

**УТВЕРЖДЕНА**

Начальник отдела образования  
администрации городского округа  
Рефтинский



\_\_\_\_\_ О.В. Кукушкина

**Аналитическая справка по итогам проведения мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников городского округа Рефтинский.**

Согласно постановления главы городского округа Рефтинский от 27.02.2020 № 113 «Об утверждении Положения о муниципальной системе оценки качества образования городского округа Рефтинский» на территории городского округа был проведён мониторинг системы профессионального развития педагогических работников городского округа Рефтинский.

**При проведении мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников городского округа Рефтинский были использованы актуальные показатели, такие как:**

- учет педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- осуществление методической поддержки молодых педагогов (реализация системы наставничества);
- реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях городского округа Рефтинский.

Каждый вышеназванный **показатель** применялся в соответствии с целью системы мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

1 показатель: «Учёт педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов» соответствует цели мониторинга, направленной на выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.

2 показатель: «Повышение профессионального мастерства педагогических работников созвучен с целью, поставленной на 2022 – 2023 учебный год, направленной на повышение квалификации педагогических работников и непрерывное развитие их профессионального мастерства.

3 показатель: «Осуществление методической поддержки молодых педагогов (реализация системы наставничества) включает в себя две цели мониторинга, звучащие как «Обеспечение поддержки молодых педагогов в целях успешной адаптации и полноценной самореализации» и «Реализация системы наставничества в городском округе Рефтинский».

4 показатель: «Реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне раскрывается через такую цель мониторинга системы профессионального развития педагогов, как «Развитие системы взаимодействия педагогов (методических объединений) в городском округе Рефтинский посредством создания единой сетевой площадки, объединяющей участников методической деятельности».

5 показатель: «Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях городского округа Рефтинский также созвучен с целью, поставленной перед образовательной системой городского округа Рефтинский.

6 показатель: «Повышение профессионального мастерства педагогов» способствует цели мониторинга, направленной на развитие системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающее повышение квалификации и непрерывное развитие их профессионального мастерства.

Построение индивидуального образовательного маршрута профессионального развития педагогических работников, также раскрывают второй и третий показатель мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогов.

Для проведения мониторинга была разработана «Методика сбора и обработки информации по показателям системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в городском округе Рефтинский», в которой чётко описываются методы сбора и обработки информации, источники получения информации и алгоритм сбора. Образовательные учреждения проводили самообследование, заполняя экспертные карты для их последующей обработки.

При проведении анализа результатов мониторинга показателей системы были использованы элементы кластеризации образовательных учреждений по типу общеобразовательных школ (3 школы) и дошкольных образовательных учреждений (4 ДОУ).

Всего принимало участие в мониторинге педагогов: 121 педагог школ и 120 педагогических работника ДОУ.

Общее количество руководящих работников системы образования городского округа Рефтинский – 7 чел., из них 4 заведующих ДОУ и 3 директора общеобразовательных учреждений.

Общее количество заместителей руководителей – 15 чел., из них 1 заместитель заведующего ДОУ, 4 старших воспитателя; 10 заместителей директора общеобразовательных учреждений.

На территории городского округа Рефтинский расположено 4 дошкольных образовательных учреждения

Общее количество воспитателей – 89 человек, количество ставок педагогов – психологов – 4,5; количество ставок коррекционных педагогов (логопед, дефектолог) – 11.

Общее количество руководящих работников – 9 человек.

Руководители – 4 чел.

Заместители руководителей – 5 чел.

Специальное образование (менеджмент) имеют 3 заведующих ДОУ.

Все категории руководящих работников прошли профессиональную переподготовку в сфере управления и аттестованы на соответствие в качестве руководителя.

Мониторинг кадрового обеспечения позволил выявить следующую проблему: происходит старение педагогических кадров в школах, средний возраст педагогов школ превышает отметку 40 лет. В ДОУ основная масса педагогических работников находится в возрастном диапазоне 26 – 47 лет (70 %) и превышают его (25 %). При этом, некоторые педагоги считаются молодыми специалистами, так как прошли переподготовку.

Наибольшее количество учителей со стажем более 20 лет отмечается среди учителей начальных классов, русского языка, математики.

Ниже представлены детализированные данные по этому показателю.

#### **Данные о стаже работы педагогических работников ДОУ**

<b>№</b>	<b>Контекстные показатели</b>	<b>Доля</b>
1.	Общее число воспитателей, имеющих стаж работы в общем образовании до 3 лет	13%
2.	Общее число воспитателей, имеющих стаж работы в общем образовании от 3 до 10 лет	40%
3.	Общее число воспитателей, имеющих стаж работы в общем образовании от 11 до 20 лет	30%
4.	Общее число воспитателей, имеющих стаж работы в общем образовании от 21 до 30 лет	9%

Из таблицы мы видим, что у воспитателей в основном преобладает стаж работы до 10 лет, это составляет 53%. Общее число воспитателей, достигших пенсионного возраста составляет 9% от общего числа.

#### **Анализ кадрового состава общеобразовательных школ.**

В мониторинге кадрового состава общеобразовательных организаций приняли участие 3 организации.

Общее количество педагогических работников – 121 человек, количество ставок педагогов – психологов – 3,75; количество ставок коррекционных педагогов (логопед, дефектолог) – 3,5; количество ставок социальных педагогов – 2,5.

Общее количество руководящих работников – 13 человек.

Руководители – 3 человека.

Заместители руководителей – 10 человек.

В целом, большинство руководителей общеобразовательных организаций имеют соответствующее образование или переподготовку и аттестованы на соответствие занимаемой должности.

### **Педагогические работники общеобразовательных организаций**

Распределение педагогических работников по возрастам представлено на диаграмме. Возраст до 25 лет имеют только 8% педагогических работников. Большинство педагогических работников имеет возраст 40 лет и старше, в возрастную группу «50 лет и старше» входят 37% работников.

### **Образование педагогического сообщества городского округа Рефтинский**

Статистические данные об образовании учительского педагогического сообщества таковы: 90 % педагогов имеют высшее образование. В ДООУ только 51 % педагогов имеет высшее образование. Объединив показатели, можно отметить, что процентное соотношение составляет 71% от всех педагогов городского округа.

Постепенно увеличивается рост числа педагогов высшей и первой квалификационной категории. 1 педагог ДООУ аттестован на соответствие занимаемой должности.

В ДООУ 45 % педагогов имеет высшую квалификационную категорию, 40 % первую.

В число педагогов, не имеющих квалификационной категории, попадают воспитатели со стажем работы до 5 лет (17 %).

В общеобразовательных организациях 12 % педагогов аттестованы на соответствие занимаемой должности. 26 % имеют высшую квалификационную категорию и 50 % педагогов с первой квалификационной категорией.

### **Выводы:**

Образовательные организации городского округа Рефтинский имеют квалифицированный состав руководящих и педагогических работников. Большинство работников общеобразовательных организаций имеют высшее образование по профилю деятельности или прошли соответствующую переподготовку. Большинство педагогических работников как в дошкольных, так и в общеобразовательных организациях имеют высшую или первую квалификационные категории. Тем не менее в образовательных организациях насчитывается 15% педагогов, которые не имеют квалификационной категории и 7% педагогов, имеющих соответствие занимаемой должности.

Также в результате анализа кадровой ситуации в образовательных организациях городского округа Рефтинский можно сделать вывод о повышении возраста педагогических работников. Следует обратить внимание на подготовку молодых кадров для учреждений как дошкольного образования, так и общего образования, принять меры для повышения привлекательности работы в этих организациях для молодых специалистов.

Возрастной состав воспитателей ДООУ свидетельствует о недостаточности привлечения в дошкольные учреждения молодых кадров: в диапазон до 30 лет

входит лишь 11% педагогов, а старше 40 лет – 56%. Такая же ситуация наблюдается и среди педагогических работников общеобразовательных организаций: в диапазон до 30 лет входит лишь 14% педагогов, а старше 40 лет – 59%.

Анализируя параметр эффективности осуществления методической поддержки молодых педагогов (реализация системы наставничества), отмечаем, что в городском округе Рефтинский насчитывается 7 % молодых педагогов от общего числа педагогических работников.

Согласно статистическим данным на 2021 – 2022 учебный год в городском округе Рефтинский 34 молодых педагога со стажем работы до 3 лет. В каждом учреждении реализуется программа наставничества, за каждым педагогом закреплён опытный педагог наставник. Программа наставничества реализуется на 100 %. Педагоги наставники получают фиксированную стимулирующую выплату за процесс сопровождения молодого педагога.

Педагоги участвуют в конкурсах профессионального мастерства на уровне муниципалитета, региона. В 2021 – 2022 учебном году 11 (32 %) молодых педагога принимали участие в конкурсных движениях «Учитель сельской местности», «Молодой педагог». Учитель музыки и искусства занял 2 место на региональном этапе.

Педагоги – наставники, в свою очередь, также участвуют в конкурсах профессионального мастерства. От территории городского округа приняли участие 2 педагога – наставника в конкурсах «Воспитатель года» и «Учитель года», что составило лишь 1 % от всех наставников. В данном направлении необходимо охватить большее количество педагогов – наставников на следующий учебный период.

В городском округе Рефтинский отсутствует объединение педагогов – наставников. Тогда как для молодых педагогов создаются условия сопровождения в рамках «Школы молодого педагога».

Целью школы является оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их профессионального мастерства.

На территории муниципалитета составлен и реализуется план «Школы молодого педагога», в который включены занятия по различным тематическим направлениям. Молодые педагоги получают практический опыт, знакомятся с новыми интересными технологиями, разрабатывают дидактические материалы совместно с педагогами – наставниками, с дальнейшим их использованием в своей профессиональной деятельности. На встречи приглашаются спикеры из других территорий, которые освещают актуальные темы.

Осуществление профессиональной переподготовки педагогических работников по образовательным программам педагогической направленности, реализовалась в городском округе Рефтинский посредством планового повышения профессионального мастерства педагогических работников. Каждый педагогический работник проходил обучение согласно своему графику (1 раз в 3 года). Но индивидуальные образовательные маршруты непрерывного развития

находятся в проекте, не ведутся в образовательных организациях. В следующем учебном периоде необходимо сделать акцент на разработке и ведении индивидуальных образовательных маршрутах для каждого педагога в учреждении, исходя из диагностики профессиональных дефицитов.