



**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИЖЕВСКА**

Рассмотрено на совещании
в режиме ВКС
с руководителями ОО
от 08 июля 2021

**Анализ результатов мониторинга муниципальной
системы обеспечения профессионального
развития педагогических работников в 2020-2021 учебном году**

2021

Результаты мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в 2020-2021 учебном году

	Направление	Показатель	Методы сбора/обработки информации	Результат показателя	Ответственный за предоставление информации
1	Сформированность метапредметных компетенций педагогических работников	Доля педагогов, прошедших диагностику метапредметных компетенций(D1), от общего числа педагогов.	$D1=A/B*100\%$, где А-количество педагогов, прошедших диагностику метапредметных компетенций В – общее количество педагогических работников.	D1=69%	Руководитель отдела мониторинга и оценки качества МАУ ИМЦ «Альтернатива»
		Доля педагогов по каждой диагностируемой компетенции в разрезе уровней сформированности (D_{ij}), от общего числа педагогов, прошедших диагностику.	$D_{ij}=Y_{ij}/A*100\%$, где i - диагностируемые компетенции (i принимает значения: методическая, технологическая, исследовательская, проектная, ИКТ, коррекционно-развивающая компетенции), j – уровни сформированности метапредметной компетенции (j принимает значения: критический, пороговый, допустимый, оптимальный уровни) Y_{ij} – количество педагогов с j уровнем сформированности компетенции по i компетенции (Например, Y_{mk} – количество педагогов с критическим уровнем сформированности методической компетенции),	$D_{mk}=0,46\%$; $D_{mp}=7,1\%$; $D_{md}=40,3\%$; $D_{mo}=52,2\%$. $D_{tk}=1,8\%$; $D_{tp}=16,6\%$; $D_{td}=48,4\%$; $D_{to}=33,2\%$. $D_{ik}=3,4\%$; $D_{ip}=13,9\%$; $D_{id}=48,5\%$; $D_{io}=34,2\%$. $D_{pk}=4\%$; $D_{pp}=22,6\%$; $D_{pd}=43,6\%$; $D_{po}=29,8\%$. $D_{ikt}=2,5\%$; $D_{iktP}=15,1\%$; $D_{iktD}=42\%$; $D_{ikto}=40,4\%$ $D_{krk}=17,9\%$; $D_{krp}=30,6\%$; $D_{krD}=31,1\%$; $D_{kpo}=20,4\%$	Руководитель отдела мониторинга и оценки качества МАУ ИМЦ «Альтернатива»

	Направление	Показатель	Методы сбора/обработки информации	Результат показателя	Ответственный за предоставление информации
		Доля индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) совершенствования метапредметных компетенций педагогов, разработанных для общеобразовательных учреждений на основе диагностики метапредметных компетенций (D2), от общего числа общеобразовательных учреждений, педагоги которых приняли участие в диагностике метапредметных компетенций.	А-количество педагогов, прошедших диагностику метапредметных компетенций D2=Q/T*100%, где Q – количество общеобразовательных учреждений, для которых разработан ИОМ совершенствования метапредметных компетенций педагогов на основе диагностики, T – общее количество общеобразовательных учреждений, педагоги которых приняли участие в диагностике метапредметных компетенций.	D2=56,6%	Руководитель отдела мониторинга и оценки качества МАУ ИМЦ «Альтернатива»

	Направление	Показатель	Методы сбора/обработки информации	Результат показателя	Ответственный за предоставление информации
2	Осуществление методической поддержки молодых педагогов/реализация системы наставничества	Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках направления «Академия молодого педагога» (Р), от общего числа молодых педагогов.	$P = M1/M * 100\%$, где М1 – количество молодых педагогов, посетивших мероприятия в рамках проекта «Академия «Молодого педагога» (согласно листам регистрации), М-общее количество молодых педагогов в 2020-2021 учебном году	P=37%	Руководитель отдела метапредметной подготовки и общеобразовательных технологий МАУ ИМЦ «Альтернатива»
		Доля молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства городского проекта «Столичный педагог» (F), от общего числа молодых педагогов.	$F = H/M * 100\%$ где Н- количество молодых педагогов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства городского проекта «Столичный педагог» М - общее количество молодых педагогов в 2020-2021 учебном году	F=6%	Руководитель отдела мониторинга и оценки качества образования МАУ ИМЦ «Альтернатива»
		Наличие реестра наставников на уровне муниципальной методической службы.	Анализ документа, опубликованный реестр наставников на уровне муниципальной методической службы	Мониторинг показателя будет осуществлен в октябре 2021г.	Координатор муниципальной модели наставничества

	Направление	Показатель	Методы сбора/обработки информации	Результат показателя	Ответственный за предоставление информации
		Доля общеобразовательных учреждений (ОУ), в которых разработаны и утверждены программы наставничества (R), от общего количества общеобразовательных учреждений.	$R=X/Z*100\%$, где X – количество ОУ, в которых разработаны и утверждены программы наставничества Z- общее количество ОУ	Мониторинг показателя будет осуществлен в октябре 2021г.	Координатор муниципальной модели наставничества
3	Реализация сетевого взаимодействия педагогов (районных и городских предметных объединений) на муниципальном уровне	Количество предметных объединений педагогов (PO).	Анализ документа	PO=49	Руководитель отдела метапредметной подготовки и общеобразовательных технологий МАУ ИМЦ «Альтернатива»
		Доля педагогов, включенных в деятельность предметных объединений педагогов (P), от общего числа педагогических работников.	$P=A1/B * 100\%$, где A1 – кол-во педагогов включенных в деятельность предметных объединений педагогов, вовлеченных в деятельность методических объединений педагогов на муниципальном уровне, B- общее кол-во педагогических работников	P=33%	Руководитель отдела метапредметной подготовки и общеобразовательных технологий МАУ ИМЦ «Альтернатива»

	Направление	Показатель	Методы сбора/обработки информации	Результат показателя	Ответственный за предоставление информации
4	Кадровые потребности в общеобразовательных организациях муниципалитета	Обеспеченность общеобразовательных организаций педагогическими кадрами (в разрезе должностей/учебных предметов)	Определение муниципального коэффициента кадровой обеспеченности: $K = V / Z * 100\%$ где V - количество ОУ, испытывающих потребность в педагогических кадрах Z- общее количество ОУ	K=50,6%	Начальник отдела кадровой работы Управления образования Администрации г. Ижевска
		Доля молодых педагогов(G), от общего числа педагогических работников.	$G = M / B * 100\%$ M – количество молодых педагогов, B – общее количество педагогических работников	G=12,6%	Начальник отдела кадровой работы Управления образования Администрации г. Ижевска
		Годовой отток/прирост молодых педагогов (Z)	$Z = Z1 - Z2$, Z – показатель оттока молодых педагогов Z1 – количество молодых педагогов (со стажем до 1 года) на сентябрь 2020года, Z2 – количество молодых педагогов (со стажем до 1 года) на июнь 2021г	Z=29	Начальник отдела кадровой работы Управления образования Администрации г. Ижевска
		Доля педагогических работников пенсионного возраста(E), от общего числа педагогических работников	$E = Q / B * 100\%$, где Q-количество педагогических работников пенсионного возраста, B – общее количество педагогических работников	E=20%	Начальник отдела кадровой работы Управления образования Администрации г. Ижевска

	Направление	Показатель	Методы сбора/обработки информации	Результат показателя	Ответственный за предоставление информации
		Доля педагогов-совместителей(S), от общего числа педагогических работников	$S=S1/B*100\%$, где S1 -количество педагогов-совместителей, B - общее количество педагогических работников	S=7%	Начальник отдела кадровой работы Управления образования Администрации г. Ижевска
		Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета(R), от общего числа педагогических работников	$R=R1/B*100\%$, где - R 1-количество педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, B - общее количество педагогических работников	R=95,17%	Начальник отдела кадровой работы Управления образования Администрации г. Ижевска
5	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников, охваченных мероприятиями в рамках взаимодействия с цифровыми образовательными платформами и издательствами, от	$OP=OP1/B*100\%$, где OP1 – количество педагогических работников, принявших участие в мероприятиях в рамках взаимодействия с цифровыми образовательными платформами, издательствами B - общее количество педагогических работников	OP=30%	Руководитель отдела метапредметной подготовки и общеобразовательных технологий МАУ ИМЦ «Альтернатива»

	Направление	Показатель	Методы сбора/обработки информации	Результат показателя	Ответственный за предоставление информации
		общего числа педагогов (ОП)			
		Доля педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства в рамках проекта «Столичный педагог», от общего числа педагогов (Q)	$Q=Q1/B*100\%$, где Q1 – количество педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства в рамках проекта «Столичный педагог», B - общее количество педагогических работников	Q=4%	Руководитель отдела мониторинга и оценки качества МАУ ИМЦ «Альтернатива»
		Доля педагогов, принявших участие в Городском Фестивале педагогических и управленческих практик среди работников образовательных организаций города Ижевска (F), от общего числа педагогов	$F=F1/B*100\%$, где F1 – количество педагогов, принявших участие в Городском Фестивале педагогических и управленческих практик, B - общее количество педагогических работников	Мониторинг показателя будет осуществлен в октябре 2021г Основание: изменение сроков проведения Фестиваля педагогических и управленческих практик (информационное письмо МАУ ИМЦ «Альтернатива» №111 от 20.05.2021г)	Руководитель отдела мониторинга и оценки качества МАУ ИМЦ «Альтернатива»

Анализ результатов мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в 2020-2021 учебном году

Мониторинг муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в 2020-2021 учебном году проводился согласно приказу Управления образования Администрации города Ижевска № 305 от 22.06.2021 «Об утверждении Положения о мониторинге муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников» (далее – Мониторинг). Мониторинг был проведен с целью получения актуальной, достоверной и объективной информации о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников для повышения качества образования через последующее принятие управленческих решений.

Мониторинг проводился по направлениям:

- 1) мониторинг сформированности метапредметных компетенций педагогических работников;
- 2) мониторинг осуществления методической поддержки молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- 3) мониторинг повышения профессионального мастерства педагогических работников;
- 4) мониторинг реализации сетевого взаимодействия педагогов;
- 5) мониторинг кадровых потребностей в общеобразовательных организациях муниципалитета.

Оператором мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в 2020-2021 году является Муниципальное автономное учреждение «Информационно-методический центр «Альтернатива».

Сформированность метапредметных компетенций педагогических работников общеобразовательных учреждений

С целью выявления уровня сформированности **метапредметных компетенций педагогов** (ИКТ-компетенции, технологической, методической, исследовательской, проектной, коррекционно-развивающей) проводилась диагностика метапредметных компетенций педагогических работников. Диагностика осуществлялась посредством сайта образовательных организаций г. Ижевска <http://uo.izh.ru/>.

Доля педагогических работников, прошедших диагностику метапредметных компетенций, составляет 2366 человек, это 69% от общего числа педагогических работников общеобразовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации г. Ижевска. Практически каждый второй педагог, принявший участие в диагностике имеет педагогический стаж более 20 лет.

Для 47 из 83 школ, что составляет 56,6% разработаны индивидуальные маршруты совершенствования метапредметных компетенций, которые были направлены в образовательные учреждения по электронной почте, а также размещены на сайте образовательных организаций г. Ижевска <http://uo.izh.ru/>.

В результате интерпретации полученных данных были определены уровни сформированности метапредметных компетенций (таблица 1)

Таблица 1. Уровни сформированности метапредметных компетенций педагогических работников общеобразовательных учреждений г. Ижевска

Компетенция	Уровень сформированности
Методическая компетенция	допустимый уровень
Технологическая компетенция	допустимый уровень
Исследовательская компетенция	допустимый уровень
Проектная компетенция	допустимый уровень
ИКТ – компетенция	допустимый уровень
Коррекционно-развивающая компетенция	пороговый уровень

Уровни сформированности технологической, исследовательской, проектной, ИКТ компетенций находятся в диапазоне от 30 баллов до 33 баллов, что соответствует допустимому уровню. Несколько выше диагностирован уровень сформированности методической компетенции. «Точкой провала» является значение коррекционно-развивающей компетенции. При этом, если рассматривать уровни сформированности метапредметных компетенций в зависимости от педагогического стажа, то аналогичная «картина» характерна для учителей, чей стаж находится в интервале от 0 до 20 лет. Уровни сформированности методической и коррекционно-развивающей компетенции более опытных педагогов (педагогический стаж более 20 лет) на порядок выше – оптимальный уровень сформированности для методической компетенции и допустимый для коррекционно-развивающей.

Наибольшее количество педагогов имеющих критический уровень сформированности диагностировано по исследовательской (3,4%), проектной (4%) и коррекционно-развивающей (18%). Суммарно уровень сформированности метапредметных компетенций находится на допустимом уровне.

Анализ результатов позволил выявить дефициты:

- педагоги испытывают трудности в проведении сравнительных анализов программ, учебно-методических комплектов, методических и дидактических материалов, затрудняются обосновать их выбор для решения профессиональных задач в зависимости от ситуации;

- «проблемным полем» является разработка технологических карт занятий (системы занятий) в соответствии с поставленными задачами;

- недостаточно сформировано умение в плане проведения и организации совместной исследовательской работы по внедрению инноваций в образовательный процесс;

- педагоги не осведомлены о процессах управления рисками проектов (трудности в планировании управления рисками, идентификации рисков, качественной и количественной оценки рисков и т.д.);

- педагоги не транслируют опыт, связанный с внедрением ИКТ в учебный процесс;

- недостаточно сформировано умение анализировать ресурсы и возможности для проектирования и реализации совместного обучения детей с нормальным развитием и с ОВЗ.

Уровни сформированности метапредметных компетенций педагогов с педагогическим стажем до 5 лет несколько ниже общего уровня. Это относится к компетенциям: методической, технологической, исследовательской, проектной. Более низкие показатели можно обосновать отсутствием педагогического стажа, а именно в деятельности формируются и развиваются компетенции.

Уровень сформированности метапеременных компетенций педагогов в школах, которые относятся к категории школ с низкими образовательными результатами, аналогичен представленным заключениям, в том числе в рамках выявленных дефицитов.

Также не выявлено зависимости уровней сформированности метапредметных компетенций педагогов в школах, в которых доля учителей с высшей квалификационной категорией выше (рассматривались школы, в которых участие приняли не менее 50% педагогов). Диагностированный уровень сформированности примерно одинаков.

На основе анализа, в целях совершенствования метапредметных компетенций педагогов и устранения выявленных дефицитов сформулированы адресные рекомендации для:

Для муниципальной методической службы:

1. Направить информационное письмо в общеобразовательные учреждения с результатами диагностики метапредметных компетенций и рекомендациями на основе проведенного анализа.

2. Создать условия по повышению метапредметных компетенций педагогов через организацию вебинаров, стажировочных площадках, заседаниях городских и районных предметных объединений педагогов, иных форм на основе выявленных дефицитов. Максимальное внимание уделять развитию коррекционно-развивающей компетенции.

3. Включить в план работы с молодыми специалистами на следующий учебный год мероприятия, направленные на совершенствование метапредметных компетенций на основе выявленных дефицитов.

4. Организовать проведение повторной диагностики метапредметных компетенций в 2023 году.

5. Разработать и разместить на официальном сайте МАУ ИМЦ «Альтернатива» материалы по информированию и сопровождению педагогов в вопросах сопровождения детей с ОВЗ (в разделе «Инклюзивное образование»).

Руководителям образовательных учреждений (далее - ОУ):

1. Ознакомить педагогический коллектив с результатами диагностики метапредметных компетенций педагогических работников.

2. Организовать работу по совершенствованию метапредметных компетенций педагогов (с учетом разработанных индивидуальных маршрутов совершенствования метапредметных компетенций) через проведение тематических педагогических советов, заседаний методических объединений учителей, иных форм, также прохождение курсов повышения квалификации. Максимальное внимание уделять развитию коррекционно-развивающей компетенции.

3. Создать условия, мотивировать, стимулировать участие учителей и обучающихся в различных конкурсах, мероприятиях метапредметной направленности.

Педагогическим работникам:

1. Принимать участие в вебинарах, работе стажировочных площадок, заседаниях районных и школьных методических объединений, иных формах с целью повышения метапредметных компетенций.

2. Принимать участие в различных конкурсах, мероприятиях, направленных на совершенствование метапредметных компетенций.

3. Применять элементы метапредметности в урочной и внеурочной деятельности.

4. Обобщать и транслировать опыт по совершенствованию метапредметных компетенций.

Осуществление методической поддержки молодых педагогов/ реализация системы наставничества

Одним из основных направлений методической работы является работа по сопровождению молодых педагогов, педагогический стаж которых не превышает трех лет. Количество молодых педагогов по данным кадровой службы на 2020-2021 учебный год составляет - 497 человек. В текущем учебном году работа осуществлялась согласно разработанной программе «Академия «Молодого педагога».

Цель программы: создание условий для профессиональной адаптации молодых специалистов и развития их профессиональной педагогической компетенции.

В течении 2020-2021 учебного года молодые педагоги получали консультации по работе с документацией (индивидуальные и групповые), консультации по организации и проведению внеклассных мероприятий, планированию учебного материала. Пять мероприятий из десяти проходили в дистанционной форме ввиду Письма Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 7 апреля 2020 г. № 02/6338-2020-15 “О рекомендациях по профилактике коронавирусной инфекции (COVID-19) среди работников”.

Общее количество проведенных мероприятий – 10, количество человекопосещений – 290, количество молодых педагогов, посетивших проведенные мероприятия, составляет 183 человека (данные согласно листам регистрации). Таким образом, *доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках направления «Академия «Молодого педагога» составляет 37%.*

Низкая доля вовлеченности в мероприятия в рамках направления «Академия «Молодого педагога» обусловлена причинами:

- педагоги не информированы о предстоящих мероприятиях;
- предлагаемые темы не актуальны для педагогов;
- педагоги не мотивированы принимать участие в мероприятиях;
- предлагаемые дата и время проведения мероприятий неудобны для педагогов.

Для выявления трудностей и составления плана работы на новый учебный год среди молодых педагогов был проведен опрос посредством онлайн-сервиса в рамках педагогического интенсива. Данные, полученные в ходе опроса, свидетельствуют, что молодые педагоги испытывают затруднения в

работе с родителями, организации дистанционного обучения, организации проведения урока.

Были разработаны адресные рекомендации: муниципальной методической службе, руководителям образовательных учреждений и молодым педагогам.

Муниципальной методической службе:

- разработать программу методического сопровождения молодых педагогов в 2021-2022 учебном году с учетом выявленных дефицитов (на основе проведенного опроса, с учетом рекомендаций по результатам диагностики метапредметных компетенций и рекомендаций по результатам участия в конкурсах профессионального мастерства).

- разработать «дорожную карту» для реализации программы «Академия «Молодого педагога». Включить в мероприятия «дорожной карты» трансляцию опыта молодых педагогов – победителей конкурсов профессионального мастерства городского проекта «Столичный педагог» (конкурсного сезона 2020-2021г учебного года).

- разработать показатели эффективности реализации программы «Академия «Молодого педагога».

- увеличить долю включенности молодых педагогов в мероприятия программы «Академия «Молодого педагога» (до 50%).

- оказывать практическую помощь молодым педагогам в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства.

- создать условия для развития и реализации потенциальных возможностей молодых педагогов, в том числе через конкурсы профессионального мастерства и презентацию собственного опыта.

Руководителям ОУ:

- разработать программы сопровождения и поддержки молодых педагогов на уровне образовательного учреждения, в том числе через развитие института наставничества.

- создать условия для развития молодых педагогов и повышения их профессиональной компетентности, в том числе через включения в конкурсное движение.

- привлекать молодых педагогов к участию в работе сетевых профессиональных педагогических сообществ и предметнометодических объединений учителей.

Молодым педагогам:

- принимать участие в мероприятиях, в рамках реализации программы «Академия «Молодого педагога».

- принимать участие в конкурсах профессионального мастерства, в том числе в конкурсах в рамках проекта «Столичный педагог».

- стремиться удовлетворять потребности к профессиональному самосовершенствованию и саморазвитию, применяя инструменты, полученные на мастер-классах, форумах, семинарах.

- молодым педагогам -финалистам конкурсов профессионального мастерства городского проекта «Столичный педагог» транслировать опыт в рамках реализации программы в 2021-2022 учебном году.

Участие в конкурсах профессионального мастерства является одним из способов повышения квалификации, в том числе молодых специалистов. В рамках проекта «Столичный педагог» 31 педагогический работник с педагогическим стажем до 3-х лет принял участие в конкурсах «Делай так» и «Будущий учитель столицы» – «Я буду», что составляет 6% от общего числа молодых специалистов образовательных учреждений города Ижевска. Данные показатели свидетельствуют о малой доле охвата молодых специалистов конкурсами профессионального мастерства, организованных в рамках проекта «Столичный педагог».

На этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать система наставничества. Показателями мониторинга в данном направлении являются: наличие реестра наставников, доля ОУ, в которых разработаны и утверждены программы наставничества. Мониторинг показателей будет осуществлен в октябре 2021 года.

В течение 2020-2021 г была разработана нормативно-правовая база, определяющая развитие института наставничества на муниципальном уровне: «Положение о наставничестве в муниципальных образовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска», «Положение о муниципальной модели наставничества в системе муниципальной методической службы города Ижевска».

Реализация сетевого взаимодействия педагогов (районных и городских предметных объединений) на муниципальном уровне

В целях создания условий для развития и совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников образовательных организаций города Ижевска, функционируют **предметные объединения учителей** (далее – ПОУ). В муниципальной системе образования действует 49 районных и городских предметных объединений учителей.

- Все предметные объединения осуществляют деятельность:
- в отношении учителей соответствующих предметных областях;
 - в отношении молодых специалистов

В 2020-2021 учебном году *доля педагогов, включенных в деятельность предметных объединений от общего числа педагогических работников составила 33%*. Что соответствует низкой доле включенности педагогов в деятельность ПОУ.

Малая доля вовлеченности может быть обусловлена:

- большой учебной нагрузкой учителей;
- пандемией;
- предлагаемые темы не актуальны для педагогов;
- педагоги не мотивированы принимать участие в мероприятиях;
- предлагаемые дата и время проведения мероприятий неудобны для педагогов.

Исходя из полученных данных в 2021-2022 уч. году необходимо *разработать показатели эффективности* деятельности ПОУ, также консолидировать усилия муниципальных образовательных организаций по вовлечению педагогов в деятельность ПОУ в целях повышения профессиональных компетенций педагогов в современных условиях образования.

Кадровые потребности в общеобразовательных организациях муниципалитета

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

По результатам мониторинга каждая вторая школа нуждается в педагогических кадрах (*50,6% от общего числа школ*).

Проводя анализ обеспеченности в разрезе должностей и учебных предметов, можно заключить, что наибольшее число вакансий определено по программам начального образования. Также существенные дефициты отмечены по учебным дисциплинам: русский язык и литература, иностранные языки, математика, физика.

При этом именно в начальных классах, учителями русского языка и литературы, математики и иностранных языков работают педагогические работники пенсионного возраста. *Доля педагогических работников пенсионного возраста от общего числа педагогов составляет 20%*.

Еще одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. В ходе мониторинга был определен показатель, позволяющий оценить долю педагогов, для которых должны быть созданы такие условия. *Доля молодых педагогов* по состоянию на 01 июня 2021 г *составляет 12,6%*, это на 6% больше в сравнении с предыдущим учебным годом.

Сравнивая показатели, характеризующие доли молодых педагогов и педагогов пенсионного возраста с предыдущим учебным годом, необходимо отметить увеличение доли молодых педагогов на 6% и уменьшение доли педагогов со стажем на 18,4%. *Годовой отток молодых специалистов* составил 29 человек. Отток компенсировался, в том числе за счет вновь прибывших в школу педагогов, прошедших переподготовку.

Сохранение и увеличение доли молодых педагогов происходит в том числе за счет осуществления мер социальной поддержки молодых педагогов: предоставление льгот, единовременных выплат, выплата премий, участие в программе «Обеспечение жильем молодых специалистов», проведение методической работы с молодыми специалистами.

В ходе мониторинга выявлена *доля педагогов-совместителей, данное значение составляет 7%*. Наибольшее число совместителей – учителя физической культуры и иностранного языка. Также следует отметить, что 147 педагогических работников муниципалитета имеют образование, которое не соответствует профилю преподаваемого учебного предмета (доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, от общего числа педагогических работников 95,17%).

Согласно данным отчёта о деятельности Управления образования Администрации города Ижевска за 2020 год, по состоянию на 1 января 2021 года прогнозировалось 325 вакансий. Реальная цифра вакансий по состоянию на 01 июня 2021 года ниже и составляет 168 вакансий.

Среди возможных причин появлений вакансий указываются:

- 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).

На основе анализа были сформулированы адресные рекомендации на уровне муниципалитета, на уровне образовательной организации.

На уровне муниципалитета:

- разработать механизмы привлечения молодых педагогов, в том числе за счет возможности заключения договоров о целевом обучении с выпускниками общеобразовательных учреждений (особое внимание уделить специальности «Преподавание в начальных классах»).

- создать условия для проведения профориентационной работы с учащимися общеобразовательных учреждений через взаимодействие учреждений среднего, высшего профессионального образования и учреждений дополнительного образования.

- продолжать реализацию проекта «Педагогический класс» в общеобразовательных школах.

- оказывать меры социальной поддержки молодых педагогов, в том числе возможность участия в жилищных программах.

- разработать программу методической поддержки молодых педагогов на уровне муниципалитета.

- создать условия для поддержки педагогических работников пенсионного возраста, в том числе за счет включения в инновационную деятельность через дифференцированное участие в сетевых профессиональных сообществах.

- создать условия для развития института наставничества на муниципальном уровне.

- повышать престиж педагогической профессии, в том числе через включение в конкурсное движение.

На уровне образовательной организации:

- проводить профориентационную работу с учащимися старших классов, в том числе с привлечением учреждений дополнительного образования детей, учреждений среднего, высшего профессионального образования.

- разработать механизмы привлечения молодых педагогов.

- создать условия профессиональной переподготовки учителей.

- оказывать меры поддержки педагогов, в том числе через развитие института наставничества.

- создать условия для включения педагогических работников пенсионного возраста в инновационную деятельность через дифференцированное участие в сетевых профессиональных сообществах.

- создать условия для участия педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства.

Повышение профессионального мастерства педагогических работников

С целью информирования педагогических работников об инновационных формах обучения, повышения качества образования ведётся сотрудничество с издательствами и образовательными платформами:

- издательство «Просвещение», с целью взаимодействия в сфере развития образования и повышения его качества в г. Ижевске;

- ООО Издательский центр «Вентана-ГРАФ», «Российский учебник», с целью создания условий для установления системной работы и сотрудничества в области информационно-методической деятельности, направленной на развитие послевузовского профессионального образования педагогических работников;

- ООО «ЯКласс», с целью создания условий для установления сотрудничества в области совершенствования образовательного процесса и повышения качества образования; <https://www.yaklass.ru/info/about#f1> ;

- Общество с ограниченной ответственностью «Учи.ру», с целью сотрудничества в решении приоритетных задач развития образования и совершенствования оценки качества образования учащихся, <https://distant.uchi.ru/distantuchiru/otzyvy#!/tab/234953441-2>);

- издательство «Русское слово», с целью информационно - методической поддержки педагогов г. Ижевска по внедрению новых УМК и повышения качества.

Было проведено 23 мероприятия с издательствами и образовательными платформами по различным тематикам, мероприятия посетили – 1034 педагога. *Доля педагогических работников, охваченных мероприятиями в рамках взаимодействия с цифровыми образовательными платформами и издательствами, от общего числа педагогов составляет – 30%.*

Адресные рекомендации муниципальной методической службе:

- расширить партнерские отношения с издательствами и образовательными платформами с целью информирования педагогических работников об инновационных формах обучения и повышения качества образования;

- создать условия по повышению метапредметных компетенций педагогов через организацию вебинаров, семинаров и иных форм на основе выявленных дефицитов по результатам диагностики метапредметных компетенций педагогических работников;

- включить в план работы с педагогическими и руководящими работникам на следующий учебный год мероприятия, направленные на совершенствование метапредметных компетенций на основе выявленных дефицитов по результатам диагностики метапредметных компетенций педагогических работников, направленные на повышение качества образования и повышение профессиональных компетенций;

- оказывать организационно - методическую поддержку педагогическим и руководящим работникам;

- увеличить количество педагогических и руководящих работников на мероприятиях, организованных издательствами и образовательными платформами.

Руководителям ОУ:

- создать условия, мотивировать, стимулировать участие учителей в вебинарах, семинарах, мастер-классах, организованных издательствами и образовательными платформами;

- создать условия для участия педагогов в различных конкурсах профессионального мастерства, организованных издательствами и образовательными платформами с целью повышения профессиональных компетенций, повышения качества образования.

Педагогам ОУ:

- принимать участие в вебинарах, семинарах и иных формах с целью повышения профессиональных компетенций, повышения качества образования;

- принимать участие в различных конкурсах, мероприятиях, организованных издательствами и образовательными платформами с целью повышения профессиональных компетенций, повышения качества образования;

- применять полученные знания об инновационных формах обучения в урочной и внеурочной деятельности;

- обобщать и транслировать опыт по совершенствованию профессиональных компетенций.

В целях повышения престижа и привлекательности педагогической профессии, повышения имиджа образовательных организаций города Ижевска были организованы и проведены конкурсы профессионального мастерства в рамках городского проекта «Столичный педагог», конкурсы были организованы в соответствии с планом работы Управления образования Администрации города Ижевска на 2021 год.

Содержание профессиональных конкурсов было подчинено решению главных задач, стоящих перед системой образования города Ижевска. Каждый конкурс имел смысловую нагрузку, определяемую его номинациями.

Показатели участия образовательных учреждений в конкурсах профессионального мастерства (согласно соответствующему приказу о мониторинге) были рассчитаны по формулам. Показатель участия образовательных учреждений в конкурсах профессионального мастерства городского проекта «Столичный педагог» составил 48%, что свидетельствует о недостаточном уровне участия. *Доля педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства 4%.* Также в ходе мониторинга были получены данные о коэффициенте результативности, показатель составил 0,9. Данное значение показывает наличие «пустых» заявок, т.е. 26 человек только подали заявки, но не принимали участие в конкурсных испытаниях, даже заочного этапа.

Участие в конкурсах профессионального мастерства является одним из способов повышения квалификации, в том числе молодых специалистов. В рамках проекта «Столичный педагог» 31 педагогический работник с педагогическим стажем до 3-х лет принял участие в конкурсах «Делай так» и «Будущий учитель столицы» – «Я буду», что составляет 6% от общего числа молодых специалистов образовательных учреждений города Ижевска. Данные показатели свидетельствуют о малой доле охвата молодых специалистов конкурсами профессионального мастерства, организованных в рамках проекта «Столичный педагог».

Причины слабой вовлеченности в конкурсах профессионального мастерства:

1. Педагогические работники не мотивированы, не стимулированы участвовать в конкурсах профессионального мастерства.
2. Педагогам не оказывается методическая и психологическая поддержка.
3. Боязнь педагогов показать свою профессиональную некомпетентность.
4. Отсутствие времени (большая нагрузка).
5. Неудачный опыт участия в конкурсах профессионального мастерства.

Финалисты профессиональных конкурсов Городского проекта «Столичный педагог» получили рекомендацию транслировать свои педагогические практики образовательному сообществу:

- в рамках Августовской конференции педагогических работников в 2021 году;
- в рамках работы по сопровождению и поддержки молодых специалистов в 2021-2022 учебном году;
- в рамках работы сетевых педагогических сообществ в 2021-2022 учебном году.

На основе анализа были сформулированы адресные рекомендации организаторам проекта, образовательным организациям и участникам.

Организаторам проекта:

Внести изменения в Положения конкурсов:

1. Объединить этап приема заявок и заявочный этап (прием конкурсных работ заочного этапа осуществлять с приемом заявки)
2. Конкретизировать требования к приему и техническим характеристикам присылаемых конкурсных работ (определить продолжительность видеоматериалов, предоставлять ссылки на материалы (облако mail.ru, google диск, яндекс диск, youtube) .
3. Указать, что в случае технических проблем с электронной отправкой конкурсного материала, работы принимаются на электронных носителях.
4. Конкретизировать критерии оценки очного этапа.
5. Увеличить срок экспертизы конкурсных работ.
6. Реализацию городского проекта «Столичный педагог» определить как круглогодичный цикл, проведение конкурсов профессионального мастерства организовать в течение года
7. Внести в положение номинации, связанные с реализацией системы наставничества, с национальным воспитанием
8. Внести в конкурсы городского проекта «Столичный педагог» конкурс в сфере ИКТ «Моя IT-идея».

На очном этапе провести организационное собрание с ОУ с целью координации и согласованности действий.

Образовательным организациям:

- создать условия для участия педагогических работников в конкурсах проекта.
- создать условия для мотивации развития через внешнюю оценку.
- оказывать методическую поддержку участникам конкурсов на протяжении всех этапов проекта
- стимулировать педагогов к принятию творческо-деятельностной позиции, актуализации и презентации педагогических находок и достижений, а также развитию педагогической рефлексии (конкурсы профессионального мастерства – индикатор качества работы).
- организовывать внутреннюю экспертизу предоставляемых на конкурс материалов.

Участникам конкурсов профессионального мастерства:

- пакет документов заявочного этапа отправлять в одном письме с указанием информации в теме письма (наименование ОО, ФИО участника, номинация).

- корректно заполнять информационную справку (обратить внимание на правильность указания электронной почты, контактных номеров телефона, заявленной номинации, наименования ОО).

- соблюдать заявленные в положении сроки отправки материалов и технические требования к ним.

Обратить внимание: на языковую и информационную грамотность; соблюдать методику изложения материала; метапредметность и межпредметную интеграцию; устанавливать эффективную коммуникацию, способствовать повышению мотивации у обучающихся (воспитанников) к обучению, проводить рефлексию и процедуру оценивания, учитывать возрастные особенности обучающихся (воспитанников), определять педагогическую целесообразность и актуальность применяемых методов и приемов.

Соблюдать культуру публичного выступления, использовать приемы и методы для вовлечения аудитории, демонстрировать ценность представленного опыта, учитывать целесообразность применения ИКТ.

Финалистам профессиональных конкурсов Городского проекта «Столичный педагог» транслировать свои педагогические практики образовательному сообществу в рамках Августовской конференции педагогических работников.

Одним из показателей Мониторинга является *«Доля педагогов, принявших участие в Городском Фестивале педагогических и управленческих практик среди работников образовательной организации города Ижевска, от общего числа педагогов»*. В соответствии с письмом МАУ ИМЦ «Альтернатива» №111 от 20.05.2021 г. «Об изменении сроков проведения Городского фестиваля педагогических и управленческих практик среди работников образовательных организаций города Ижевска» мониторинг данного показателя будет осуществлён в октябре 2021 года, также будут даны рекомендации по трансляции лучших педагогических и управленческих практик.