



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИЖЕВСКА

**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**

РАССМОТРЕНО и ОДОБРЕНО
на заседании рабочей группы
по совершенствованию системы
управления качеством образования на
территории муниципального образования
«Город Ижевск»
протокол от 22 июля 2022 года

Председатель Рабочей группы
И.о. начальника Управления образования
Администрации г. Ижевска


Е.С. Яркова

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
1. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИНЯТЫХ МЕР НА ОСНОВЕ ПОВТОРНОГО ИЗМЕРЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПО ВЫЯВЛЕНИЮ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ В ОО МУНИЦИПАЛИТЕТА	5
1.1. Сведения о реализации мероприятий, принятии мер и управленческих решений, направленных на устранение кадрового дефицита	5
1.2. Динамика значений показателей по выявлению кадровых потребностей	8
2. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИНЯТЫХ МЕР НА ОСНОВЕ ПОВТОРНОГО ИЗМЕРЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ	10
2.1. Сведения о реализации мероприятий, принятии мер и управленческих решений, направленных на осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	10
2.2. Динамика значений показателей по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	11
3. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИНЯТЫХ МЕР НА ОСНОВЕ ПОВТОРНОГО ИЗМЕРЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПО ПОДДЕРЖКЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	12
3.1. Сведения о реализации мероприятий, принятии мер и управленческих решений, направленных на поддержку молодых педагогов	12
3.2. Динамика значений показателей по поддержке молодых педагогов	14
4. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИНЯТЫХ МЕР НА ОСНОВЕ ПОВТОРНОГО ИЗМЕРЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА	16
4.1. Сведения о реализации мероприятий, принятии мер и управленческих решений, направленных на реализацию программ наставничества	16
4.2. Динамика значений показателей по реализации программ наставничества	27
ЗАКЛЮЧЕНИЕ об эффективности принятых мер и управленческих решений	28

ВВЕДЕНИЕ

Мониторинг муниципальных показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее- мониторинг) в 2022 году проводился Муниципальным автономным учреждением «Информационно-методический центр «Альтернатива» (муниципальным координатором в соответствии с положением о мониторинге муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников) в период с 27 июня по 05 июля 2022 г. согласно Приказу Управления образования Администрации г. Ижевска от 23.06.2022г №330 «О проведении мониторинга муниципальных показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в 2022 году». Мониторинг осуществлялся по утвержденным показателям (Приложение 1 к Приказу Управления образования Администрации г. Ижевска от 20.06.2022г. №323 «О внесении изменений в приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 22.06.2021г № 305 «Об утверждении Положения о мониторинге муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников»)) при помощи определенных для этого методов сбора и обработки информации.

Обоснование мониторинга заключается в информационном отражении изменений, происходящих в системе профессионального развития педагогических работников через оценку кадровых потребностей и кадрового потенциала в муниципальных образовательных организациях города Ижевска (в том числе за счет осуществления профессиональной переподготовки), оценку поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества педагогических работников. Мониторинг представляет специально организованное, систематическое и стандартизованное наблюдение за состоянием и динамикой муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников с помощью ограниченного числа показателей.

Основной целью мониторинга является сбор, хранение, обработка и распространение информации о состоянии системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, прогноз и предупреждение отрицательных тенденций в данном направлении с последующим обоснованием рекомендаций для принятия мер и управленческих решений по совершенствованию системы обеспечения профессионального развития педагогических работников. Таким образом, мониторинг обеспечивает информационно-аналитическую базу системы управления качеством образования в направлении системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

В рамках данного мониторинга были поставлены задачи:

- 1) определить кадровые потребности в образовательных организациях муниципалитета;
- 2) выявить причины дефицита педагогических кадров в муниципалитете;
- 3) определить факторы, влияющие на развитие кадрового потенциала, в том числе через осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- 4) оценить реализацию поддержки молодых педагогов;
- 5) оценить реализацию программ наставничества педагогических работников.

Объектами мониторинга являлись общеобразовательные организации, подведомственные Управлению образования Администрации города Ижевска, осуществляющие в качестве основной цели своей деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и

(или) среднего общего образования на территории муниципального образования «Город Ижевск» (далее – ОО). Предметом мониторинга являлась система профессионального развития педагогических работников ОО г. Ижевска.

В мониторинге принимали участие все ОО муниципалитета. Это 83 ОО, из них 3 ОО с дошкольными группами, 12 ОО с углубленным изучением предметов, 10 лицеев, 3 гимназии, 4 вечерние ОО.

Для проведения мониторинга были определены группы показателей по направлениям мониторинга: выявлению кадровых потребностей в ОО муниципалитета (6 показателей); осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности (1 показатель); поддержке молодых педагогов (2 показателя); реализации программ наставничества (6 показателей). Также была определена методика расчета для каждого показателя. Показатели по направлениям мониторинга и методика расчета представлены в Приложении 1 к Приказу Управления образования Администрации г. Ижевска от 23.06.2022г №330 «О проведении мониторинга муниципальных показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в 2022 году».

В целом достижение цели мониторинга характеризовали 15 показателей, из которых 13 показателей позволяют оценить динамику. Но, ввиду того, что замер ряда показателей в 2021 году не производился, фактически в 2022 году динамику показателей целесообразно рассматривать по 7 показателям.

Эффективность принятых мер и проведенных мероприятий, возможно оценить по анализу динамики показателей в сравнении с аналогичными показателями мониторинга 2021 года: положительная динамика показателя свидетельствует об эффективности принятых мер и проведенных мероприятий, снижение (а в большинстве случаев и стагнация) – недостаточную эффективность принятых мер и проведенных мероприятий в 2021-2022 учебном году. Далее представлен анализ эффективности принятых мер и проведенных мероприятий по каждому направлению мониторинга.

1. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИНЯТЫХ МЕР НА ОСНОВЕ ПОВТОРНОГО ИЗМЕРЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПО ВЫЯВЛЕНИЮ КАДРОВЫХ ПОТРЕБНОСТЕЙ В ОО МУНИЦИПАЛИТЕТА

1.1. Сведения о реализации мероприятий, принятии мер и управленческих решений, направленных на устранение кадрового дефицита

В течение 2021-2022 учебного года были проведены следующие мероприятия, приняты меры и управленческие решения, направленные на устранение кадрового дефицита:

1.1.1 а) Организована работа по внедрению и реализации Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников в муниципальных образовательных организациях города Ижевска согласно Приказу Управления образования Администрации города Ижевска от 04 марта 2022 года №100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска» (<https://alt.izh.one/quality/download/343>).

б) Организована деятельность инновационного комплекса «Наставничество в образовании» в соответствии с Приложением 2 к Приказу Управления образования Администрации г. Ижевска от 01.10.2021г. №507 «Об организации методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в 2021-2022 учебном году» (<https://alt.izh.one/quality/download/303>).

в) В рамках выполнения функций наставнического центра организована деятельность «Школы наставников» в соответствии с Приложением 6 и 7 к Приказу Управления образования Администрации г. Ижевска от 01.10.2021г. №507 «Об организации методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в 2021-2022 учебном году» (<https://alt.izh.one/quality/download/303>).

Ожидаемые результаты внедрения и реализации целевой модели наставничества педагогических работников в образовательных организациях должны привести к росту числа закрепившихся в профессии молодых педагогов, а также способствовать развитию профессиональных перспектив педагогов старшего возраста (это особенно актуально в условиях цифровизации образования). Следовательно, данные меры и мероприятия должны привести к снижению дефицита педагогических кадров.

1.1.2 В рамках реализации методического сопровождения молодых педагогов организована деятельность «Академии молодого педагога» (<https://alt.izh.one/quality/download/303>) в соответствии с Приложением 8 к Приказу Управления образования Администрации г. Ижевска от 01.10.2021г. №507 «Об организации методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в 2021-2022 учебном году».

Ожидаемым результатом реализации программы по поддержке молодых педагогов является успешная адаптация молодых педагогов и успешное «вхождение» в педагогическую профессию и, как следствие – закрепление в профессии.

1.1.3 Реализовывался план мероприятий, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогических работников согласно Приказу муниципального автономного учреждения «Информационно-методический центр «Альтернатива» (далее – МАУ ИМЦ «Альтернатива») от 15.01.2021г. № 11/1 «Об утверждении плана мероприятий, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогических работников образовательных организаций, подведомственных Управлению образования Администрации г. Ижевска» (<https://alt.izh.one/quality/download/351>)

Ожидаемым результатом данных мероприятий является профилактика и предупреждение профессионального выгорания педагогов, а также увеличение доли педагогических работников, резистентных к выгоранию. Данное направление работы значимо для устранения кадрового дефицита, так как педагоги, которые не справляются с выгоранием часто уходят из профессии.

1.1.4 Организован и проведен городской открытый конкурс «Будущий учитель столицы – «Я –будУ» согласно Приказу Управления образования Администрации города Ижевска от 15.02.2022г. №062 "Об организации и проведении городского открытого конкурса «Будущий учитель столицы "Я -будУ!" в 2022 году" (<https://alt.izh.one/quality/download/336>). Конкурс проводился в целях повышения престижа и привлекательности педагогической профессии, проведения мероприятий, направленных на устранение кадрового дефицита в образовательных организациях. Участие в конкурсе принимали студенты высших учебных заведений и учреждений среднего профессионального образования (Филиал ФГБОУ ВО «УдГУ» в г. Воткинске, БПОУ УР «Воткинский музыкально-педагогический колледж им.П.И.Чайковского», ФГБОУ ВО «УдГУ», БПОУ УР "Ярский политехникум", ФГБОУ ВО «ГГПИ им. В.Г. Короленко», БПОУ СПО «УРСПК», БПОУ УР «Увинский профессиональный колледж»)

Ожидаемым результатом данного конкурса является выявление и поддержка талантливых студентов педагогических специальностей и повышение мотивации к профессиональной деятельности студентов педагогических специальностей.

1.1.5 В рамках «Года образования в Удмуртской Республике» организован и проведен Городской Фестиваль социальной рекламы «Есть такая профессия будущее создавать». Фестиваль проводился согласно Приказу Управления образования Администрации города Ижевска от 25.02.2022 №082 "О проведении Городского Фестиваля социальной рекламы "Есть такая профессия будущее создавать" (<https://alt.izh.one/quality/download/551>) и имел основной целью повышение престижа и внимания к профессии воспитателя и учителя. Фестиваль позиционировался, как реклама профессии педагога и как механизм возможности выразить участникам Фестиваля свое отношение к данной профессии.

Ожидаемым результатом Фестиваля является содействие в решении вопроса привлечения молодых специалистов в сферу образования, повышение престижа и социального статуса педагога.

1.1.6 Осуществлено информирование руководителей образовательных организации г. Ижевска о процедурах распределения молодых специалистов Бюджетного профессионального образовательного учреждения Удмуртской Республики «Удмуртский Республиканский социально- педагогический колледж»

по специальностям 44.02.01 «Дошкольное образование», 44.02.02 «Преподавание в начальных классах», 49.02.01 «Физическая культура», 44.02.03 «Педагогика дополнительного образования» (Информационное письмо Управления образования Администрации г. Ижевска от 17.05.2022г № 01-11/03716 <https://alt.izh.one/quality/download/415>).

Ожидаемым результатом такого информирования является участие руководителей образовательных организаций в распределении выпускников учреждения среднего профессионального образования по педагогическим специальностям и, как следствие, создание условий для решения проблемы с дефицитом кадров на местах.

1.1.7 Созданы информационные и организационно – технологические условия для участия руководителей образовательных организаций г. Ижевска в специализированной педагогической «Цифровой ярмарке вакансий» Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Удмуртский государственный университет». Ярмарка проходила в режиме онлайн на цифровой платформе «Факультетус» facultetus.ru (Информационное письмо Управления образования Администрации г. Ижевска от 07.04.2022г № 01-11/02566 <https://alt.izh.one/quality/download/396>).

Ожидаемым результатом участия руководителей образовательных организаций в «Цифровой ярмарке вакансий» является возможность выбрать претендентов на вакантные должности исходя из кадровых потребностей организации.

1.1.8 Направлено письмо ректору Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Удмуртский государственный университет» о содействии в решении вопроса кадрового дефицита и определении координатора от университета по решению организационных вопросов (Информационное письмо Управления образования Администрации г. Ижевска от 21.06.2022г № 01-10/04813 <https://alt.izh.one/quality/download/459>) .

Ожидаемым результатом данного мероприятия должна стать реализация новых проектов, направленных на адресное устранение кадрового дефицита муниципалитета.

1.1.9 Заключены договора о целевом обучении с выпускниками общеобразовательных учреждений, поступившими на педагогические специальности, а также со студентами, обучающимися на педагогических специальностях средних и высших учебных заведений. В 2021 году количество заключенных договоров о целевом обучении составило 14, в 2022 году (в период с января по июнь) – 8 договоров о целевом обучении.

Ожидаемый результат - осуществление в течение не менее 3 лет трудовой деятельности в соответствии с полученной квалификацией и, как следствие, решение о закрытии соответствующих вакансий в конкретном учреждении.

1.1.10 Осуществление мер социальной поддержки: для молодых педагогов - единовременных выплат (в соответствии с постановлением Правительства Удмуртской Республики от 30 июля 2019 года N 318 «О внесении изменений в постановление Правительства Удмуртской Республики от 22 декабря 2014 года N 532 "О порядке и условиях назначения единовременных денежных выплат

выпускникам, получившим среднее или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в муниципальные или в государственные образовательные организации Удмуртской Республики в сельской местности" <https://docs.cntd.ru/document/561459196> , согласно изменениям – выплаты осуществляются молодым специалистам, работающим в городах); предоставление льготных путёвок на санаторно-курортное лечение для членов профсоюзов («Ижевская городская организация профсоюза работников Народного Образования и Науки Российской Федерации»), а также получение за счет профсоюзов частичной компенсации стоимости путевок.

Ожидаемый результат осуществления мер социальной поддержки педагогов – создание условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

1.2. Динамика значений показателей по выявлению кадровых потребностей

Оценить эффективность реализованных мероприятий, принятых мер и управленческих решений можно путем проведения *анализа динамики измеряемых показателей*.

Таблица 1. Динамика показателей по выявлению кадровых потребностей в общеобразовательных организациях муниципалитета

№	Показатель	2021 год	2022 год	Динамика
1	Обеспеченность ОО педагогическими кадрами (муниципальный коэффициент кадровой обеспеченности → 0)	0,51	0,58	Отрицательная
2	Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, от общего числа педагогических работников, %	95%	98%	Положительная
3	Доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов, от общего числа педагогических работников, %	замер не производился	21%	–
4	Доля молодых педагогов, от общего числа педагогических работников, %	12,6%	11%	Отрицательная
5	Годовой отток/прирост молодых педагогов (количество человек)	29	22	Положительная
6	Доля педагогических работников пенсионного возраста, от общего числа педагогических работников, %	20%	29%	Положительная

Выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений

Ввиду специфики кадрового ресурса, перечисленные меры и проведенные мероприятия будут иметь «отсроченный» результат. Для решения проблемы кадрового обеспечения необходима долгосрочная кадровая политика, состоящая из системы взаимосвязанных мероприятий по поиску, привлечению и сопровождению педагогов (особенно) дефицитных учебных предметов.

Сопоставительный анализ значений показателей по результатам мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников за 2021 и 2022 году позволяет сделать заключение об эффективности принятых мер.

Положительная динамика отмечена по доле педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, а также по показателю, характеризующему отток молодых педагогов.

Отрицательная динамика (хотя и незначительная) значения муниципального коэффициента кадровой обеспеченности свидетельствует о недостаточности принятых мер и проведенных мероприятий, направленных на устранение кадрового дефицита. Производить однозначную оценку по показателям связанным, с долей молодых педагогов и долей педагогов пенсионного возраста не совсем целесообразно. Рациональнее оценивать их в совокупности. Но уменьшение доли молодых педагогов при увеличении доли педагогов пенсионного возраста и увеличении числа организаций, испытывающих потребность в кадрах, свидетельствует о недостаточности принимаемых мер.

Важно проводить анализ применяемых методов поиска и удержания педагогических кадров, осуществлять разработку новых решений на всех уровнях управленческой вертикали. Необходимо разработать комплексный механизм поиска, привлечения и удержания кадров для развития муниципальной системы образования.

Вывод. Недостаточная эффективность принятых мер и управленческих решений. Необходимо усилить и/или пересмотреть перечень мер, мероприятий, управленческих решений.

2. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИНЯТЫХ МЕР НА ОСНОВЕ ПОВТОРНОГО ИЗМЕРЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

2.1. Сведения о реализации мероприятий, принятии мер и управленческих решений, направленных на осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

Профессиональная переподготовка является самостоятельным направлением подготовки специалистов, в том числе и педагогов в системе повышения квалификации. В то же время – это особая подсистема образования, дающая право на получение диплома государственного образца на ведение нового вида деятельности с учетом развития интересов и способностей личности взрослого человека

Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности – инструмент, с помощью которого можно влиять на кадровый дефицит в целом в муниципалитете и в отдельно взятой организации, в частности.

На уровне муниципальной системы образования в направлении осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности были проведены мероприятия:

На основании функции Координатора деятельности единой муниципальной системы методического сопровождения педагогических и управленческих кадров в соответствии с Приказом Управления образования и Администрации г. Ижевска № 383 от 27.07.2021 г. «Об утверждении Концепции создания единой муниципальной системы методического сопровождения педагогических и управленческих кадров образовательных организаций города Ижевска» Муниципальным автономным учреждением «Информационно-методический центр «Альтернатива» (<https://alt.izh.one/quality/download/273>) было организовано:

2.1.1 Информирование педагогического сообщества о программах профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, реализуемыми учреждениями Удмуртской Республики (Информационное письмо МАУ ИМЦ «Альтернатива» от 26.11.2021г. №311 "О профессиональной переподготовке по образовательным программам педагогической направленности" <https://alt.izh.one/quality/download/548>)

2.1.2 Информирование педагогического сообщества о программах профессиональной переподготовки на основе соглашения о сотрудничестве от 09 декабря 2021 года, заключенного между Бюджетным образовательным учреждением Омской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Омской области» (далее ИРООО) и Муниципальным автономным учреждением «Информационно-методический центр Альтернатива». (Информационное письмо МАУ ИМЦ «Альтернатива» от 15.12.2021г. №342 «О

профессиональной переподготовке по образовательным программам педагогической направленности в ИРООО" <https://alt.izh.one/quality/download/552>)

Ожидаемым результатом данных мероприятий является создание информационных условий для осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

2.2. Динамика значений показателей по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

Таблица 2. Динамика показателей по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

Показатель	2021 год	2022 год	Динамика
Доля педагогических работников, освоивших программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки (за текущий учебный год), %	замер не производился	79%	–

Выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений

Ввиду того, что данный показатель не входил в перечень муниципальных показателей для проведения мониторинга в 2021 году, нельзя констатировать факт положительной или отрицательной динамики показателя. В 2021-2022 учебном году из 63 человек, прошедших различные программы переподготовки, 50 человек освоили программы переподготовки по образовательным программам педагогической направленности. Важно также отметить, что из 50 человек, 25 человек не имели базового педагогического образования. Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, как правило, исходит из кадровых потребностей самой организации (текущей или прогнозируемой).

Вывод. Сохранение принимаемых мер по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

3. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИНЯТЫХ МЕР НА ОСНОВЕ ПОВТОРНОГО ИЗМЕРЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПО ПОДДЕРЖКЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

3.1. Сведения о реализации мероприятий, принятии мер и управленческих решений, направленных на поддержку молодых педагогов

В течение 2021-2022 учебного года были проведены следующие мероприятия, приняты меры и управленческие решения, направленные на поддержку молодых педагогов:

3.1.1 а) В рамках реализации методического сопровождения молодых педагогов организовано направление деятельности по поддержке молодых педагогов «Академия молодого педагога» в соответствии с Приказом Управления образования Администрации г. Ижевска № 507 от 01.10.2021г «Об организации методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в 2021-2022 учебном году» (<https://alt.izh.one/quality/download/303> Приложение 1).

б) Для организации деятельности «Академии молодого педагога» утвержден План мероприятий поддержки молодых педагогов на 2021-2022 учебный год согласно Приказу Управления образования Администрации г. Ижевска № 507 от 01.10.2021г «Об организации методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в 2021-2022 учебном году» (<https://alt.izh.one/quality/download/303> Приложение 8).

В 2021-2022 учебном году в рамках «Академии молодого педагога» было проведено 5 мероприятий. Данные представлены в таблице 3.

Таблица 3. Мероприятия «Академии молодого педагога» в 2021-2022 учебном году

Дата	Название мероприятия	Количество участников (данные на основе листов регистрации)
23.08.2021г	Стажировка молодых педагогов «Старт в профессию»	71 очно 130 дистанционно
30.09.2021г	Деловой завтрак с Начальником Управления образования Администрации г.Ижевска «Человеческий капитал»	34
22.10.2021г	Семинар- практикум «Формируем индивидуальный стиль общения с учениками: секреты успешного взаимодействия с детьми и подростками»	24 очно 82 дистанционно

Дата	Название мероприятия	Количество участников (данные на основе листов регистрации)
24.12.2021г	Встреча с Начальником Управления Администрации г.Ижевска образования «Разговор у новогодней елки»	25
25.03.2022г	Мастер - класс «Мнемотехники: игры и упражнения для запоминания на уроках»	32
Всего		398 человекопосещений (318 человек)

Ожидаемым результатом реализации программы по поддержке молодых педагогов «Академия молодого педагога» является оказание помощи начинающим педагогам в профессиональной и личностной адаптации.

3.1.2 В рамках реализации городского проекта «Столичный педагог» организованы и проведены конкурсы профессионального мастерства, в которых приняли участие молодые педагоги:

а) Городской конкурс профессионального мастерства «Наставник+Наставляемый=команда» в соответствии с положением <https://alt.izh.one/quality/download/296>

б) Городской Фестиваль педагогических и управленческих практик в соответствии с Приказом Управления образования Администрации г. Ижевска от 02.03.2022г №092 "О проведении Городского Фестиваля педагогических и управленческих практик среди работников образовательных организаций города Ижевска" (<https://alt.izh.one/quality/download/341>)

Ожидаемым результатом организации и проведения конкурсов профессионального мастерства является выявление и популяризация лучших инновационных практик, создание условий для развития творческого потенциала молодых педагогов.

3.1.3 Организован и проведен Первый муниципальный марафон эффективных практик классных руководителей в соответствии с Приказом Управления образования Администрации г. Ижевска от 01.03.2022г. № 089 «О проведении I муниципального марафона эффективных практик классных руководителей в 2021-2022 учебном году» (<https://alt.izh.one/quality/download/549>)

Ожидаемым результатом проведения марафона является поддержка молодых педагогов, осуществляющих классное руководство, в распространении опыта и практик осуществления образовательной деятельности, обеспечивающей раскрытие потенциала обучающегося и воспитание как разносторонней развитой и социально ответственной личности.

3.1.4 Заключено соглашение о сотрудничестве с Бюджетным образовательным учреждением Омской области дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Омской области от 09.12.2021г. (<https://alt.izh.one/quality/download/417>)

Ожидаемым результатом заключенного соглашения является совершенствование системы информального и неформального образования молодых педагогов.

3.2. Динамика значений показателей по поддержке молодых педагогов

Оценить эффективность реализованных мероприятий, принятых мер и управленческих решений можно путем проведения *анализа динамики измеряемых показателей*.

Таблица 3. Динамика показателей по поддержке молодых педагогов

Показатель	2021 год	2022 год	Динамика
Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках направления «Академия молодого педагога», от общего числа молодых педагогов, %	37%	37%	Стагнация
Доля молодых педагогов, принявших участие в мероприятиях муниципальной конкурсной системы (согласно утвержденному перечню мероприятий), от общего числа молодых педагогов, %	6%	4%	Отрицательная

Выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений

Доля педагогов, охваченных направлением по поддержке молодых педагогов на протяжении последних двух лет остается постоянной.

В соответствии с Планом мероприятий «Академии молодого педагога», в 2021-2022 учебном году должно было состояться 9 мероприятий. Согласно распоряжению Главы Удмуртской Республики от 04 октября 2021 года № 267 – РГ «О внесении изменения в распоряжение Главы Удмуртской Республики от 18 марта 2020 года №42-РГ «О введении режима повышенной готовности и об отдельных мерах по снижению риска распространения новой коронавирусной инфекции (2019 – nCoV) на территории Удмуртской Республики» (https://www.izh.ru/res_ru/0_hfile_73894_1.pdf), часть мероприятий была проведена в дистанционном формате. Запланированные выездные мероприятия: Городской форум «Педагогический марафон #ИжПедЛаб» (место проведения: Детский оздоровительный лагерь «Оранжевое настроение»), Образовательный маршрут «Ресурсы и возможности Центра цифрового образования «IT-КУБ» (место проведения: Автономная некоммерческая организация «Центр цифрового образования детей «IT-куб»), Образовательный маршрут «Информационный центр по атомной энергии» (место проведения: Информационный центр по атомной

энергии) были исключены из плана мероприятий на текущий учебный год ввиду «ужесточения» мер согласно обозначенному выше распоряжению (https://www.izh.ru/res_ru/0_hfile_73894_1.pdf).

Проводя содержательный анализ запланированных и проведенных фактически мероприятий в рамках направления «Академия молодого педагога», стоит заключить, что только одно из запланированных мероприятий состоялось по плану (без учета конкурсов профессионального мастерства городского проекта «Столичный педагог»). При этом, согласно отчету по данному направлению за прошедший год (<https://alt.izh.one/quality/download/104>), молодые педагоги испытывали затруднения в работе с родителями, организации дистанционного обучения, организации проведения урока. Очевидно, что перечнем муниципальных мероприятий, проведенных в 2021-2022 учебном году эти дефициты не восполнить – мероприятия не были ориентированы на ликвидацию «проблемных полей» и не в полной мере соотнесены с запросами молодых педагогов. Возможно, такая работа была проведена на уровне образовательных организаций и\или осуществлялась через наставничество и\или была включена в деятельность районных (городских) предметных объединений учителей.

Охват молодых педагогов мероприятиями программы «Академия молодого педагога» снизился на 2%.

Вывод. Недостаточная эффективность принятых мер и управленческих решений. Необходимо усилить и\или пересмотреть перечень мер, мероприятий, управленческих решений.

4. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИНЯТЫХ МЕР НА ОСНОВЕ ПОВТОРНОГО ИЗМЕРЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА

4.1. Сведения о реализации мероприятий, принятии мер и управленческих решений, направленных на реализацию программ наставничества

В течение 2021-2022 учебного года были проведены следующие мероприятия, приняты меры и управленческие решения, направленные на реализацию программ наставничества:

4.1.1 В соответствии с Приказом Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 16 февраля 2022 года №255 «Об организации работы по внедрению Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций Удмуртской Республики» на уровне муниципалитета основной целью деятельности стал запуск процесса внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях, подведомственных Управлению.

С целью содействия региону План мероприятий (дорожная карта) на уровне муниципалитета был выстроен с ориентиром на План мероприятий по внедрению целевой модели наставничества в Удмуртской Республике.

Для достижения поставленной цели было предусмотрено решение ряда задач, соотносящихся с основными задачами, поставленными на региональном уровне:

1. Разработать распорядительный акт о внедрении Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях города Ижевска (далее МЦМН).
2. Разработать и утвердить Положение о МЦМН, Муниципальную дорожную карту внедрения МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях города Ижевска.
3. Разработать и утвердить пакет нормативных актов по внедрению МЦМН педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска.
4. Назначить муниципального координатора наставнических программ.
5. Организовать процесс разработки образовательными организациями Положений о системе наставничества, Программ наставничества и Дорожных карт.
6. Организовать и провести процедуру согласования Положений о системе наставничества, Программ наставничества и Дорожных карт образовательных организаций Экспертным советом при Управлении.
7. Организовать проведение мониторинга и контроля реализации Положений о системе наставничества, Программ наставничества и Дорожных карт образовательными организациями.
8. Организовать работу по созданию муниципальной базы данных о наставниках, наставляемых и кураторов системы наставничества в образовательных организациях.

9. Организовать работу по выявлению лучших муниципальных практик наставничества и их диссеминации.
10. Обеспечить достижение целевых показателей результатов внедрения МЦМН.

Анализ исполнения мероприятий Дорожной карты внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций города Ижевска на 2022 год представлен в таблице 4.

Таблица 4. Анализ исполнения мероприятий Дорожной карты внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций города Ижевска на 2022 год

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок реализации	Ответственный исполнитель	Результат
1	Нормативно-правовое регулирование внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций города Ижевска			
1.1	Издание распорядительного акта о внедрении Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях города Ижевска (далее МЦМН)	март 2022 г.	Управление образования Администрации г.Ижевска	Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 04 марта 2022 года №100 «Об организации работы по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска https://alt.izh.one/content/elevaja_model_nastavnichestva.html
1.2	Утверждение Положения о МЦМН	март 2022	Управление образования Администрации г.Ижевска	Утвержденное Положение о муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях города Ижевска (Приложение 1 к приказу Управления образования Администрации города Ижевска от 04 марта 2022 года №100) https://alt.izh.one/content/elevaja_model_nastavnichestva.html
1.3	Утверждение муниципальной дорожной карты внедрения МЦМН педагогических работников и обучающихся в образовательных организациях города Ижевска	март 2022	Управление образования Администрации г.Ижевска	Утвержденный План мероприятий (дорожной карты) внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций города Ижевска на 2022 год (Приложение 2 к приказу Управления образования Администрации города Ижевска от 04 марта 2022 года №100) https://alt.izh.one/content/elevaja_model_nastavnichestva.html
1.4	Утверждение пакета нормативных актов по внедрению МЦМН педагогических работников и обучающихся в муниципальных	март 2022	Управление образования Администрации г.Ижевска	Утвержденный пакет нормативных актов по внедрению Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся в муниципальных образовательных организациях города Ижевска (Приложение 3 к приказу Управления образования Администрации города Ижевска от 04

	образовательных организациях города Ижевска			марта 2022 года №100) https://alt.izh.one/content/elevaja_model_nastavnichestva.html
1.5	Разработка и утверждение распорядительных актов образовательных организаций о внедрении МЦМН в образовательной организации	до 15 марта 2022 г.	ОО	Утвержденные распорядительные акты (официальные сайты образовательных организаций) детские сады - https://www.izh.ru/i/info/15271.html школы - https://www.izh.ru/i/info/15133.html дополнительное образование - https://www.izh.ru/i/info/15718.html
1.6	Назначение кураторов внедрения целевой модели наставничества в ОО	до 15 марта 2022 г.	ОО	Приказы о назначении кураторов в ОО (официальные сайты образовательных организаций) детские сады - https://www.izh.ru/i/info/15271.html школы - https://www.izh.ru/i/info/15133.html дополнительное образование - https://www.izh.ru/i/info/15718.html
1.7	Разработка «Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации», Дорожной карты, Программы наставничества	до 31 марта 2022 г	ОО	Пакет документов: Положения и План мероприятий (дорожные карты), Программа наставничества ОО (официальные сайты образовательных организаций) детские сады - https://www.izh.ru/i/info/15271.html школы - https://www.izh.ru/i/info/15133.html дополнительное образование - https://www.izh.ru/i/info/15718.html
1.5	Согласование «Положения о системе наставничества педагогических работников и обучающихся в образовательной организации», Дорожной карты, Программы наставничества.	до 06 апреля 2022г.	Экспертный совет при Управлении образования Администрации г.Ижевска	Приказ Управления образования Администрации города Ижевска от 06.05.2022 года № 227 «Об утверждении решений Экспертного совета Управления образования Администрации города Ижевска» https://alt.izh.one/files/content/78/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D0%B7%20%E2%84%96227.pdf
2	Организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения Целевой модели наставничества			

2.1	Проведение семинаров для участников внедрения Целевой модели наставничества в рамках деятельности «Школы наставников» (в рамках организационно-методической деятельности МАУ ИМЦ «Альтернатива» в данном направлении)	По отдельному графику	МАУ ИМЦ «Альтернатива», ОО	Проведение семинаров согласно планам работы Центра на месяц раздел «Школа наставников» https://alt.izh.one/content/plan/all_plan.html Приложение 1 «Мероприятия, проведенные в рамках деятельности «Школы наставников»
2.2	Организация и сопровождение деятельности Инновационного комплекса «Наставничество в образовании» (ДДЮТ) в рамках сетевого взаимодействия образовательных организаций	В соответствии с утвержденными техническими заданиями и дорожной картой	МАУ ИМЦ «Альтернатива», ОО (Центр сетевого сообщества, партнеры)	Проведение семинаров согласно планам работы Центра на месяц раздел «Инновационные комплексы» ИнКО «Наставничество в образовании» https://alt.izh.one/content/plan/all_plan.html
2.3	Формирование и актуализация муниципальной базы кураторов внедрения Целевой модели наставничества в образовательных организациях (далее – кураторы внедрения Целевой модели наставничества)	В течение всего периода реализации Целевой модели наставничества	МАУ ИМЦ «Альтернатива», ОО	Муниципальная база кураторов: сайт образовательных организаций города Ижевска https://uo.izh.ru/ Информация о кураторах в каждой образовательной организации (официальные сайты образовательных организаций) детские сады - https://www.izh.ru/i/info/15271.html школы - https://www.izh.ru/i/info/15133.html дополнительное образование - https://www.izh.ru/i/info/15718.html
2.4	Формирование единой муниципальной базы наставников и единой муниципальной базы программ наставничества	В течение всего периода реализации	МАУ ИМЦ «Альтернатива», ОО	Муниципальная база наставников и наставляемых: сайт образовательных организаций города Ижевска https://uo.izh.ru/

		целевой модели наставничества		Информация о наставниках и наставляемых в каждой образовательной организации (официальные сайты образовательных организаций) детские сады - https://www.izh.ru/i/info/15271.html школы - https://www.izh.ru/i/info/15133.html дополнительное образование - https://www.izh.ru/i/info/15718.html
2.5	Популяризация Целевой модели наставничества через муниципальные СМИ, информационные ресурсы в сети Интернет, сообщества в социальных сетях, официальных ресурсах организаций –участников Целевой модели наставничества	В течение всего периода реализации Целевой модели наставничества	МАУ ИМЦ «Альтернатива», ОО	Наполнение информационных ресурсов актуальной информацией с применением единого брендинга официальная группа профессионального сообщества «ИМЦ «Альтернатива» в ВК https://vk.com/club171258351 официальный сайт МАУ ИМЦ «Альтернатива» https://alt.izh.one/content/elevaja_model_nastavnichestva.html
4	Обеспечение реализации мер по дополнительному профессиональному образованию наставников и кураторов в различных форматах, в том числе с применением дистанционных образовательных технологий			
4.1	Разработка муниципальной программ повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества	май-июль 2022года	МАУ ИМЦ «Альтернатива»	Муниципальная программа повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества (в работе)
4.2	Реализация муниципальной программы повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества	В соответствии с дорожной картой	МАУ ИМЦ «Альтернатива»	Реализация дорожной карты муниципальной программ повышения педагогического мастерства кураторов и наставников, участвующих в реализации целевой модели наставничества (в работе)
4.3	Информирование участников процесса внедрения и реализации	В течение всего	МАУ ИМЦ «Альтернатива»	Своевременно предоставленная информация на страницах социальных сетей МАУ ИМЦ «Альтернатива»:

	ЦМН о внешних ресурсах, которые можно использовать для повышения квалификации и профессионального развития наставников.	периода реализации Целевой модели наставничества		<ul style="list-style-type: none"> официальная группа профессионального сообщества «ИМЦ «Альтернатива» в ВК https://vk.com/club171258351 подготовка и рассылка информационных писем по образовательным организациям.
5	Внедрение Целевой модели наставничества в образовательных организациях			
5.1	Формирование базы наставляемых в 2022–2023 уч.г.	до 04 апреля 2022 г.	ОО	Муниципальная база наставляемых: сайт образовательных организаций города Ижевска https://uo.izh.ru/ Информация о наставляемых в каждой образовательной организации (официальные сайты образовательных организаций) детские сады - https://www.izh.ru/i/info/15271.html школы - https://www.izh.ru/i/info/15133.html дополнительное образование - https://www.izh.ru/i/info/15718.html
5.2	Формирование базы наставников в 2022–2023 уч. г. (отбор из числа потенциальных наставников в соответствии со сформированным перечнем запросов)	до 04 апреля 2022 г.	ОО	Муниципальная база наставников: сайт образовательных организаций города Ижевска https://uo.izh.ru/ Информация о наставниках в каждой образовательной организации (официальные сайты образовательных организаций) детские сады - https://www.izh.ru/i/info/15271.html школы - https://www.izh.ru/i/info/15133.html дополнительное образование - https://www.izh.ru/i/info/15718.html
5.3	Обучение наставников	по отдельном у плану	МАУ ИМЦ «Альтернатива», ОО	Проведенные методические семинары и др. по запросам наставников (в работе)

5.4	Формирование наставнических пар или групп	в течение года	ОО	Приказ о закреплении наставнических пар размещен в разделе «Наставничества» на официальных сайтах образовательных организаций детские сады - https://www.izh.ru/i/info/15271.html школы - https://www.izh.ru/i/info/15133.html дополнительное образование - https://www.izh.ru/i/info/15718.html
5.5	Организация работы наставнических пар или групп, формирование и реализация индивидуального образовательного маршрута, индивидуальной образовательной траектории.	в соответствии с сроками реализации программ наставничества	ОО	Реализация программ наставничества (запуск с сентября 2022 года)
5.6	Организация и проведения мониторинга	в соответствии с сроками реализации программ наставничества	ОО	Аналитические справки по результатам проведенного мониторинга
5.7	Организация работы по актуализации информации, размещенной в разделе «Наставничество» на официальных сайтах ОО	по необходимости	ОО	Раздел «Наставничество» с заполненной актуальной информацией
6	Содействие распространению и внедрению лучших наставнических практик, различных форм и ролевых моделей для обучающихся, педагогов и молодых специалистов города Ижевска			

6.1	Создание специальных рубрик в социальных сетях, на официальных сайтах образовательных организаций	до 24.04.2022 г.	Управление образования Администрации г.Ижевска, МАУ ИМЦ «Альтернатива», ОО	Поддержка программ наставничества посредством интернет-сайтов и сообществ <ul style="list-style-type: none"> официальный сайт ИМЦ «Альтернатива, раздел «Целевая модель наставничества» https://alt.izh.one/content/elevaja_model_nastavnichestva.html официальная группа профессионального сообщества «ИМЦ «Альтернатива» в ВК https://vk.com/club171258351 официальные сайты образовательных организаций: <ul style="list-style-type: none"> детские сады - https://www.izh.ru/i/info/15271.html школы - https://www.izh.ru/i/info/15133.html дополнительное образование - https://www.izh.ru/i/info/15718.html
7	Мониторинг и оценка результатов внедрения Целевой модели наставничества			
7.2	Организация персонализированного учета наставников и наставляемых	март — июль 2022 г.	кураторы внедрения целевой модели наставничества (МАУ ИМЦ «Альтернатива», ОО)	Сформированы первичные данные для проведения оценки вовлеченности в различные формы наставничества
7.3	Проведение внутреннего мониторинга образовательных организаций по реализации и эффективности программ наставничества	март – декабрь 2022 г.	Кураторы внедрения целевой модели наставничества (МАУ ИМЦ «Альтернатива», ОО)	Аналитические данные предоставляются кураторами муниципальным координаторам (операторам) внедрения Целевой модели наставничества

7.4	Проведение Муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации Целевой модели наставничества в образовательных организациях города Ижевска	с 25 апреля 2022 года – по 06 мая 2022 года	Кураторы внедрения целевой модели наставничества (МАУ ИМЦ «Альтернатива», ООО)	ПриказУправления образования Администрации г. Ижевска № 180 от 14.04.2022г. «О проведении мониторинга внедрения целевой модели наставничества педагогических работников в общеобразовательных учреждениях, подведомственных Управлению образования Администрации города Ижевска» https://www.izh.ru/res_ru/0_hfile_75666_1.pdf
7.5	Анализ результатов Муниципального мониторинга состояния внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательных организациях города Ижевска	апрель 2022 г.	МАУ ИМЦ «Альтернатива»	Аналитическая справка https://alt.izh.one/quality/download/411

Ожидаемым результатом данных мероприятий является создание условий (нормативно-правовых, организационных, технологических) для внедрения и реализации целевой модели наставничества.

4.1.2 В рамках выполнения функций наставнического центра организована деятельность «Школы наставников» (<https://alt.izh.one/quality/download/303>). В рамках «Школы наставников» были организованы и проведены мероприятия, представленные в таблице 5.

Таблица 5. Мероприятия, проведенные в рамках деятельности «Школы наставников»

Дата	Мероприятие	Количество участников (данные на основе листов регистрации)
18.03.2022	Видео консультация "Программа наставничества: от макета - до результата" и макет Программы наставничества (документ).	83
31.03.2022	Семинар «Ступени успеха: коммуникация и взаимодействие главные инструменты наставничества»	49
12.04.2022	Семинар «Коучинг и профессиональное развитие»	32
19.04.2022	Семинар «Акмеология о том, как человеку быстрее и эффективнее достичь профессиональных и личных вершин. Наставничество и жизненная навигация»	30
12.05.2022	Семинар «Слагаемые эффективности деятельности наставника. Оценка эффективности»	94
17.05.2022	Консультация-инструктаж “Куратор системы наставничества в образовательной организации: что, где, когда, как?”	86
Итого		374

Ожидаемым результатом деятельности «Школы наставников» является организационная, методическая, экспертно-консультационная, информационная и просветительская поддержка участников внедрения целевой модели наставничества.

4.1.3 Организован и проведен городской конкурс профессионального мастерства "НАСТАВНИК+НАСТАВЛЯЕМЫЙ=КОМАНДА" в соответствии с положением <https://alt.izh.one/quality/download/296>.

Ожидаемым результатом проведения конкурса является развитие движения наставничества и тиражирования лучших практик наставничества в профессиональном сообществе педагогов образовательных организаций г. Ижевска.

4.2. Динамика значений показателей по реализации программ наставничества

Ввиду активного запуска целевой модели наставничества в 2021-2022 учебном году, замер показателей производился только в 2022 году. По всем замеряемым показателям можно условно констатировать положительную динамику.

Показатель	2021 год	2022 год	Динамика
Наличие плана мероприятий (дорожной карты) внедрения Муниципальной целевой модели наставничества педагогических работников	замер показателя не производился	Наличие	-
Наличие созданных муниципальным координатором внедрения Муниципальной целевой модели наставничества Педагогических работников городских Методических объединений	замер показателя не производился	Наличие	-
Доля ОО, получивших положительное заключение Экспертного совета Управления образования Администрации г.Ижевска по рассмотрению утвержденного пакета документов по внедрению целевой модели наставничества от общего количества ОО, %	замер показателя не производился	89%	-
Доля ОО, имеющих актуальные базы наставников и наставляемых педагогических работников от общего количества ОО	замер показателя не производился	54%	-
Доля молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет), вошедших в программы наставничества в роли наставляемого, от общего числа молодых педагогов (с опытом работы от 0 до 3 лет), %	замер показателя не производился	34,2%	-
Доля ОО, реализующих систему наставничества педагогических работников от общего числа ОО муниципалитета, %	замер показателя не производился	89%	-

Выводы об эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений

В 2021-2022 учебном году созданы условия и ресурсы для внедрения и реализации системы (целевой модели) наставничества, что соотносится с содержанием Плана мероприятий (дорожной карты) внедрения Региональной целевой модели наставничества педагогических работников и обучающихся образовательных организаций УР на 2022 год. Непосредственный активный запуск процесса и механизмов системы наставничества будет осуществлен в сентябре 2022 года (в 2022-2023 учебный год).

Вывод. Сохранение принимаемых мер в рамках реализации программ наставничества педагогических работников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ об эффективности принятых мер и управленческих решений

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