

Утверждаю:

Директор МАУ ЦСОиРО

Е.В.Суханова

« 20г.



**Анализ по показателям 6.4.1., 6.7 и 6.9  
по состоянию на 01.07.2022**

<b>6.4.</b>	<b>Осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности</b>	
6.4.1.	Доля педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципалитета, прошедших программы профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от потребности по программам переподготовки	70
<b>6.7.</b>	<b>Поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников</b>	
6.7.1.	Доля учителей в общеобразовательных организациях муниципалитета в возрасте до 35 лет включительно от общей численности всех учителей общеобразовательных организаций муниципалитета	18
6.7.2.	Доля молодых педагогов общеобразовательных организаций муниципалитета в возрасте до 35 лет, охваченных различными формами методической поддержки и сопровождения в первые три года работы, включая наставничество, от общей численности всех молодых педагогов общеобразовательных организаций муниципалитета в возрасте до 35 лет.	100
6.7.3.	Доля общеобразовательных организаций муниципалитета, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников	19
<b>6.9.</b>	<b>Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях</b>	
6.9.1.	Количество педагогических вакансий в образовательных организациях муниципалитета в разрезе предметов, ед.	Более 1,5 по каждой остродеф



		ИЦИТНОЙ СПЕЦИАЛЬ НОСТИ
6.9.2.	Доля педагогических работников образовательных организаций муниципалитета пенсионного возраста	23

Корневая причина состояния качества образования в муниципалитете кроется в остром дефиците кадров в том числе в разрезе остродефицитных специальностей. Количество вакансий в разрезе предметов более значения 1,5. Кроме того, средние нагрузки учителей в большинстве общеобразовательных учреждениях более 36 часов, количество часов на вакансии по остродефицитным специальностям представлено в таблице ниже.

№	Наименование школы, в которой есть вакансии на 01.09.2019	Начальные классы, колво часов на вакансии	Русский язык и литература, колво часов на вакансии	История, обществознание, колво часов на вакансии	Математика, колво часов на вакансии	Информатика, колво часов на вакансии	Физика, колво часов на вакансии	Химия, колво часов на вакансии	География, колво часов на вакансии	Биология, колво часов на вакансии	Иностранный язык, колво часов на вакансии	ОБЖ, колво часов на вакансии	Физическая культура, колво часов на вакансии	Труд, технология, колво часов на вакансии
1	4	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	МАОУ СОШ № 1	36		35						23	20			
2	МАОУ СОШ № 2		20	26			20		28	18	52			
3	МАОУ "СОШ с УИОП № 3"	18					25				20			
4	МАОУ "Школа № 4 для обучающихся с ОВЗ"				24									
5	МАОУ "Школа № 5"	20	30	25		20					40			
6	МАОУ "Школа № 7"		180		18					20	18			
7	МАОУ СОШ № 8	36	25		25						75		25	
8	МАОУ гимназия №9	60	50	18	25						18		24	
9	МАОУ СОШ № 11	54		18	40		30		18		36		24	
10	МАОУ СОШ № 12	32	27	24	25		16			22	26		24	12
11	МАОУ СОШ № 14		24		30	13					36	5	24	18
12	МАОУ СОШ № 16		20		25			18			18			
13	МАОУ СОШ № 17		27								54		24	
14	МАОУ "Школа № 22"	180	36	31	18			4	26	26	100	4	75	49
15	МАОУ СОШ № 24		35	25	30		30	18			40			18
16	МАОУ ООШ № 28	нет												
17	МАОУ "СОШ № 29"	18					21				36			
18	МАОУ СОШ № 30				24	20					30			
19	МАОУ "Лицей № 1"			18	18		25	18	25	35				
20	МАОУ В(С)ОШ	нет												
		454	474	220	302	53	167	58	97	144	619	9	220	97

Наиболее дефицитными являются специальности: иностранный язык, педагогика и методика начального обучения, русский язык и литература, математика, физика, история и обществознание.

Несмотря на сложившуюся ситуацию, ни руководители, ни родители обучающихся не готовы к внедрению сетевого взаимодействия и использованию дистанционных форм, которые предлагаются в рамках проекта «Краевая онлайн-школа».

В настоящее время в муниципалитете действуют муниципальные программы по привлечению педагогических кадров, которые постоянно корректируются. В программу развития образования «Оберег будущего», утвержденную в июле 2022 года включен проект «Привлечение педагогических кадров» для студентов и педагогов, который призван решить проблему их



дефицита. Для достижения цели необходимо привлечь педагогических работников наиболее востребованных специальностей в муниципальные общеобразовательные организации. Проект предусматривает следующие механизмы:

- выплаты обучающимся по целевому обучению, по результатам сессий, компенсации к месту учебы и обратно, оплату проживания в месте прохождения обучения;
- компенсационную выплату педагогам в целях приобретения жилого помещения, компенсации части процентной ставки по ипотеке, в том числе по договору долевого строительства;
- предоставления служебного жилья;
- открытие рекрутингового центра при отделе кадров управления образования;
- открытие педагогических классов как на базе школ, так и сетевого, объединяющего обучающихся разных образовательных организаций;
- приобретение транспортных средств для доставки учителей в территории, где отсутствуют необходимые предметники;
- изучение резюме, размещённых на платформе «hh.ru», общение со специалистами в режиме онлайн.
- повышение уровня средней заработной платы педагогических работников на уровень показателей средней заработной плате в крае;
- перераспределение кадровых ресурсов, их переподготовка;
- оснащение современным оборудованием рабочих мест педагогов.

Проблемы кадрового обеспечения решаются и через организацию профессиональной переподготовки педагогов. В образовательных организациях доля педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципалитета, прошедших программы профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от потребности по программам переподготовки составляет на первое полугодие 2022 года 70%. Переподготовка осуществляется по графикам, разработанным в каждом учреждении. Как правило, педагоги проходят переподготовку на сайте единого банка образовательных программ. Заявка формируется 1 раз в год, методисты МАУ ЦСОиРО ведут мониторинг прохождения КПП и КПК. В настоящее время основная доля педагогов, которые должны пройти КПП приходится на учреждения дополнительного образования. К концу 2022 года все потребности по профессиональной подготовке будут закрыты.

Одной из самых сложных проблем муниципалитета является проблема привлечения и удержания молодых педагогов.

Доля учителей в общеобразовательных организациях муниципалитета в возрасте до 35 лет включительно от общей численности всех учителей общеобразовательных организаций муниципалитета составляет на настоящий момент 18 %, что немного выше прогнозных показателей. Это удалось благодаря




муниципальным программам по привлечению кадров и целевому обучению, в рамках которых педагоги получают определенные меры социальной поддержки (оплата части аренды жилья, 1 400 тысяч на приобретение жилья, оплата дороги до места обучения и т.п).

Кроме того, благодаря созданному Совету молодых педагогов в муниципалитете создаются условия для вовлечения молодых педагогов в особую коммуникативную среду, обеспечивающую методическую поддержку и профессиональный рост молодых педагогов. Однако, система наставничества работает только в 19% образовательных учреждений, это затруднено, в том числе, большими нагрузками педагогов. Внедрение механизмов наставничества на уровне муниципалитета и школ - одна из приоритетных задач на 2022-2023 учебный год.

**Рекомендации:**

- 1) Руководителям рассмотреть возможность сетевого взаимодействия по модели «муниципальная онлайн-школа».
- 2) Открыть рекрутинговый центр при отделе кадров управления образования;
- 3) Продолжить работу по открытию педагогических классов как на базе школ (сетевой педагогический класс).
- 4) Рассмотреть необходимость приобретения транспортных средств для доставки учителей в территории, где отсутствуют необходимые предметники;
- 5) Взять в работу практику изучения резюме, размещённых на платформе «hh.ru», общение со специалистами в режиме онлайн.
- 6) Совершенствовать финансовые механизмы стимулирования для повышения уровня средней заработной платы педагогических работников;
- 7) Перераспределять кадровые ресурсы между образовательными учреждениями;
- 8) Своевременно прогнозировать необходимость переподготовки кадров.
- 9) Внедрить целевую модель наставничества педагогических работников.
- 10) Совершенствовать механизмы муниципальных программ привлечения педагогических кадров и целевого обучения по педагогическим специальностям.

Заведующий методическим отделом



Кладова И.С.