, в том числе профилактика профессионального выгорания	2	3	0	5
По вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды	12	18	4	34
По вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся	0	0	0	0

По сравнению с прошлым учебным годом идет увеличение на 45% количество педагогов, прошедших КПК по направлению выявления поддержки и развития способностей, и талантов у детей и молодежи. КПК по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды уменьшилось

### Адресный подход к повышению квалификации педагогов

УДО	2021-2022 учебный год			2022-2023			
	Всего педагогов	Количество педагогических работников, нуждающихся в дополнительном адресном профессиональном повышении квалификации	Количество педагогических работников, успешно завершивших освоение адресных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации	Всего педагогов	Количество педагогических работников, нуждающихся в дополнительном адресном профессиональном повышении квалификации	Количество педагогических работников, успешно завершивших освоение адресных дополнительных профессиональных программ повышения квалификации	Количество индивидуально разработанных маршрутов разработанных ЦНППМ ТОИПКРО /другими организациями (указать какими)
ЦДОД	41	4	4	40	2	2	2
ДЭБЦ	11	11	11	11	1	0	0
ЦТС	8	-	-	6	2	0	0
<b>Всего</b>	<b>60</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>56</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

В 2022-2023 уч. году по сравнению с прошлым учебным годом произошло снижение на 21%. На начало 2022-2023 уч. года 5 педагогам требовались адресные курсы, педагоги ДЭБЦ и ЦТС не прошли курсы. В ЦДОД педагогам которым требовались адресные КПК были составлены ИОМ.

#### **Вывод:**

КПК по актуальному направлению за 3 года прошли 135 педагогов, то есть каждый 2 педагог дополнительного образования повысил свою профессиональную компетенцию по нескольким направлениям.

Адресные курсы повышения прошли 2 педагога ЦДОД что составило 3,6% от общего числа педагогов УДО.

#### **Проблемы:**

1. Педагоги дополнительного образования детей не имеют курсовой подготовки по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся. Функциональная грамотность детей – одна из ключевых задач дополнительного образования детей. В Концепции развития дополнительного образования до 2030, она обозначена как «включение в дополнительные общеобразовательные программы по всем направленностям компонентов, обеспечивающих формирование функциональной грамотности и навыков, связанных с эмоциональным, физическим, интеллектуальным, духовным развитием человека, значимых для вхождения Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира»;
2. Низкий уровень прохождения КПК по направлению «Повышение стрессоустойчивости, сохранения психологического здоровья, в том числе профилактика профессионального выгорания» на конец 2022-2023 уч. года он составил 17,5% от общего числа педагогов УДО;
3. Администрация ЦТС не уделяет особого внимания, на педагогов, которые нуждаются в дополнительном адресном профессиональном повышении квалификации.

#### **Задачи:**

1. Содействовать администрации МОУДО «ДЭБЦ», МОУДО «ЦДОД», МОУДО «ЦТС» в прохождении педагогами КПК по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся.
2. Содействовать администрации МОУДО «ЦТС» в прохождении педагогами адресных КПК.

### **Аналитическая справка**

**по итогам реализации муниципального проекта «Моделирование развивающей среды функционирования института педагогического наставничества в муниципальной системе образования городского округа Стрежевой» в 2022-2023 учебном году**

#### ***Концептуальные документы:***

1. Проект «Моделирование развивающей среды функционирования института педагогического наставничества в муниципальной системе образования городского округа Стрежевой» на 2020-2024гг., утвержден приказом Управления образования от 10.06.2020 № 202.
2. Дорожная карта по реализации муниципального проекта «Моделирование развивающей среды функционирования института педагогического наставничества в муниципальной системе образования городского округа Стрежевой», утверждена приказом Управления образования от 10.06.2020 № 202.
3. Положение о муниципальном банке «Наставник», утверждено приказом Управления образования от 26.05.2020 № 173.
4. Положение о сетевом наставничестве, утверждено приказом Управления образования от 26.05.2020 № 174.
5. Положение о конкурсе на присвоение звания «Педагог-наставник года», утверждено приказом Управления образования 11.06.2020 № 205.
6. Положение о городской «Школе молодого педагога», утверждено приказом Управления образования от 15.07.2020 № 227.

#### ***Основные управленческие документы:***

7. Приказ Управления образования от 25.05.2022 № 211 «О присвоении статуса опорной площадки по развитию наставничества в 2022-2023 учебном году».

8. Приказ Управления образования от 13.09.2022 № 350 «Об утверждении Плана работы Управления образования Администрации городского округа Стрежевой на 2022-2023 учебный год».

В соответствии с планом мероприятий по реализации муниципального проекта «Моделирование развивающей среды функционирования института педагогического наставничества в муниципальной системе образования городского округа Стрежевой» (далее - Проект) на 2022-2023 учебный год подведены итоги деятельности по поддержке молодых педагогов и реализации программ наставничества педагогических работников в муниципальной системе образования (далее - МСО).

**Цель Проекта:** создание эффективной модели развивающей среды для педагогического наставничества как элемента инфраструктуры МСО.

**Сроки реализации Проекта:** 2022-2024 годы.

**Субъекты Проекта:** 13 муниципальных образовательных учреждений (1 дошкольное, 9 общеобразовательных, 3 дополнительного образования).

В течение учебного года Управлением образования осуществлялось информационное, организационное, методическое, экспертно-аналитическое сопровождение деятельности муниципальных образовательных учреждений, участвующих в реализации Проекта. На сайте Управления образования (<https://www.guostri.ru/>) размещалась информация о мероприятиях в рамках реализации Проекта, в разделе «Развитие наставничества в МСО» (<https://www.guostri.ru/deyatelnost/municipalnaya-metodicheskaya-sluzhba/gorodskaya-shkola-molodogo-pedagoga/>) публиковались основные управленческие документы.

В рамках реализации Проекта в мае 2023 года проведён мониторинг деятельности муниципальных образовательных учреждений (далее – МОУ) по 9-ти показателям в соответствии с приказом Управления образования от 14.04.2023 № 185 (далее - Мониторинг).

**Общая характеристика деятельности по направлению в 2022-2023 учебном году**

**1. Формирование информационной базы для развития системы наставничества.**

В МСО на 01.09.2022 общее количество педагогических и административных работников в муниципальных образовательных учреждениях составило 743 чел. (ДОУ – 360, ООУ – 316, УДО – 67). В продуктивную деятельность по направлению наставничества «Учитель-учитель» вовлечено 24% педагогических работников МОУ (ДОУ – 24%, ООУ – 25%, УДО – 21%).

На основании приказов МОУ о закреплении наставников разным категориям наставляемых в городском информационном банке «Наставничество» зафиксировано:

**1.1. Уровень дошкольного образовательного учреждения (или ДОУ).**

42 наставника реализовывали программы наставничества для 45 наставляемых по следующим формам педагогического взаимодействия:

- «Опытный учитель – молодой специалист» - 27 пар (все СП).
- «Руководитель – администратор» - 8 пар (СП № 1,3,6,8,10,11,12).
- «Администратор – педагог» - 10 пар (СП № 1,3,6,1.10, 11).

**1.2. Уровень общеобразовательных учреждений (или ООУ).**

38 наставников реализовывали программы наставничества для 41 наставляемого по следующим формам педагогического взаимодействия:

- «Опытный педагог – молодой специалист/педагог» - 23 пары (№ 1-7, ОСОШ, СКОШ).
- «Опытный предметник – неопытный предметник» - 6 пар (№ 5,7, ОСОШ, СКОШ).
- «Руководитель-администратор» - 5 пар (№ 2,3,6,7, ОСОШ).
- «Администратор – педагог» - 4 пары (№ 1,3,4, ОСОШ).
- «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы» - 3 пары (№ 2,7).

**1.3. Уровень учреждений дополнительного образования (или УДО).**

6 наставников реализовывали программы наставничества для 8 наставляемых по следующим формам педагогического взаимодействия:

- «Опытный педагог – молодой специалист/педагог» - 7 пар (ЦДОД).
- «Руководитель-администратор» - 1 пара (ЦДОД).

Не организовано наставничество по объективным причинам, в т.ч. отсутствия потребности, в ДЭБЦ и ЦТС.

На основании заявок педагогов-наставников о готовности к сетевому формату работы на муниципальном уровне приказом Управления образования от 04.10.2022 № 399 утверждён список сетевых наставников с ограниченным сроком деятельности.

**1.1. ДОУ.** В списке зафиксированы 19 педагогов (+6 к пр. г.) из 6-ти структурных подразделений дошкольного образовательного учреждения (№1,3,5,9,10,12).

Соглашения о сетевом сотрудничестве в области наставничества заключили 3 пары педагогов

из МДОУ «Детский сад Стрежевой» структурных подразделений «Петушок» - Центра ППМС помощи службы УО Администрации г. о. Стрежевой; «Золотой ключик» - «Семицветик» - 2 пары.

В прошлом году сетевое взаимодействие в МДОУ не осуществлялось.

В состав профессионального сообщества сетевых наставников регионального уровня вошла Поминова С.Е., воспитатель СП «Золотой ключик» МДОУ «Детский сад Стрежевой».

**1.2. ООУ.** В списке зафиксированы 7 учителей (+3 к пр. г.) из общеобразовательных учреждений № 2,3,5, СКоШ. Сетевая форма наставничества не была востребована (в пр. г. 2 пары).

**1.3. УДО.** В списке зафиксированы 3 педагога (= к пр. г.) дополнительного образования из ЦДОД и ЦТС. Сетевая форма наставничества не была востребована (в пр. г. 1 пара).

## **2. Создание информационно-коммуникативного пространства для развития системы наставничества.**

Инфраструктура информационно-коммуникативного пространства для развития системы наставничества на муниципальном уровне в течение года была представлена:

- 3 опорными площадками по развитию наставничества в ДОУ на базе СП «Семицветик» МДОУ «Детский сад Стрежевой», ООУ и УДО на базе МОУ «СОШ № 7» (Уровень «Начальная школа») и МОУ «СОШ № 3» (Уровень «Основная и старшая школа»);

- 2 Городскими школами молодых педагогов (ГШМП ДОУ, ГШМП ООУ и УДО).

Муниципальный план работы с молодыми/начинающими педагогами и педагогами-наставниками включал в себя мероприятия, направленные на организацию профессиональной коммуникации в части пропедевтической адаптационной деятельности, мотивации к самообразованию, проведения опытными педагогами методических мероприятий для молодых и начинающих педагогов, психопрофилактической и консультационной деятельности.

Количество мероприятий	План	Факт
ДОУ	9	9
ООУ и УДО	9	9

Кроме того, были проведены тематические комплексные мероприятия, направленные на оказание организационной и методической помощи молодым педагогам, на выявление и коррекцию образовательных, личностных и профессиональных дефицитов молодых педагогов до 35 лет:

1) Сентябрь 2022. Тематический месяц, посвященный педагогам-наставникам, с целью проведения мероприятий (учебных занятий, внеурочных занятий, воспитательных мероприятий далее - Мероприятия) для молодых/начинающих педагогов. Всего 57 наставников (ДОУ - 22, ООУ - 29, УДО - 6) провели 87 Мероприятий для наставляемых (ДОУ - 30, ООУ - 51, УДО - 6).

2) Апрель 2023. Тематическая декада, посвященная молодым/начинающим педагогам, с целью посещения педагогами-наставниками Мероприятий молодых/начинающих педагогов. Всего 70 молодых/начинающих педагогов (ДОУ - 36, ООУ - 30, УДО - 4) провели 116 Мероприятий, которые посетили наставники.



Всего различными мероприятиями были охвачены молодые/начинающие педагоги со стажем работы до 3-х лет в возрасте до 35 лет: ДОУ - 100%, ООУ - 84 % (НПО, целевой ориентир к 2024 году - 70%) и 100% педагогов дополнительного образования.

### 3. Вовлечение в конкурсное профессиональное движение.

В рамках Года педагога и наставника на муниципальном уровне совместно с РВЦИ МОУДО «ЦДОД» был проведен Открытый конкурс методических материалов наставников и молодых/начинающих педагогов образовательных учреждений. На конкурс были представлены 26 конкурсных работ педагогов из 7 образовательных учреждений: МДОУ «Детский сад Стрежевой» (СП «Солнышко», СП «Петушок», СП «Золотой ключик», СП «Колобок», СП «Журавушка», СП «Росинка», СП «Семицветик»), МОУ «Гимназия №1», МОУ «СОШ № 2,4,7», МОУ «ОСОШ», МОУДО «ЦДОД» по трём тематическим направлениям.

Направление	ДОУ	ООУ	УДО
Количество работ	17	7	2
Количество призовых мест	15	3	2

По итогам конкурса четыре конкурсных материала включены в муниципальный банк лучших методических материалов наставников и молодых/начинающих педагогов. Материалы представлены на сайте Управления образования в разделе «Деятельность/Муниципальная методическая служба/Наставничество и молодые педагоги»:

<https://www.guostrj.ru/deyatelnost/municipalnaya-metodicheskaya-sluzhba/gorodskaya-shkola-molodogo-pedagoga/>

В экспертную деятельность были вовлечены 9 педагогов-наставников и лауреатов регионального конкурса «Лучшие практики наставничества» (ДОУ - 3, ООУ - 3, УДО - 3).

В рамках деятельности Городской школы подготовки к профессиональным конкурсам 17.11.2022 были организованы специальные площадки для потенциальных участников региональных конкурсов «ПРОдвижение к вершинам мастерства» и «Лучшие практики наставничества», что способствовало результативному участию педагогов в региональных профессиональных конкурсах на премию Губернатора Томской области в 2023 году.

Название конкурса	ПРОдвижение к вершинам мастерства	Лучшие практики наставничества
Количество участников	9 чел. - 5 ДОУ, 3 ООУ, 1 УДО	4 чел. - 1 ДОУ, 2 ООУ, 1 УДО
Количество лауреатов премии	6 чел. - 4 ДОУ, 1 ООУ, 1 УДО	5 чел. - 3 ДОУ, 1 ООУ, 1 УДО

По итогам других профильных конкурсов можно отметить следующие результаты педагогов:

- 1) Коллоборации «Ген просвещения – наш ген», команда педагогов наставников и молодых педагогов из ООУ № 2,5,7 - 1 место. Межмуниципальный уровень, Отдел образования Администрации Александровского района Томской области.
- 2) Сотворческая методическая игра «Розовые очки», команда ООУ № 5 - диплом 2 степени. Региональный уровень, ТОИПКРО.

В мае 2023 был проведен мониторинг показателей эффективности реализации Проекта (далее - Мониторинг). Участниками Мониторинга стали 13 МОУ (1 ДОУ, 9 ООУ, 3 УДО).

#### Результаты мониторинга показателей эффективности реализации Проекта

№	Эффективность показателя	ДОУ	ООУ	УДО
1.	Разными формами педагогического взаимодействия охвачено педагогических работников, %	24	25	21
2.	Наличие программы по развитию системы наставничества, %	100	100	100
3.	Наличие раздела по наставничеству на сайте, %	100	100	100

4.	Наличие условий для устранения профессиональных, личностных дефицитов у всех категорий педагогических работников, %	100	100	100
5.	Наличие эффективной системы мотивации педагогических работников к наставничеству, %	100	78	100
<b>Наставляемые</b>				
6.	Закрепляемость молодых педагогов в ОУ, %	71	84	60
7.	Участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, %	69	44	12
8.	Участие молодых/начинающих педагогов со стажем работы до 3-х лет в возрасте до 35 лет в различных формах поддержки и сопровождения, %	100	84	100
<b>Наставники</b>				
9.	Распространение опыта наставничества и непрерывность повышения квалификации наставника (распространение опыта / ПК / участие в профессиональных конкурсах и экспертизе конкурсных материалов), %	90/5/62	57/24/42	75/25/38
10.	Динамика образовательных результатов обучающихся в классах у наставляемого, рассчитанная на основании результатов обучения, %	Не отслеживается	Положительная 55 Стабильная 32	Не отслеживается

По итогам анализа результатов Мониторинга в контексте общей характеристика деятельности по направлению в 2022-2023 учебном году выявлено:

1. Разными формами педагогического взаимодействия охвачены до 25% педагогических работников МОУ.
2. Программы по развитию системы наставничества разработаны в 100% МОУ.
3. Раздел по наставничеству на сайте учреждения имеют 100% МОУ.
4. Условия для устранения профессиональных, личностных дефицитов у всех категорий педагогических работников созданы в 100 % МОУ.
5. Эффективная система мотивации педагогических работников к наставничеству имеется в 100% МОУ дошкольного и дополнительного уровней образования.

Вывод по общим показателям:

Нормативное обеспечение системы наставничества в МСО представлено на высоком уровне. Все МОУ имеют тематический раздел на сайте, который обновляется по мере необходимости<sup>1</sup>. В каждом МОУ созданы условия для устранения профессиональных, личностных дефицитов у всех категорий педагогических работников (наставляемых и наставников). Уровень охвата разными формами педагогического взаимодействия является достаточным. Требуется совершенствование системы мотивации к наставничеству педагогических работников на уровне среднего общего образования.

<sup>1</sup> В соответствии с информационным письмом Управления образования от 04.07.2022 № 1113 был проведен мониторинг сайтов образовательных учреждений на предмет обновления локальных актов в соответствии с Примерным положением о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации и Примерной дорожной картой (планом мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации в рамках выполнения Методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

6. Закрепляемость молодых педагогов в МОУ зафиксирована от 60%, что соотносится с целевым ориентиром реализации Проекта.

7. Участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах зафиксировано от 12 %, что соотносится с целевым ориентиром реализации Проекта.

8. Участие молодых/начинающих педагогов со стажем работы до 3-х лет в возрасте до 35 лет в различных формах поддержки и сопровождения зафиксировано на высоком уровне в учреждениях дошкольного и дополнительного образования.

Вывод по показателям раздела «Наставляемые»:

Показатели эффективности реализации Проекта по разделу в целом превзошли целевые ориентиры. Требуется совершенствование системы по поддержке и сопровождению наставляемых на уровне среднего общего образования.

9. Распространение опыта наставничества представлено на высоком уровне на уровне дошкольного и дополнительного образования, непрерывность повышения квалификации наставников представлена на достаточном уровне (в соответствии с потребностью) на уровне среднего общего и дополнительного образования, участие в профессиональных конкурсах и экспертизе конкурсных материалов представлено на достаточном уровне на уровне дошкольного образования.

10. Динамика образовательных результатов, обучающихся в классах у наставляемого, рассчитанная на основании результатов обучения зафиксирована положительной у 55% наставляемых и стабильной у 32% наставляемых.

Вывод по показателям раздела «Наставники»:

Требуется совершенствование системы по распространению опыта наставничества на уровне среднего общего образования, по повышению квалификации наставников на уровне дошкольного образования, по участию в профессиональных конкурсах на уровнях среднего общего и дополнительного образования.

#### **Адресные рекомендации по итогам анализа результатов Мониторинга**

На основании результатов Мониторинга показателей эффективности реализации Проекта, представленных образовательными учреждениями, с учётом результатов деятельности по направлению на муниципальном уровне составлены следующие рекомендации:

##### **Уровень дошкольного образования**

1. Совершенствовать систему по повышению квалификации педагогов в области наставничества (МДОУ «Детский сад «Стрежевой»).

##### **Уровень среднего общего образования**

1. Совершенствовать систему мотивации педагогических работников к наставничеству (МОУ «Гимназия № 1», МОУ «СОШ № 3»).

2. Совершенствовать систему по поддержке и сопровождению наставляемых со стажем работы до 3-х лет в возрасте до 35 лет (МОУ «СОШ № 2», МОУ «СОШ № 6»).

3. Совершенствовать систему по распространению опыта наставничества

4. Совершенствовать систему по участию в профессиональных конкурсах для молодых педагогов и педагогов-наставников (МОУ «Гимназия № 1», МОУ «СОШ № 2,4,6,7», МОУ «ОСОШ»).

##### **Уровень дополнительного образования**

1. Совершенствовать систему по участию в профессиональных конкурсах для молодых педагогов и педагогов-наставников (МОУДО «ДЮЦ ЦТС», МОУДО «ЦДОД»).

#### **Анализ эффективности принятых мер по реализации Проекта за три года**

На основании результатов Мониторинга показателей эффективности реализации Проекта за три учебных года, в целом, отмечены:

1) Системный подход по разработке нормативного обеспечения, размещению и обновлению информации на сайтах учреждений, созданию условий для устранения профессиональных, личностных дефицитов у всех категорий педагогических работников в МСО.

2) Положительная динамика развития эффективной системы мотивации педагогических работников к наставничеству, распространения опыта наставничества и непрерывности повышения квалификации наставников, участия молодых/начинающих педагогов со стажем работы до 3-х лет в возрасте до 35 лет в различных формах поддержки и сопровождения в МСО.

3) Снижение показателей по охвату педагогических работников разными формами педагогического взаимодействия (кроме ДОУ) и по закрепляемости молодых педагогов (кроме ООУ).

4) Снижение показателей по участию молодых педагогов УДО в профессиональных конкурсах.

Факторы, влияющие на результаты Мониторинга:

1) Организационные. Снижение или отсутствие потребности МОУ в организации наставничества по разным формам педагогического взаимодействия (устойчивый состав коллектива, соответствие профессиональных результатов педагогов требованиям, предъявляемым к качеству образования).

2) Кадровые. Оптимизация кадрового состава ДОУ (реструктуризация системы в 2022 году). Снижение мотивации молодых педагогических работников УДО к участию в профессиональных конкурсах.

3) Индивидуальные. Снижение мотивации молодых педагогических работников УДО к участию в профессиональных конкурсах.

В заключении, необходимо отметить системный подход МОУ в реализации основных направлений Проекта и мероприятий на уровне учреждения и города.

№	Эффективность показателя		2020-2021	2021-2022	2022-2023
1.	Разными формами педагогического взаимодействия охвачено педагогических работников, %	ДОУ	12,7	20,1	24
		ООУ	26,4	30	25
		УДО	34,6	34	21
2.	Наличие программ(ы) по развитию системы наставничества, %	Все ОУ	100	100	100
3.	Наличие раздела по наставничеству на сайте, %	Все ОУ	100	100	100
4.	Наличие условий для устранения профессиональных, личностных дефицитов у всех категорий педагогических работников, %	Все ОУ	100	100	100
5.	Наличие эффективной системы мотивации педагогических работников к наставничеству, %	ДОУ	70	80	100
		ООУ	66,7	78	89
		УДО	0	100	100
<b>Наставляемые</b>					
6.	Закрепляемость молодых педагогов в ОУ, % * Нет данных	ДОУ	*	74	71
		ООУ	48,2	72	84
		УДО	39	75	60
7.	Участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, %	ДОУ	*	37	69
		ООУ	65	42	44
		УДО	67	40	12
8.	Участие молодых/начинающих педагогов со стажем работы до 3-х лет в возрасте до 35 лет в различных формах поддержки и сопровождения, %	ДОУ	*	93	100
		ООУ	92	75	75
		УДО	67	60	100
<b>Наставники</b>					
9.	Распространение опыта наставничества и непрерывность повышения квалификации наставника (распространение опыта / ПК / участие в профессиональных	ДОУ	*	60/0/64 (условно 124)	90/5/62 (условно 157)
		ООУ	32/2/41 (условно 75)	43/14/19 (условно 76)	57/24/42 (условно 123)

	конкурсах и экспертизе конкурсных материалов), %	УДО	44/0/11 (условно 55)	30/0/60 (условно 90)	75/25/38 (условно 138)
10.	Динамика образовательных результатов обучающихся в классах у наставляемого, рассчитанная на основании результатов обучения, %, где П – положительная, С - стабильная	ООУ	П - 33 С - 56	П - 53 С - 47	П - 55 С - 32

Ременюк Елена Михайловна, Кравцова Наталья Ивановна, Арбузова Алина Владимировна специалисты инновационно-методического отдела Управления образования