

**Чăваш Республикин
Елчĕк район
администрацийĕн
вĕренĕ тата самрайксен
политикин пайĕ**



**Отдел образования и молодежной
политики администрации
Яльчикского района
Чувашской Республики**

**ПРОТОКОЛ
заседания рабочей группы по реализации муниципальных механизмов
управления качеством образования**

15.07.2021 г.

№ 1

Елчĕк ялĕ

с. Яльчики

Присутствовали: Чернова М.А., Никифорова Е.И., Ефимова Л.В., Богданова А.Г.,
Муравьева Г.Л., Волкова А.А..

I. Система оценки качества подготовки обучающихся

(Никифорова Е.И., Ефимова Л.В.)

- 1.1. Принять к сведению информацию об итогах мониторинга по направлению «Система оценки качества подготовки обучающихся» и утвердить анализ результатов мониторинга (приложение 1 к протоколу);
- 1.2. Утвердить адресные рекомендации по итогам проведенного анализа (приложение 2 к протоколу).
- 1.3. Утвердить анализ эффективности мер, принятых в данном направлении в 2019-2020 гг. (приложение 3 к протоколу).

II. Система работы со школами с низкими образовательными результатами

(Богданова А.Г.)

- 2.1. Принять к сведению информацию об итогах мониторинга по направлению «Система работы со школами с низкими образовательными результатами» и утвердить анализ результатов мониторинга (приложение 4 к протоколу);
- 2.2. Утвердить адресные рекомендации по итогам проведенного анализа (приложение 5 к протоколу).
- 2.3. Утвердить анализ эффективности мер, принятых в данном направлении в 2019-2020 гг. (приложение 6 к протоколу).

III. Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи

(Ефимова Л.В.)

- 3.1. Принять к сведению информацию об итогах мониторинга по направлению «Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи» и утвердить анализ результатов мониторинга (приложение 7 к протоколу);
- 3.2. Утвердить адресные рекомендации по итогам проведенного анализа (приложение 8 к протоколу).
- 3.3. Утвердить анализ эффективности мер, принятых в данном направлении в 2019-2020 гг. (приложение 9 к протоколу).

IV. Система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся

(Волкова А.А.)

- 4.1. Принять к сведению информацию об итогах мониторинга по направлению «Система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся» и утвердить анализ результатов мониторинга (приложение 10 к протоколу);
- 4.2. Утвердить адресные рекомендации по итогам проведенного анализа (приложение 11 к протоколу).
- 4.3. Утвердить анализ эффективности мер, принятых в данном направлении в 2019-2020 гг. (приложение 12 к протоколу).

V. Система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций

(Никифорова Е.И.)

- 5.1. Принять к сведению информацию об итогах мониторинга по направлению «Система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций» и утвердить анализ результатов мониторинга (приложение 13 к протоколу);
- 5.2. Утвердить адресные рекомендации по итогам проведенного анализа (приложение 14 к протоколу).
- 5.3. Утвердить анализ эффективности мер, принятых в данном направлении в 2019-2020 гг. (приложение 15 к протоколу).

VI. Система обеспечения профессионального развития педагогических работников

- 6.1. Принять к сведению информацию об итогах мониторинга по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников» и утвердить анализ результатов мониторинга (приложение 16 к протоколу);
- 6.2. Утвердить адресные рекомендации по итогам проведенного анализа (приложение 17 к протоколу).
- 6.3. Утвердить анализ эффективности мер, принятых в данном направлении в 2019-2020 гг. (приложение 18 к протоколу).

VII. Система организации воспитания обучающихся

(Волкова А.А.)

- 7.1. Принять к сведению информацию об итогах мониторинга по направлению «Система организации воспитания обучающихся» и утвердить анализ результатов мониторинга (приложение 19 к протоколу);
- 7.2. Утвердить адресные рекомендации по итогам проведенного анализа (приложение 20 к протоколу).
- 7.3. Утвердить анализ эффективности мер, принятых в данном направлении в 2019-2020 гг. (приложение 21 к протоколу).

VIII. Система мониторинга качества дошкольного образования

(Муравьева Г.Л.)

- 8.1. Принять к сведению информацию об итогах мониторинга по направлению «Система мониторинга качества дошкольного образования» и утвердить анализ результатов мониторинга (приложение 22 к протоколу);
- 8.2. Утвердить адресные рекомендации по итогам проведенного анализа (приложение 23 к протоколу).
- 8.3. Утвердить анализ эффективности мер, принятых в данном направлении в 2019-2020 гг. (приложение 24 к протоколу).

IX. Разное

- 9.1. Директору ИМЦ совместно с членами рабочей группы:

В соответствии с письмом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки РФ от 25.05.2021 №08-99 заполнить форму сбора первичных данных для проведения мониторинга эффективности механизмов управления качеством образования в Яльчикском районе и направить заполненную форму в БУ ЧР ДПО ЧРИО»;

Срок: до 17 августа 2021 года

Руководитель рабочей группы:



Анализ результатов мониторинга по направлению

«Система обеспечения профессионального развития педагогических работников»

Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях

Яльчикского района Чувашской Республики и обеспечение

системы образования квалифицированными педагогическими кадрами

В рамках достижения национальной цели Российской Федерации по вхождению в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования особую значимость приобретают вопросы кадрового дефицита в образовательных организациях, что может стать одним из факторов снижения качества образования.

По поручению Минобразования Чувашии отдел образования и молодежной политики администрации Яльчикского района проводит ежемесячный мониторинг вакансий в муниципальных образовательных организациях района.

Основная потребность в педагогических кадрах ежегодно наблюдается в августе и в начале сентября. По данным общеобразовательных организаций района на 1 сентября 2020 года в общеобразовательных организациях не было вакантных мест.

На начало 2020-2021 года образовательные организации района были полностью укомплектованы педагогическими кадрами. К началу нового учебного года (2021-22) наблюдаются вакансии: учителя начальных классов -1 ставка, учителей математики 1 ставка, учителя физкультуры-1 ставка.

По данным федерального статистического наблюдения по форме ОО-1 численность педагогических работников в школах района (без учета внешних совместителей и сотрудников, работающих по договорам ГПХ) составляет 341 человек.

Высшую квалификационную категорию имеют -- 30 % педагогических работников общеобразовательных организаций района

Доля молодых педагогических работников в возрасте до 35 лет в школах района составляет 1%.

Повышение квалификации педагогических работников

По сведениям руководителей общеобразовательных организаций популярными среди педагогов организациями для повышения квалификации (профессиональной переподготовки) становятся интернет-порталы и негосударственные учреждения, предлагающие исключительно дистанционное обучение (Инфоурок, УЧИ.РУ, Единый урок, Первое сентября, Мультиурок, Фоксфорд и др.), а также региональные институты повышения квалификации других субъектов Российской Федерации (Республика Татарстан, Воронежская область). С началом реализации национального проекта «Образование» педагоги Чувашии также стали повышать свое профессиональное мастерство через обучение у федеральных операторов отдельных направлений нацпроекта (Академия Минпросвещения, Фонд новых форм развития образования, образовательный центр «Сириус»). По данным формы федерального статистического наблюдения ОО-1 в течение трех последних лет повышение квалификации или профессиональную

переподготовку не проходили 42 педагогических работников Яльчикского района или 20,1% педагогических работников от общего количества.

Факторы влияющие на результат:

Стабильная популярность среди педагогов онлайн-сервисов для повышения квалификации объясняется тем, что данные сервисы дают возможность получить удостоверение о повышении квалификации, не затрачивая время педагога на проезд к месту обучения, выполнение практических заданий, прохождение стажировок, а их стоимость остается приемлемой. Также одним из факторов, влияющих на выбор учреждения за пределами Чувашии, является поиск специализированных программ (программ с конкретным содержанием), которые в Чувашской Республике не реализуются или реализуются в небольшом объеме. Например, педагоги некоторых коррекционных школ выбирают специализированные организации, осуществляющие практическую деятельность по данному направлению (федеральный ресурсный центр по организации комплексного сопровождения детей с расстройствами аутистического спектра МГППУ, "Центр лечебной педагогики и дифференцированного обучения" Псковской области, «Центр лечебной педагогики «Особое детство» г. Москвы и др.) Ключевыми факторами, влияющими на достаточно высокий процент (18,6%) педагогов, не прошедших повышение квалификации за последние три года, является сопоставимая доля педагогов с небольшим стажем или с отсутствием педагогического стажа (10% всех педагогов), а также нахождение части педагогов в продолжительном академическом отпуске, на длительных больничных, в отпуске по уходу за ребенком и др.

Вовлечение педагогов в экспертную деятельность

Одним из факторов развития педагогических работников является их вовлеченность в экспертную деятельность. Например, подготовка и деятельность педагогов-экспертов, включенных в составы предметных комиссий по проведению ОГЭ и ЕГЭ, в составы аттестационных комиссий на установление первой и высшей квалификационной категории педагогических работников способствует не только профессиональному росту педагогов-экспертов, но и объективности оценивания данных процедур. В число экспертов по аттестации педагогов Чувашской Республики в целях установления первой и высшей квалификационной категории включены 49 педагогов Яльчикского района

Выводы и факторы, влияющие на результат:

Относительно невысокая доля учителей, включенных в составы региональных предметных и аттестационных комиссий, обусловлена ограниченным числом участников данных комиссий, в их составы включаются только наиболее квалифицированные и опытные педагоги, имеющие соответствующую подготовку.

Поддержка молодых педагогов, реализация программ наставничества

Одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной профессиональной самореализации молодых педагогических работников. По данным статистического наблюдения ОО-1 по состоянию на 20 сентября 2020 года в Яльчикском районе работают 2 педагогических работника с педагогическим стажем менее 3 лет.

По сведениям руководителей общеобразовательных организаций наставники из числа более опытных коллег закреплены за педагогом с педагогическим стажем менее 3 лет. Функции

наставника в отношении молодых педагогов выполняют 12 человек из числа руководящих и педагогических работников.

Система работы с молодыми педагогами, включающая наставничество, методическую помощь и другие виды сопровождения, сформирована в 100 % школ Яльчикского района. На муниципальном уровне система профессионального развития молодых педагогических работников сформирована в 11 общеобразовательных организациях района.

Действует система профессионального развития молодых педагогов Действует система профессионального развития наставников Предусмотрен повышенный коэффициент за выслугу лет молодым педагогам. Предусмотрена единовременная выплата молодым педагогам в размере 10 окладов

В целях материальной поддержки молодых педагогических работников Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки, утвержденным постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики № 377 от 13.09.2013 (с изменениями), установлен рекомендуемый размер повышенного коэффициента за выслугу лет молодым специалистам до наступления стажа работы три года - 0,5 (от оклада), при наличии диплома с отличием – 0,75 (для сравнения: коэффициент за выслугу лет педагогам со стажем свыше 20 лет составляет 0,3). Кроме того, молодым педагогам предусматривается единовременная выплата в размере 10 окладов (ставок) из средств фонда оплаты труда. Пунктом 3 данного постановления органам местного самоуправления рекомендовано принять аналогичные правовые акты на муниципальном уровне. По сведениям руководителей органов управления образованием администраций муниципальных районов и городских округов, подобные меры поддержки молодых педагогов приняты во всех 100% муниципалитетов Чувашии. Следует отметить, что в ряде муниципалитетов муниципальными положениями об оплате труда работников образования предусмотрены и дополнительные меры поддержки молодых педагогов, кроме вышеназванных. Так, например, в Яльчикском районе размер коэффициента за выслугу лет молодым педагогам до наступления стажа 3 года составляет 0,75 при наличии диплома с отличием.

Выводы и факторы, влияющие на результат:

Базовые меры материальной поддержки молодых педагогов (повышенный коэффициент за выслугу лет и единовременная выплата в размере 10 окладов) предусмотрены в районе. Возможность установления дополнительных выплат молодым специалистам определяется параметрами и возможностями муниципальных бюджетов, что объясняет различные виды дополнительного материального стимулирования в разных муниципалитетах. Система методической поддержки и наставничества в отношении молодых педагогов существует практически во всех школах района. Одним из факторов, влияющих на данное значение, является отсутствие в 19,6% школ района молодых специалистов. Система материального стимулирования наставников существует в 58,8% школ, что также может являться следствием отсутствия в школе молодых специалистов, а также особенностей школьных положений об оплате труда.

Развитие и поддержка методических объединений, профессиональных сообществ педагогов

В Яльчикском районе действует методическая служба. Она организована в форме отдельного подразделения в структуре отдела образования (информационно-методический центр).

ШМО оказывается методическая и консультационная помощь со стороны муниципалитета (в т.ч. семинары, фестивали, конкурсы и др.), имеется и поддержка ШМО оказывается через организацию работы ассоциаций педагогов.

Весомым ресурсом, обеспечивающим профессиональный рост учителя, являются профессиональные сообщества. В последние годы получают развитие профессиональные конкурсы среди педагогических команд. В 2020 году 3 команды учителей Чувашии приняли участие в окружном этапе (полуфинале) профессионального конкурса «Учитель будущего» в Приволжском федеральном округе (г. Уфа), в том числе команда МБОУ «Новошимкусская СОШ в составе учителя русского языка и литературы Корниловой Е.Н, учителя информатики Ефимовой А.Н., учителя английского языка Светопольской Е.П. .

Выводы и факторы, влияющие на результат:

Муниципальные методические службы и методические объединения являются «ближайшей зоной» для профессионального развития педагога вне своей школы, для взаимодействия с коллегами и обмена опытом. Одним из факторов, влияющих на данную ситуацию, является недостаточное количество методистов в муниципалитетах и их высокая загруженность по направлению деятельности муниципального отдела/органа управления образованием.