

## ПРОТОКОЛ

заседания рабочей группы по совершенствованию системы  
управления качеством образования на территории муниципального образования  
«Город Ижевск»

Дата проведения: 22.07.2022 г.

Время: 08.30 – 09.30

Место проведения: Управление образования Администрации города Ижевска

Председатель – Яркова Елена Сергеевна, и.о.начальника Управления образования  
Администрации города Ижевска

Члены рабочей группы:

Камалутдинова Г.Н. – заместитель начальника Управления по общему  
образованию

Алексеева Д.М. – начальник отдела правового обеспечения

Печенова Е.А. – начальник отдела кадровой работы

Шайхутдинова А.Р. – начальник Информационно – аналитического отдела  
Управления

Шевякова Н.Л. – начальник МКУ «Ресурсный центр Управления образования  
Администрации города Ижевска»

Давыдова С.М. – директор МАУ ИМЦ «Альтернатива»

**Повестка заседания:** Отчет о реализации мероприятий, принятии мер и  
управленческих решений по направлению «Система обеспечения профессионального  
развития педагогических работников» в муниципальном образовании «Город Ижевск» за  
2021-2022 учебный год

По вопросу выступала директор МАУ ИМЦ «Альтернатива» Давыдова С.М.

По результатам проведения сопоставительного анализа муниципальных  
показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических  
работников за 2021г. и 2022г., можно признать принятые меры и проведенные  
мероприятия в рамках рассматриваемой системы удовлетворительными.

Наиболее результативными можно считать меры, мероприятия и управленческие  
решения по реализации программ наставничества педагогических работников. Проблема  
наставничества, обозначенная в методических рекомендациях Академии Министерства  
Просвещения <https://nastavnik.apkpro.ru/tselevayamodelnastavnichestva/> по разработке и  
внедрению целевой модели наставничества педагогических работников была характерна  
и для системы образования города Ижевска, а именно - неопределенность  
концептуально – методологического и нормативного правового статуса наставничества,  
что затрудняло его «превращение» в широкое социально-педагогическое явление. В

2021-2022 учебном году произошла трансформация наставничества в регламентированный вид профессиональной деятельности в муниципальной системе образования. Созданы условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников. Результаты мониторинга по реализации программ наставничества подтверждают наличие таких условий.

Несмотря на положительную динамику значений некоторых показателей в рамках направлений по развитию кадрового потенциала, ряд проблем остается нерешенным:

- обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами (особенно-нехватка учителей математики, иностранных и русских языков, учителей начальных классов);

- привлечение педагогических работников (в том числе молодых) в образовательные организации;

- охват молодых педагогов муниципальной программой «Академия молодого педагога»;

- участие молодых педагогов в мероприятиях муниципальной конкурсной системы.

Таким образом, совершенствование муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников как механизма управления качеством образования в 2022-2023 учебном году должно быть построено на решении следующих задач (с учетом Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 июня 2022 г. № 1688-р):

1. Разработать программу развития кадрового потенциала, включающей комплексный механизм поиска, привлечения и удержания кадров для развития системы образования г. Ижевска (Внести изменение/дополнение в муниципальную программу муниципального образования «Город Ижевск» «Развитие образования»" (срок реализации – до 2025 года) в направлении развития кадрового обеспечения системы образования).

2. Включить в направление работы муниципальной методической службы мероприятия, направленные на профилактику профессионального выгорания педагогических работников.

3. Совершенствовать систему работы с молодыми педагогами (с учетом выявленных дефицитов), включающей:

- мероприятия предметной, методической, психолого-педагогической направленности;

- мероприятия, направленные на совершенствование компетенций молодых педагогов по работе с различными категориями детей (дети с ОВЗ, одаренные дети, работа с полиэтничным, поликонфессиональным составом обучающихся);

- мероприятия, направленные на совершенствование компетенций молодых педагогов по работе с родителями (законными представителями), осуществления воспитательной деятельности, включающей классное руководство.

4. Выстроить модель взаимодействия со школьными методическими службами для осуществления непрерывного профессионального развития педагогических работников.

5. Внедрять систему мер по выявлению, отбору и сопровождению педагогически одаренной молодежи, включая реализацию программ дополнительного предпрофессионального развития и программ профессиональной ориентации школьников, ориентированных на педагогические профессии.

6. Повышать престиж профессии «Педагог», популяризовать педагогическую деятельность в молодежной среде.

7. Совершенствовать систему целевого обучения, особенно по наиболее дефицитным педагогическим специальностям, в том числе обеспечивающей психолого-педагогическое сопровождение обучающихся с ОВЗ и инвалидностью.

8. Осуществлять информирование студенческого сообщества об имеющихся педагогических вакансиях в образовательных организациях муниципалитета

9. Стимулировать и повышать мотивацию на профессиональное развитие педагогических работников, в том числе через участие в конкурсах профессионального мастерства.

10. Реализовывать муниципальную модель наставничества педагогических работников (включить в программы наставничества: 100% молодых педагогов, имеющих стаж 0-6 месяцев; не менее 70% молодых педагогов, имеющих стаж до 3 лет).

11. Учитывать результаты работы по устранению дефицита педагогических кадров при назначении стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций (включить в перечень показателей стимулирующих выплат показатели, связанные с кадровой обеспеченностью).

Подробный анализ по каждому направлению системы с учетом динамики показателей опубликован на официальном сайте МАУ ИМЦ «Альтернатива». В разделе «Механизмы управления качеством образования». Прошу при планировании деятельности на новый учебный год принять во внимание выявленные дефициты.

**Решение:** согласовать и одобрить Отчет о реализации мероприятий, принятии мер и управленческих решений по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников» в муниципальном образовании «Город Ижевск» за 2021-2022 учебный год.

Председатель –  Е.С. Яркова

Секретарь –  Е.А. Печенова