

Администрация муниципального образования
Кировский муниципальный район Ленинградской области
КОМИТЕТ ОБРАЗОВАНИЯ

РАСПОРЯЖЕНИЕ

от 20.02.2023 г. № 78

Об утверждении результатов анализа кадрового обеспечения и сопровождения образовательного процесса, технологий, методик профилактики и коррекции учебной неуспешности, в том числе обучающихся с ОВЗ в образовательных организациях, включенных в реализацию региональных проектов для ШНОР и ШФЗР в 2022-2023 учебном году

На основании плана работы комитета образования администрации Кировского муниципального района Ленинградской области на 2022-2023 учебный год и в соответствии с распоряжением комитета образования администрации Кировского муниципального района Ленинградской области (далее – комитет) от 15.09.2022 года № 305 «Об утверждении муниципальной дорожной карты оказания адресной методической помощи школам с низкими образовательными результатами (ШНОР) и школам, функционирующим в условиях риска снижения образовательных результатов (далее – ШФЗР) в Кировском муниципальном районе Ленинградской области на 2022-2023 учебный год» в период с 26.01.2023 года по 20.02.2022 года проведен анализ кадрового обеспечения и сопровождения образовательного процесса в образовательных организациях, включенных в реализацию регионального проекта «Повышение качества образования в школах с низким результатом обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях» (далее – ШНОР), региональной программы профилактики снижения образовательных результатов обучающихся Ленинградской области на 2022 – 2024 годы, повышения качества образования в школах, функционирующих в зоне риска снижения образовательных результатов обучающихся (далее – ШФЗР) с целью выявления организационно-управленческих и профессиональных ресурсов школ для обеспечения вхождения муниципальной системы в региональную систему методического сопровождения профессионального развития педагогических и управленческих работников.

1. Утвердить:

1. 1. аналитическую справку по итогам анализа кадрового обеспечения и сопровождения образовательного процесса, технологий, методик

профилактики и коррекции учебной неуспешности, в том числе обучающихся ОВЗ в образовательных организациях, включенных в реализацию региональных проектов для ШНОР и ШФЗР в 2022-2023 учебном году (Приложение 1).

1.2. адресные рекомендации руководителям образовательных организаций (Приложение 2).

2. Руководителям МБОУ «Отраденская СОШ №3», МКОУ «Синявинская СОШ», МКОУ «Назиевская СОШ», МКОУ «Путиловская ООШ», МКОУ «Шумская СОШ», МКОУ «Суховская ООШ» рассмотреть аналитическую справку и адресные рекомендации, включить необходимые для их реализации мероприятия в план работы школы на 2022-2023 учебный год.

3. Методисту муниципальной информационно-методической службы Калиновой С.А.:

- довести результаты аналитической справки и адресных рекомендаций до сведения руководителей школ с НОР и ФЗР в срок до 28.02.2023 года;

- при необходимости скорректировать план мероприятий по сопровождению образовательных организаций, включенных в реализацию региональных проектов на 2022-2023 учебный год в срок до 28.02.2023 года;

4. Руководителю муниципальной информационно-методической службы Труфановой А.А.:

- организовать информирование руководителей общеобразовательных организаций о внесении изменений в федеральные и региональные документы о единой системе методического сопровождения профессионального развития педагога, обозначить легитимность деятельности по реализации индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагогов и управленческих работников;

- спланировать повышение квалификации педагогических работников с учетом проблемных полей, выявленных при проведении диагностики (ОПиМК);

5. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на главного специалиста отдела развития муниципальной системы образования Куприенко Е.В.

Председатель комитета



Г.В. Мисюля

Разослано: в дело, МКОУ «Синявинская СОШ», МБОУ «СОШ №3», МКОУ «Назиевская СОШ», МКОУ «ПООШ», МКОУ «Шумская СОШ», МКОУ «Суховская ООШ», МИМС, Е.В. Куприенко

АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА

по итогам анализа кадрового обеспечения и сопровождения образовательного процесса, технологий, методик профилактики и коррекции учебной неуспешности, в том числе обучающихся с ОВЗ в образовательных организациях, включенных в реализацию региональных проектов для ШНОР и ШФЗР в 2022-2023 учебном году

С целью выявления организационно-управленческих и профессиональных ресурсов школ для обеспечения вхождения муниципальной системы в региональную систему методического сопровождения профессионального развития педагогических и управленческих работников в период с 26.01.2023 года по 20.02.2022 года проведен анализ кадрового обеспечения и сопровождения образовательного процесса, технологий, методик профилактики и коррекции учебной неуспешности, в том числе обучающихся с ОВЗ в образовательных организациях, включенных в реализацию регионального проекта «Повышение качества образования в школах с низким результатом обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях» (далее – ШНОР), региональной программы профилактики снижения образовательных результатов обучающихся Ленинградской области на 2022 – 2024 годы, повышения качества образования в школах, функционирующих в зоне риска снижения образовательных результатов обучающихся (далее – ШФЗР).

Объект: общеобразовательные организации с низкими образовательными результатами и функционирующие в зоне риска снижения образовательных результатов.

Объем выборки: 6 общеобразовательных школ по списку:

МКОУ «Синявинская СОШ»;

МКОУ «Шумская СОШ»;

МКОУ «Путиловская ООШ»;

МКОУ «Назиевская СОШ»;

МБОУ «Отраденская СОШ № 3»;

МКОУ «Суховская СОШ».

Предмет: кадровое обеспечение и сопровождение образовательного процесса с учетом индивидуальных характеристик ситуации в ОО.

Цель: Выявление организационно-управленческих и профессиональных ресурсов школ для обеспечения вхождения муниципальной системы в региональную систему методического сопровождения профессионального развития педагогических и управленческих работников.

Задачи:

- проанализировать информационно-аналитические материалы, полученные от образовательных организаций, включенных в реализацию региональных проектов;

- оказать методическую поддержку с целью разработки эффективных мер, предложить варианты алгоритмов, которые могут выступать в качестве управленческих решений для эффективного использования имеющихся ресурсов ОО в решении актуальных задач повышения качества образования;

- активизировать работу по освоению современных практик методического сопровождения педагогических и управленческих работников образовательных организаций муниципалитета;

Сроки проведения анализа: с 26.01.2023 года по 20.02.2022 года.

Методы и источники сбора данных:

Проведен анализ информации, полученной от 6 школ Кировского муниципального района Ленинградской области с низкими образовательными результатами и функционирующими в зоне риска снижения образовательных результатов в 2022-2023 учебном году, анализы руководителей ОО заслушаны на Методическом диалоге в формате круглого стола 07.02.2023 года.

Итоги анализа:

В проведенном анализе кадрового обеспечения и сопровождения образовательного процесса, технологий, методик профилактики и коррекции учебной неуспешности, в том числе обучающихся с ОВЗ, приняли участие 6 школ Кировского муниципального района, что составляет 100% от общей численности школ с низкими образовательными результатами и школ функционирующих в зоне риска снижения образовательных результатов.

Статистические данные:

4 (67%) из 6 ОО укомплектованы педагогическими кадрами согласно штатному расписанию на 100%, МКОУ «Шумская СОШ» укомплектована на 70 %, МКОУ «Путиловская ООШ» на 79%.

Во всех школах имеется потребность *в учителях* (20 учителей):

- математики -2;
- иностранного языка -4;

- биологии -1;
- учитель начальных классов -1;
- русского языка и литературы -2;
- технологии -1;
- музыки -1;
- химии -1;
- информатики -1;

Имеется потребность в узких специалистах:

- психолог 2;
- социальный педагог -1;
- дефектолог -2;
- учитель-логопед -3;

За последние три года обновление коллектива в 5 ОО произошло за счет прихода 14 новых учителей: иностранного языка (3 учителя), химии, географии (3 учителя), начальных классов (4 учителя), педагог-психолог, русского языка и литературы, математики.

В МКОУ «Шумская СОШ» за последние три года обновления коллектива не произошло.

Следует отметить, что средний возраст педагогов в данных ОО неоднороден и находится в диапазоне от 41 года до 60 лет.

Почасовая нагрузка в *среднем* составляет 25 часов на одного учителя.

Из данных анализа можно сделать вывод о кадровом дефиците в ШНОР, приток новых педагогов не обеспечивает в полной мере потребности ОО.

Кадровый состав учителей по стажу работы также неоднороден, обновление педагогического состава привело к увеличению учителей, имеющих стаж работы менее 5 лет.

Следует отметить, что во всех 100% ОО приняты меры, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества в школе.

Аттестация педагогических работников школ осуществляется в соответствии с планом годичным графиком аттестации, утвержденными приказами по школе. Во всех 6 школах обеспечивается контроль плана подготовки и проведения мероприятий аттестации педагогических кадров. Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур: оказание методической помощи аттестуемым и помощи технического специалиста для оформления документов в ГИС СОЛО.

Во всех 6 (100%) ОО созданы условия для непрерывного профессионального развития педагогических работников, перспективный план повышения квалификации утвержден приказами по ОО, педагоги направляются на КПК не реже 1 раза в 3 года. 100% педагогов ОО прошли

обучение на различных КПК, в том числе по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников и в рамках реализации приоритетных федеральных программ. Вместе с тем, в анализе 2 ОО (МКОУ «Назиевская СОШ» и МКОУ «Отраденская СОШ № 3») с низкими образовательными результатами не представлено прохождение КПК по проблеме овладения методиками профилактики и коррекции учебной неуспешности, в том числе обучающихся с ОВЗ при высоком проценте таких обучающихся.

Также, уровень профессиональной квалификации педагогических кадров обеспечивается системой методической работы, направления методической работы выбраны с учетом индивидуальных характеристик ситуации в ШНОР, ШФЗР. В 5 (83%) ОО, кроме МКОУ «Шумская СОШ», направления методической работы связаны с профилактикой и коррекцией учебной неуспешности, в том числе обучающихся с ОВЗ (в связи с увеличением вышеуказанного контингента).

Эффективно организовано сотрудничество в решении задач совместной деятельности по повышению качества образования с коллегами школы партнера, в рамках сетевого наставничества во всех 6 (100%) ОО.

Исходя из данных анализа, в качестве *проблем*, требующих решения данные школы обозначили: старение педагогических и управленческих кадров, отсутствие притока молодых специалистов в сферу образования; низкий социальный статус педагога в обществе; недостаточность кадров, в связи с этим высокий уровень нагрузки педагогов, как следствие профессиональное выгорание педагогов; недостаточная обеспеченность потребностей школы узкими специалистами (дефектолог, учитель-логопед, психолог) в условиях увеличения обучающихся с ОВЗ.

Приоритетные *задачи*, которые стоят перед педагогическим коллективом школ с НОР и школы ФЗР:

- реализации плана мероприятий к «Году педагога и наставника в России»;
- профилактика профессионального выгорания педагогов;
- организация эффективной работы в предаттестационный период с аттестуемым педагогом;
- реализация эффективного сетевого взаимодействия со школой партнером по вопросам повышения качества образования;
- организация работы по вопросам овладения методиками профилактики и коррекции учебной неуспешности, в том числе обучающихся с ОВЗ, в связи с увеличением таких обучающихся;
- организационно-методическая поддержка каждого учителя в период перехода на обновленные ФГОС.

Для решения актуальных для ШНОР и ШФЗР задач необходимо выстроить систему методической помощи школам посредством гибкой, целенаправленной и планомерной организации профессионального развития педагогов в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами и успешными практиками.

На основе проведенного анализа и распределения полученных результатов на Методическом диалоге в формате круглого стола 07.02.2023 года, по результатам оценки предметных и методических компетенций учителей руководителям ОО даны организационные предложения по сопровождению педагогов общеобразовательных организаций в соответствии с индивидуальными траекториями профессионального развития.

Подробный анализ кадрового обеспечения и сопровождения образовательного процесса, технологий, методик профилактики и коррекции учебной неуспешности, в том числе обучающихся с ОВЗ по каждой ОО:

МКОУ «Путиловская ООШ»:

Школа укомплектована педагогическими кадрами согласно штатному расписанию, укомплектованность штатов составляет 79%.

Средний возраст 60 лет.

В школе работает 19 педагогических работников (в т.ч штатных – 15 человек, внешних совместителей – 4 человека), 3 человека руководящего состава. Предполагаемое выбытие педагога на пенсию – учитель биологии, ОБЖ. Имеется потребность в узких специалистах, специалистах логопед, психолог учителях английского языка. Почасовая нагрузка в среднем составляет 18, 34 часа на одного учителя. За последние три года обновление коллектива произошло за счет прихода новых учителей начальных классов, математики.

Принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в МКОУ «ПООШ»:

1. Привлечение в образовательные организации выпускников образовательных организаций высшего и профессионального (педагогического) образования.
2. Развитие системы наставничества, организация работы сообществ и «школа» молодого педагога.
3. План проведения институциональных мероприятий по формированию команды и групповой сплочённости педагогического коллектива на 2022-2023 уч. год.

Кадровый состав учителей неоднороден 4 (21,1%) учителей имеют стаж работы менее 5 лет; 12 (78,9%) имеют стаж более 30-40 лет. Обновление состава педагогического коллектива привело к увеличению учителей,

имеющих стаж работы менее 5 лет. Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества.

По уровню образования в школе есть педагоги без специального образования, часть из них уже прошла переподготовку 2 педагога.

Информация об организации переподготовки педагогов в 2022 г., перспективный план переподготовки на 2023 г.:

Наименование вакансии	ФИО педагога	Основная должность/ образование	Название программы переподготовки, сроки прохождения	С какой даты замещается или планируется замещать вакансию
Учитель математики	Осипова М.А.	Учитель начальных классов/среднее специальное	Педагогическая деятельность в общем образовании (Математика) с 29.08.2022 по 20.11.2022	01.09.2022 13.01.2023
Учитель английского языка	Куртасова Е.Г.	Директор МБУ СДК с. Путилово	Профессиональная переподготовка по программе «Иностранный язык» (английский), 03.12.2022 по май 2024г.	01.09.2022

Статистические данные по состоянию на 01.01.2023г.:

Педагоги, имеющие	количество	доля	количество, планируемое на 2023г.
1. высшую квалификационную категорию	3	23%	1
2. первую квалификационную категорию	0	0	0
3. соответствие занимаемой должности	7	54%	0
4. без категории (указать причину)	3(молодые специалисты)	23%	X
ИТОГО:	13	100%	X
5. ученую степень (указать какую)	нет	X	X

Важным механизмом повышения профессионального мастерства является аттестация педагогических работников. Наличие локальных актов по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности: Положение об аттестационной комиссии (утверждено от 31.09.2017г. №66);

Положение об аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (утверждено от 31.09.2017г.№66).

Педагоги, имеющие ведомственные награды Министерства просвещения РФ	количество педагогов	год получения
1. Нагрудный знак «Почетный работник общего	1	2015г.

образования РФ»		
2. Почетную грамота Министерства образования и науки РФ»	2	2009г. и 2010г.
3. Другие награды (указать какие)		

Перспективный план повышения квалификации сотрудников МКОУ «ПООШ» на 2022-2023 учебный год», утвержден приказом по школе от 31.08.2022 №105-ОД, педагоги направляются на КПК не реже 1 раза в 3 года.

В том числе организовано повышение квалификации педагогических работников:

- По дополнительной профессиональной программе повышения квалификации «Формирование функциональной грамотности учащихся: содержание, организация, мониторинг».
- По дополнительной профессиональной программе «Быстрый старт в искусственный интеллект».
- Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ООО, СОО в деятельности образовательной организации.
- По вопросам овладения методиками профилактики и коррекции учебной неуспешности, в том числе обучающихся с ОВЗ.

Уровень профессиональной квалификации педагогических кадров обеспечивается системой методической работы школы.

Важнейшим средством повышения педагогического мастерства учителей, связующая в единое целое всю систему работы школы является методическая работа. Роль методической работы школы возрастает в современных условиях в связи с необходимостью рационально и оперативно использовать новые методики, приемы и формы обучения и воспитания.

Главное в методической работе:

– оказание реальной, действенной помощи всем членам педагогического коллектива и создание условий для профессионального роста педагогов.

Повышение профессионального мастерства педагогических кадров путем овладения ими современными образовательными технологиями в условиях поликультурной среды.

Цель методической работы:

Оказание действенной помощи учителям и классным руководителям:

- в улучшении организации обучения и воспитания школьников,
- повышение теоретического уровня и педагогической квалификации учителей и администрации школы,
- овладение современными образовательными технологиями,
- обобщение и внедрение перспективного педагогического опыта.

Основные задачи методической работы :

- Обеспечить высокий методический уровень проведения всех видов занятий.
- Организовать профессиональное становление молодых (начинающих) учителей.
- Повысить качество проведения учебных занятий на основе внедрения новых информационных технологий.
- Продолжить педагогические эксперименты по поиску новых технологий, форм и методов обучения.
- Выявлять, обобщать и распространять перспективный педагогический опыт творчески работающих учителей.
- Организовать взаимодействия с другими учебными заведениями, научно-исследовательскими учреждениями с целью обмена опытом и передовыми технологиями в области образования.
- Привести методическое обеспечение учебных предметов в соответствие с требованиями ФГОС.

При планировании методической работы мы стремимся отобрать те формы, которые реально позволили бы решать проблемы и задачи, стоящие перед школой. Мы используем:

- педагогические советы;
- семинары учителей-предметников;
- открытые уроки;
- методические объединения учителей-предметников и классных руководителей;
- методические дни;
- предметные недели;
- анализ собственного труда;
- «школа молодого педагога»;
- аттестация учителей;
- выставки и др.

Направления методической работы МО школы, меры, мероприятия, направления на решение выявленных проблем:

- по результатам проведения анализа результатов контроля классного журнала (выводы по результатам контроля). Принятие соответствующих управленческих решений, в первую очередь по оказанию методической помощи педагогам. Подготовка адресных рекомендаций по результатам контроля для учителей – предметников, классного руководителя с учетом поставленных целей, определенных показателей.

- С целью профилактики и коррекции учебной неуспешности, в том числе обучающихся с ОВЗ (в связи с увеличением вышеуказанного контингента).
- исходя из анализа запроса самих педагогических работников: трудностей в работе,
- перспектив деятельности, профессиональных склонностей и интересов и т.п.;
- Решение проблемы учебной неуспешности, а именно повышение образовательных результатов обучающихся.
- Вопросы направленных на реализацию технологий индивидуального и дифференцированного обучения.
- Формирование банка данных педагогических инноваций работников школы и анализ их результативности. Пополнение страницы «Методическая копилка» на сайте ОО.
- Организация работы открытых педагогических мастерских силами лучших учителей школы по передачи педагогического опыта (подготовка к ГИА, ВПР, работа с одарёнными детьми, детьми с ОВЗ и другими особыми образовательными особенностями и пр.)
- Формирование функциональной грамотности при переходе на обновленные ФГОС.

Эффективные формы организации сотрудничества с коллегами в решении задач совместной деятельности по повышению качества обучения, в том числе в рамках организации сетевого взаимодействия со школой партнером МКОУ «Приладожская СОШ». Были проведены открытые уроки по химии в школе МКОУ «ПООШ», учитель Парфенова С.А. в рамках реализации мероприятий творческой лаборатории по теме: «Современные образовательные технологии для обеспечения функциональной грамотности обучающихся». Организованы в 2022/2023 учебном году в сетевой форме уроки «Технологии» «Кировский ЦИТ».

Выводы:

Состав коллектива позволяет формировать и передавать педагогический опыт, организовать инновационную и экспериментальную деятельность, но в перспективе наблюдается «старение кадров» и требуются условия для обновления кадров.

Проблемы, требующие решения: старение педагогических и управленческих кадров, отсутствие притока молодых специалистов в сферу образования; низкий социальный статус педагога в обществе; недостаточность кадров, в связи с этим высокий уровень нагрузки педагогов, как следствие профессиональное выгорание педагогов; недостаточная обеспеченность

потребностей школы узкими специалистами (дефектолог, логопед) в условиях увеличения обучающихся с ОВЗ. Одной из задач перед педагогическим коллективом ОО будет организация:

- обеспечение в ОО современных условий образовательного процесса в соответствии с новым ФГОС;
- оказание методической помощи учителям (молодым педагогам) на диагностической индивидуализированной и дифференцированной основе;
- оказание консультативной помощи учителям в организации педагогического самообразования;
- эффективной работы в предаттестационный период с аттестуемым педагогом;
- реализации плана мероприятий к «Году педагога и наставника в России»;
- профилактики профессионального выгорания педагогов;

МБОУ «ОСШ №3»:

Школа укомплектована педагогическими кадрами согласно штатному расписанию, укомплектованность штатов составляет 100 %.

Средний возраст – 41 год.

В школе работает 38 педагогических работников, с учетом руководящего состава. Имеется потребность в учителях биологии, математики, иностранного языка. Почасовая нагрузка в среднем составляет 21 час на одного учителя. За последние три года обновление коллектива произошло за счет прихода новых учителей начальных классов, педагогов-психологов.

Принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в ОО: привлечение педагогов по совместительству, размещение вакансии на сайте «Работа в России», размещение информации о вакансиях для студентов ЛГУ им.А.С.Пушкина, РГПУ им. А. И. Герцена.

Ведется системная работа по привлечению и сохранению кадров:

Наименование мероприятия	Дата (при наличии)	Ожидаемые результаты
Фестиваль открытых уроков	Февраль - март 2023 г.	Взаимное посещение уроков, воспитание готовности к диссеминации опыта, развитие стрессоустойчивых качеств
Тренинг «Подведем итоги»	26.12.2022 г.	Профилактика профессионального выгорания и поддержка психического здоровья педагогов.
Тренинги на сплочение	2-3 раза в квартал	Умение работать в команде
Совместные выезды на	23.12.2022 г.	Повышение

экскурсии и др. коллективные мероприятия	творческие	Февраль - март 2023 г. Май 2023 г.	психологического климата в коллективе Групповая сплоченность
Работы психологической службы		Постоянно (по необходимости)	Снятие конфликтных ситуаций

Кадровый состав учителей неоднороден. 13 (34,2%) учителей имеют стаж работы менее 5 лет; 3 (8%) имеют стаж более 30 лет. Обновление состава педагогического коллектива привело к увеличению учителей, имеющих стаж работы менее 5 лет.

Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества:

- выполнение стимулирующих мер по привлечению молодых специалистов в течение действия программы;
- психологическая и методическая помощь «молодым» специалистам.

Внедрение целевой модели наставничества: https://s-osh3.k-edu.ru/sites/s-osh3.k-edu.ru/files/polozhenie_ob_organizacii_nastavnichestva.pdf

Краткое описание модели: *в форме «учитель – учитель (молодой специалист)» (оказание методической и психологической помощи сотрудникам в приобретении необходимых профессиональных навыков и опыта работы, соблюдении трудовой дисциплины, а также воспитание у них заинтересованности в результатах труда).*

Анализ данных по итогам аттестации работников ОО:

Педагоги, имеющие	количество	доля	количество, планируемые на 2023г.
1. высшую квалификационную категорию	12	32,4	5
2. первую квалификационную категорию	15	40,5	5
3. соответствие занимаемой должности	0	0	2
4. без категории (указать причину)	10 Акулова П.А., Кириллова А.С., Ярмушева Д.Р. – молодые специалисты Гордиенко М.А., Карчеменко Л.А., Ороновский В.С., Безбородова Э.Я., Крайнов Я.А., Сычева К.А., Сиротина Н.Н. - стаж менее 2-х лет Гаврилова И.Э. - декретный отпуск	27	X
ИТОГО:	38	100%	X

5. ученую степень (указать какую)	0	X	X
-----------------------------------	---	---	---

Важным механизмом повышения профессионального мастерства является аттестация педагогических работников. Аттестация педагогических работников школы осуществляется в соответствии с Перспективным планом аттестации и годичным Графиком аттестации.

В школе обеспечивается контроль и выполнение плана подготовки и проведения мероприятий аттестации педагогических кадров. Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур.

Порядок проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в ОО, утвержден приказом директора №221/1-ОС от 01.09.2022г.

Педагоги, имеющие ведомственные награды Министерства просвещения РФ	количество педагогов	год получения
1. Почетное звание «Отличник народного просвещения» Почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»	1 1	Безбородова Э.Я. - 1991 Сиротина Н.Н. - 2006
2. Почетную грамоту Министерства Просвещения	2	2013 - Шлыкова Н.А. 2010 - Вальшкова С.В.
Почетную грамоту КОиПО ЛО	1	2012 – Прокофьева Т.А.

Школа создает условия для непрерывного профессионального развития педагогических работников:

Учебный год	Всего педагогических работников	Из них прошли обучение на курсах повышения квалификации	
		число	% от общего числа
2020-2021 уч. год	29	11	38
2021-2022 уч. год	29	16	55
2022-2023 уч. год	38	8	21

Наличие перспективного плана повышения квалификации педагогических работников: Перспективный план повышения квалификации педагогических работников приказ №221-ОС от 01.09.2022г.

На какие сроки утвержден - на 2022-2023 учебный год.

Как часто вносятся изменения – ежегодно.

Как часто педагоги направляются на КПК (не реже 1 раза в 3 года) - не реже 1 раза в 3 года.

В том числе организовано повышение квалификации педагогических работников (за 2022 год):

- Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя – 24 педагога;
- Функциональная грамотность – 16 педагогов;
- Профессиональная компетентность – 9 педагогов;
- Подготовка экспертов по проверке ОГЭ – 6 педагогов.

Уровень профессиональной квалификации педагогических кадров обеспечивается системой методической работы школы.

Проведение мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников:

- По запросу педагогов: проведение анализа графика оценочных процедур;
- Формирование банка заданий по функциональной грамотности;
- Учебная успешность обучающихся с ОВЗ.

Эффективные формы организации сотрудничества с коллегами в решении задач совместной деятельности по повышению качества обучения, в том числе в рамках организации сетевого взаимодействия со школой партнером МКОУ «ОСШ №2» - консультации учителей-предметников, проведение открытых уроков гуманитарного и естественнонаучного циклов по темам: «Применение на уроках дифференцированных заданий», «Использование на уроках заданий по функциональной грамотности».

Выводы:

В связи с ростом контингента обучающихся, появятся вакансии: логопед, учитель биологии, учителя начальных классов, учитель математики, учитель иностранного языка, учитель географии.

Проблемы, требующие решения: отсутствие притока молодых специалистов в сферу образования; низкий социальный статус педагога в обществе; недостаточность кадров, в связи с этим высокий уровень нагрузки педагогов, как следствие профессиональное выгорание педагогов; недостаточная обеспеченность потребностей школы узкими специалистами (дефектолог, логопед) в условиях увеличения обучающихся с ОВЗ.

Одной из задач перед педагогическим коллективом ОО будет организация:

- реализации плана мероприятий к «Году педагога и наставника в России». Данная задача для нас актуальна, т.к. много молодых специалистов и необходимо, чтобы педагоги делились своим опытом;
- профилактика профессионального выгорания педагогов, т.к. нагрузка на учителей-предметников – 30-35 часов в неделю (математика, русский

язык, география и физика, иностранные языки). Почасовая нагрузка в среднем составляет 21 час на одного учителя (если учитывать нагрузку учителей начальных классов, учителей совместителей).

МКОУ «Назиевская СОШ»:

Школа укомплектована педагогическими кадрами согласно штатному расписанию/укомплектованность штатов составляет 100%.

Средний возраст 53 года.

В школе работает 22 педагогических работника, с учетом руководящего состава. Имеется потребность в учителях математики и английского языка. Почасовая нагрузка в среднем составляет 20,5 часа на одного учителя. За последние три года обновление коллектива произошло за счет прихода новых учителей английского языка, химии, географии.

Кадровый состав учителей неоднороден. 3 (13,6%) учителей имеют стаж работы менее 5 лет; 4 (18,2%) имеют стаж менее 25 лет, 15 (68,2%) имеют стаж более 25 лет.

Анализ данных по итогам аттестации работников ОО:

Статистические данные по состоянию на 15.02.2023г.:

Педагоги, имеющие	количество	доля	количество, планируемое на 2023г.
1. высшую квалификационную категорию	15	68,2%	
2. первую квалификационную категорию	3	13,6	
3. соответствие занимаемой должности	3	13,6	
4. без категории (указать причину)	1	4,6%	X
ИТОГО:	22	100%	X
5. ученую степень (указать какую)	нет	X	X

Важным механизмом повышения профессионального мастерства является аттестация педагогических работников. Аттестация педагогических работников школы осуществляется в соответствии с планом аттестации (утвержден приказом директора от 20.01.2023№ 12).

В школе обеспечивается контроль и выполнение плана подготовки и проведения мероприятий аттестации педагогических кадров. Порядок проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в ОО, утвержден приказом директора от 20.01.2023

№ 12.

Педагоги, имеющие ведомственные награды Министерства просвещения РФ	количество педагогов	год получения
1. Почетное звание - Нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ»		
2. Почетную грамоту...	7 Анчугова Е.Ю,	2013

	Буткова О.И. Егоркина М.М. Зуева Л.Д. Петроваа З.И. Суходымцева Н.В.\ Поташова И.Е.	2007 2016 2015 2010 2011 2007
3. Отличник физической культуры и спорта	1 Поташова И.Е.	2012

Участие педагогов в инновационной деятельности - % от общей численности педагогического коллектива.

Школа создает условия для непрерывного профессионального развития педагогических работников:

Учебный год	Всего педагогических работников	Из них прошли обучение на курсах повышения квалификации	
		число	% от общего числа
2020-2021 уч. год	22	22	100
2021-2022 уч.год	22	21	95,4
2022-2023 уч. год	22	22	100

Наличие перспективного плана повышения квалификации педагогических работников: Перспективный план повышения квалификации сотрудников ОО на 2021-2026 учебный год», утвержден приказом по школе от 30.08.2021 № 73 на пять лет, изменения вносятся два раза в год, педагоги направляются на КПК не реже 1 раза в 3 года.

В том числе организовано повышение квалификации педагогических работников 2020-2022г:

- В рамках реализации приоритетных федеральных программ -5 (22,7%)
- По обновлённым ФГОС НОО, ФГОС ООО – 13 (59%)
- По формированию функциональной грамотности – 8 (36,4)
- По формированию финансовой грамотности – 1 (4,5%)
- По читательской грамотности – 1 (4,5%)
- По естественнонаучной грамотности (PISA) – 1 (4,5%)
- По формированию цифровой грамотности педагогического работника -3 (13,6%)
- По искусственному интеллекту – 3 (13,6%)
- По совершенствованию предметных компетенций педагогических работников -11 (50%)

Уровень профессиональной квалификации педагогических кадров обеспечивается системой методической работы школы.

Проведение мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников.

Направления методической работы МО школы.

Методические объединения:

- М/О учителей начальных классов (рук. Иванова М.С.)
- М/О учителей предметов естественно-математического цикла (рук. Жайлина С.А.)
- М/О классных руководителей (рук. Суходымцева Н.В.)
- М/О учителей предметов гуманитарного цикла (рук. Буткова О.И.)

Традицией является также организация работы педагогической мастерской. Педагогическая мастерская – объединение педагогических работников школы, созданное с целью изучения и внедрения в практику работы эффективных технологий, методов, приемов и средств обучения детей с особыми потребностями.

Тема педагогической мастерской этого года соответствовала единой методической теме. Были рассмотрены теоретические вопросы организации дифференцированной и индивидуальной работы на уроке, проведены открытые уроки.

Открытый урок представляет собой одну из старейших форм методической работы. Открытые уроки позволяют коллегам, присутствующим на уроке, брать на заметку новые идеи для дальнейшего использования в своей профессиональной деятельности; именно здесь происходит общение на профессиональном уровне.

Открытый урок даёт возможность учителю стать более уверенным в себе и поделиться со своими коллегами новыми идеями, находками и разработками. Положительное мнение коллег в дальнейшем может стать хорошим стимулом в профессиональном росте учителя.

По плану работы М/О учителей-предметников в течение года даны открытые уроки практически по всем предметным областям.

С целью профилактики и коррекции учебной неуспешности, в том числе обучающихся с ОВЗ (в связи с увеличением вышеуказанного контингента) в школе проводится совместная работа с территориальной ПМПК Кировского муниципального района Ленинградской области. Проводился контроль уровня обученности учащихся. Состоялось расширенное заседание ПМПК после обследования вновь прибывших учеников с выработкой рекомендаций, классно-обобщающий контроль (КОК) с целью изучения адаптации в среднем звене проводился в 5 классе. Обсуждение итогов КОК было посвящено совещание при завуче. Проводился анализ выполнения учениками контрольных работ, итогов проверки техники чтения. Заключительным контролем стало изучение техники письма и техники чтения в начальных классах, анализ контрольно-диагностических годовых работ. Посещались уроки в 4 классах с целью изучения обученности детей. Итоги ВШК

обсуждались на проводимых совещаниях, проводился контроль выполнения рекомендаций по справкам

Эффективные формы организации сотрудничества с коллегами в решении задач совместной деятельности по повышению качества обучения, в том числе в рамках организации сетевого взаимодействия со школой партнером МКОУ «Приладожская СОШ» был проведен открытый урок по биологии «Современные образовательные технологии для обеспечения функциональной грамотности обучающихся».

Выводы:

Состав коллектива позволяет формировать и передавать педагогический опыт, организовать инновационную и экспериментальную деятельность, но в перспективе наблюдается «старение кадров» и требуются условия для обновления кадров.

Проблемы, требующие решения: старение педагогических и управленческих кадров, отсутствие притока молодых специалистов в сферу образования; низкий социальный статус педагога в обществе; недостаточность кадров, в связи с этим высокий уровень нагрузки педагогов, как следствие профессиональное выгорание педагогов; недостаточная обеспеченность потребностей школы узкими специалистами (дефектолог) в условиях увеличения обучающихся с ОВЗ.

Одной из задач перед педагогическим коллективом ОО будет организация - реализации плана мероприятий к «Году педагога и наставника в России».

МКОУ «Синявинская СОШ»:

Школа укомплектована педагогическими кадрами согласно штатному расписанию: укомплектованность штатов составляет 100%. Средний возраст 50 лет.

В школе работает 29 педагогических работников, с учетом руководящего состава. Имеется потребность в узких специалистах, учителях русского языка, учителях английского языка, учителях-логопедах и дефектологах. Почасовая нагрузка в среднем составляет 25 часов на одного учителя. За последние три года обновление коллектива произошло за счет прихода новых учителей: 2 учителя начальных классов, учитель английского языка и учитель географии.

Для устранения кадрового дефицита принимаются следующие меры:

- поддерживается связь с выпускниками нашей школы, обучающимися в педагогических ВУЗах;

- приглашаются на работу студенты старших курсов РГПУ им. А. И. Герцена и ЛГУ им. А. С. Пушкина;

- рассылаются приглашения в центр трудоустройства г.Кировска.

Ведется системная работа по привлечению и сохранению кадров:

- План проведения институциональных мероприятий по формированию команды и групповой сплочённости педагогического коллектива на 2022-2023 уч. год:

Наименование мероприятия	Дата проведения (ориентировочно)	Ожидаемые результаты
1. Дни Здоровья	Октябрь Январь май	Освежить и укрепить взаимосвязь между сотрудниками коллектива после летних отпусков, снизить уровень тревожности внутри коллектива.
2. Тематические и рабочие педагогические советы	ежемесячно	Развитие корпоративной этики, обмен опытом работы, пополнение методической копилки
3. Субботники	Октябрь-ноябрь Апрель-май	Формирование корпоративной этики, сплочение коллектива посредством трудовой деятельности
4. Экскурсии по изучению родного края, выезды в театр	В течение года	Снижение общего напряжения в коллективе, развитие интеллектуального потенциала педагогов школы
7. Тренинги, работа балинтовской группы психолог	В течение года	Повышение мотивации сотрудников к осуществлению педагогической деятельности, снижение уровня профессионального выгорания
8. Совещания при директоре	ежемесячно	Формирование единой линии поведения к администрации школы, развитие коммуникативных и деловых качеств сотрудников, повышение мотивации работников через делегирование отдельных полномочий

- Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии:

- проведение Дня самоуправления;
- встречи со студентами, мастер-классы от студентов, обучающихся в педагогических ВУЗах и ССУЗах.

Кадровый состав учителей неоднородный: 4 (14%) учителей имеют стаж работы менее 5 лет; 8 (27%) имеют стаж более 30 лет. Обновление состава педагогического коллектива привело к увеличению учителей, имеющих стаж работы менее 5 лет. Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества:

- Выполнение стимулирующих мер по привлечению молодых специалистов в течение действия программы. 1 учитель второй год поддержки.

- Внедрение целевой модели наставничества: Приказ. от 05.03.2022 № 76 "Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников МКОУ «Синявинская СОШ»".

Анализ данных по итогам аттестации работников:

Статистические данные по состоянию на 2022 - 2023г.:

Педагоги, имеющие	количество	доля	количество, планируемое на 2023г.
1. высшую квалификационную категорию	9	31%	2
2. первую квалификационную категорию	8	27,6%	2
3. соответствие занимаемой должности	9	31%	2
4. без категории (указать причину)	1(молодой специалист), 2 педагога менее 2х лет	3,4% 7%	X
ИТОГО:	29	100%	X
5. ученую степень (указать какую)	нет	X	X

Важным механизмом повышения профессионального мастерства является аттестация педагогических работников. Аттестация педагогических работников школы осуществляется в соответствии с Перспективным планом аттестации и годичным Графиком аттестации приказ №313 от 05.10.2022г

В школе обеспечивается контроль и выполнение плана подготовки и проведения мероприятий аттестации педагогических кадров. Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур: оказание методической помощи аттестуемым и помощи технического специалиста для оформления документов в ГИС СОЛО.

Порядок проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности проходит в соответствии с законом «Об образовании» и в соответствии с планом работы аттестационной комиссии школы, приказ от 05.10.22г. № 313.

Педагоги, имеющие ведомственные награды Министерства просвещения РФ	количество педагогов	год получения
1. Почетное звание - Нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ»	1 чел. (Дупанова И.П. – «Отличник народного просвещения»)	1995г
2. Почетную грамота Министерства просвещения.	6 чел. 1.Гунбина Н.А. 2. Лимашова Э.Х. 3. Лапицкая Н.А. 4.Байков А.А. 4.Сергеева М.В. 5.Жохова Е.М.	2002г 2013г 2014г 2016г 2019г 2021г
3. Другие награды (указать какие)	1 чел. (Байков А.А. – «Отличник физической культуры и спорта»)	2015г

Школа создает условия для непрерывного профессионального развития педагогических работников:

Учебный год	Всего педагогических	Из них прошли обучение на курсах повышения квалификации

	работников	число	% от общего числа
2020-2021 уч. год	27	27	100%
2021-2022 уч.год	29	29	100%
2022-2023 уч. год	29	29	100%

Ежегодно педагоги МКОУ «Синявинская СОШ» проходят повышение квалификации педагогических работников:

- В рамках реализации приоритетных федеральных программ: «Реализация требований обновлённых ФГОС НОО, ФГОС ООО в работе учителя»- 11 человек;

- По вопросам овладения методиками профилактики и коррекции учебной неуспешности, в том числе обучающихся с ОВЗ- 6 человек. 1 учитель начальных классов получает дефектологическое образование.

- По совершенствованию предметных компетенций педагогических работников – 5 человек

Уровень профессиональной квалификации педагогических кадров обеспечивается системой муниципальной методической работы и методической работы школы.

В соответствии с планом работы ШМО проводятся мероприятия по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников.

В 2022-2023 учебном году цель работы ШМО - повышение качества образовательных результатов обучающихся. Ведется работа по повышению профессиональной компетентности педагогов в работе с обучающимися с ОВЗ.

Для реализации этой цели проводится следующие мероприятия:

- По результатам контроля классного журнала (систематичности выставления оценок, объёма домашних заданий, выполнение программы) принимаются соответствующие управленческие решения, в первую очередь по оказанию методической помощи педагогам. Подготовка адресных рекомендаций по результатам контроля для учителей – предметников, классного руководителя с учетом поставленных целей, определенных показателей.

- С целью профилактики и коррекции учебной неуспешности, в том числе обучающихся с ОВЗ (в связи с увеличением вышеуказанного контингента) стимулируются дополнительные занятия педагогов с обучающимися, в рамках адаптированной программы для детей с ОВЗ. Систематическая работа школьного ППк для выявления и коррекции детей с ОВЗ в соответствии с приказом «Об утверждении плана работы и графика заседаний ППк МКОУ

«Синявинская СОШ» в 2022=2023 учебном году от 31.08.2022 №267 и приказа «О внесении изменений в состав ППк школы» от 16.12.2022г № 415.

- Исходя из анализа запроса самих педагогических работников: трудностей в работе, перспектив деятельности, профессиональных склонностей и интересов и т. п. планируются курсы повышения квалификации/переподготовки, обучающие вебинары и мастер –классы.
- Проведение открытых уроков с применением технологии индивидуального и дифференцированного обучения.
- Формирование банка данных педагогических инноваций работников школы и анализ их результативности. Пополнение страницы «Методическая копилка» на сайте школы.
- Организация работы открытых педагогических мастерских силами лучших учителей школы по передачи педагогического опыта (подготовка к ГИА, ВПР, работа с одарёнными детьми, детьми с ОВЗ и другими особыми образовательными особенностями и пр.)
- Формирование функциональной грамотности при переходе на обновленные ФГОС, участие в проектах и обучающих семинарах, курсы повышения квалификации по совершенствованию метапредметных компетенций педагогических работников: «Формирование функциональной грамотности учащихся: содержание, организация, мониторинг» прошли 11 человек.

Эффективные формы организации сотрудничества с коллегами в решении задач совместной деятельности по повышению качества обучения, в том числе в рамках организации сетевого взаимодействия со школой партнером МБОУ «Шлиссельбургская СОШ», а именно участие в открытых уроках, посещение мастер-классов и заседаний ШМО, проведение репетиционных тестирований на базе МБОУ «Шлиссельбургская СОШ» в рамках подготовки к ГИА, создание адаптированной программы для детей с ОВЗ.

Выводы:

Состав коллектива позволяет формировать и передавать педагогический опыт, организовать инновационную и экспериментальную деятельность. В связи с ростом контингента обучающихся, появятся вакансии учителей русского и английского языка, математики.

Проблемы, требующие решения: приток детей с ОВЗ, старение педагогических кадров (старше 65 лет учитель физкультуры, учитель математики, учитель русского языка, учителя начальных классов), отсутствие притока молодых специалистов в сферу образования; низкий социальный статус педагога в обществе; недостаточность кадров, в связи с этим высокий уровень нагрузки педагогов, как следствие профессиональное выгорание

педагогов; недостаточная обеспеченность потребностей школы узкими специалистами (дефектолог, логопед) в условиях увеличения обучающихся с ОВЗ.

Задачами перед педагогическим коллективом МКОУ «Синявинская СОШ» будет организация:

В связи с ростом контингента обучающихся, появятся вакансии учителей русского и английского языка, математики;

Работа с пед.коллективом по повышению квалификации при работе с детьми с ОВЗ;

Поиск узких специалистов по работе с детьми (дефектолог, логопед);

Систематическая профилактика профессионального выгорания педагогов.

МКОУ «Шумская СОШ»:

Укомплектованность штатов составляет 70%.

Средний возраст педагогов – 48 лет.

Имеется потребность в учителях начальных классов, русского языка и литературы, технологии, музыки, химии, информатики. Почасовая нагрузка в среднем составляет 26 часов на одного учителя. За последние три года обновления коллектива не произошло.

В целях устранения кадрового дефицита в ОО руководителем ведется планомерная работа по поиску специалистов. Разработана и реализуется Программа развития кадрового потенциала, утверждена приказом №07 от 10.01.2023г. За последние 8 лет пришли и ушли 3 молодых педагога. За последние 5 лет Администрацией сельского поселения выделены две квартиры, что позволило закрепиться в ОО 4 педагогам.

Кадровый состав учителей неоднороден. 4 (28,5%) учителей имеют стаж работы менее 5 лет; 2 (14,3%) имеют стаж более 30 лет. Обновление состава педагогического коллектива привело к увеличению учителей, имеющих стаж работы менее 5 лет.

По уровню образования в школе есть педагоги без специального образования, 4 из них уже прошли переподготовку.

Перспективный план переподготовки не имеет смысла составлять, т.к. педагоги загружены своими предметами и не имеют возможности вести еще какой-то предмет.

По итогам аттестации работников следует отметить, что в 2022-23 учебном году повысили квалификацию 2 педагога – один на высшую, один – на первую квалификационную категорию. Два педагога подтвердили высшую квалификационную категорию.

Статистические данные по состоянию на 01.02.2023г.:

Педагоги, имеющие	количество	доля	количество, планируемое на 2023г.
1. высшую квалификационную категорию	4	28,5	
2. первую квалификационную категорию	2	14	1
3. соответствие занимаемой должности	6	31,5	
4. без категории (указать причину)	2 (1 работает менее 2 лет, 1 декретный отпуск)	14	X
ИТОГО:			X
5. ученую степень (указать какую)	нет	X	X

Важным механизмом повышения профессионального мастерства является аттестация педагогических работников. Порядок проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в ОО, утвержден приказом директора (№280 от 05.12.2022, №282 от 05.12.2022).

В школе обеспечивается контроль и выполнение плана подготовки и проведения мероприятий аттестации педагогических кадров.

Педагоги, имеющие ведомственные награды Министерства просвещения РФ	количество педагогов	год получения
1. Почетное звание - Нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ»	1	2009
2. Почетную грамоту Министерства просвещения РФ	2	2009, 2020
3. Другие награды: Грамота комитета образования Кировского муниципального района,	4	2022
Грамота Комитета общего и профессионального образования Ленинградской области	4	2007, 2020, 2022

Школа создает условия для непрерывного профессионального развития педагогических работников:

Учебный год	Всего педагогических работников	Из них прошли обучение на курсах повышения квалификации	
		число	% от общего числа
2020-2021 уч. год	16	13	81
2021-2022 уч.год	15	7	50
2022-2023 уч. год	14	12	85,7

Перспективный план повышения квалификации сотрудников МКОУ «Шумская СОШ» на 2022-2023 учебный год утвержден приказом по школе от 09.01.2022 №2, изменения вносятся постоянно, педагоги направляются на КПК не реже 1 раза в год.

В том числе организовано повышение квалификации педагогических работников:

- В рамках реализации приоритетных федеральных программ: «Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ООО в работе учителя», «Быстрый старт в искусственный интеллект»
- По совершенствованию предметных компетенций педагогических работников: «Формирование функциональной грамотности обучающихся», «Совершенствование предметных и методических компетенций педагогических работников в рамках реализации федерального проекта «Учитель будущего»
- По вопросам овладения методиками профилактики и коррекции учебной неуспешности, в том числе обучающихся с ОВЗ. «Коррекционная педагогика и особенности образования и воспитания детей с ОВЗ

Уровень профессиональной квалификации педагогических кадров обеспечивается системой методической работы школы. В 2022-2023 учебном году коллектив школы работал над методической темой «Развитие профессиональных компетентностей педагогов школы как фактор достижения качества образования в условиях введения обновленных ФГОС НОО, ООО».

Цель: повышение эффективности образовательного процесса через применение современных подходов к организации образовательной деятельности, непрерывное совершенствование профессионального уровня и педагогического мастерства учителя для реализации обновленных ФГОС.

Ведущая роль в управлении методической работой в школе, принадлежит методическому совету – совещательному и коллегиальному органу, который организует, направляет работу учителей, создает условия для развития их творчества.

Методический совет координирует профессиональную деятельность всего педагогического коллектива школы. Сегодня роль методической службы значительно возросла. Это связано с необходимостью создания наиболее благоприятных условий для развития личности ученика как индивидуальности, перехода от подчинения к сотрудничеству и партнерству в отношениях с коллегами, учащимися, а также с необходимостью рационально, оперативно и творчески использовать новые технологии обучения, современных методик, приемов и форм обучения.

В школе функционирует методический совет, план работы которого подчинен задачам методической работы и находится в соответствии с методической темой школы.

На первом заседании методического совета были подведены итоги работы прошедшего учебного года и спланирована работа на новый учебный год. В план работы были включены:

- Согласование учебных программ, календарно тематического планирования с учетом требований современных технологий.
- Утверждение учебно-методического обеспечения обучающихся.
- Рекомендации по анализу и самоанализу урока.
- Анализ успеваемости обучающихся за учебные периоды.
- Аттестация учителей.
- Работа с молодыми и вновь принятыми учителями.
- Самообразование учителей.
- Организация и проведение, диагностических, административных контрольных работ.
- Организация и проведение школьного этапа ВСОШ. Участие в муниципальном и региональном этапах ВСОШ.

На заседаниях методического совета подводились и обсуждались итоги школьного, муниципального и регионального этапов Всероссийской олимпиады школьников по учебным предметам, проводился анализ результатов мониторингов различного уровня и административных контрольных работ, заслушивались отчёты руководителей ШМО о проделанной методическими объединениями работе, анализировался опыт и итоги проведения открытых уроков в рамках Единой методической недели.

Распространение педагогического опыта.

Учителя школы используют различные формы для трансляции своего профессионального мастерства: мастер-классы, семинары - практикумы, доклады, творческие отчёты, индивидуальные беседы по организации и проведению уроков, участие в профессиональных конкурсах.

Свой опыт педагоги представляют на школьном и муниципальном уровнях, принимая активное участие в методической работе школы и города, в рамках педагогических советов, заседаний школьных и городских методических объединений, различных конкурсов.

Рекомендации: руководителям усилить работу по заинтересованности учителей к трансляции своего педагогического опыта работы через участие в профессиональных конкурсах и мероприятиях различного уровня.

Работа с вновь прибывшими учителями.

В школе в 2022-2023 учебном году второй год работали два вновь прибывших учителя –учитель иностранного языка Кротова Н.В. и учитель физики Найман И.В. Задачами администрации, методического совета и педагогического коллектива школы были:

- помочь адаптироваться вновь принятым учителям в коллективе;
- определить уровень их профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике;
- помочь формированию творческой индивидуальности учителей;
- создать условия для развития профессиональных навыков, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями.

К вновь принятым учителям был прикреплен опытный наставник с многолетним стажем работы Чернышова С.А., в течение года учителям оказывалась методическая помощь в составлении программ по предмету, составлении планов уроков, организации и проведении занятий, обучению учителей анализу и самоанализу уроков, оформлению записей в электронных классных журналах, требованиям к ведению тетрадей. Наставник и администрация посещали их уроки, вместе анализировали и намечали пути преодоления трудностей. Также для оказания методической и практической помощи данной категории учителей использовались индивидуальные консультации, как администрации школы, так и наставника.

Вывод: методическая грамотность вновь принятых учителей постепенно растёт, но требует сохранения контроля и помощи.

Рекомендации: продолжить работу

- по активизации участия педагогов в профессиональных педагогических конкурсах,
- по изучению результативного опыта педагогов и оказанию помощи (информационную, методическую и организационную) в обобщении опыта.

Главное в методической работе – оказание реальной действенной помощи учителям. В школе за этот учебный год поставленные задачи в основном успешно реализованы. Методическая работа представляет относительно непрерывный, постоянный, повседневный процесс, сочетаясь с курсовой переподготовкой, муниципальными и региональными семинарами и конференциями, профессиональными конкурсами различного уровня.

Все учителя школы включены в методическую систему школы. Тематика заседаний методического совета и педагогических советов отражает основные проблемные вопросы, которые стремится решать педагогический коллектив школы.

Очевидна положительная динамика роста методического и профессионального мастерства учителей, о чем свидетельствуют следующие факты:

- активизировалась работа многих педагогов школы по обобщению и распространению педагогического опыта, возросло желание поделиться педагогическими и методическими находками;
- повысился профессиональный уровень учительского коллектива;
- многие учителя прорабатывают для себя методiku применения в практике преподавания новых педагогических технологий;
- учителя совершенствуют навык самоанализа своей профессиональной деятельности;
- пополняются методические копилки школы и района.

Наряду с имеющимися положительными результатами в работе педагогического коллектива имеются недостатки:

- освоение и внедрение новых педагогических технологий и инноваций не выполняют ещё многие учителя школы;
- не все учителя готовы к переоценке своих профессиональных и личностных качеств, необходимых для перехода на новый уровень, обеспечивающий качество образования;
- неполный охват и вовлеченность учителей в методическую работу той или иной форме, в поиск новых нетрадиционных форм содержания методической работы.

Эффективные формы организации сотрудничества с коллегами в решении задач совместной деятельности по повышению качества обучения, в том числе в рамках организации сетевого взаимодействия со школой партнером - МБОУ «Шлиссельбургская СОШ №1».

Выводы:

Состав коллектива позволяет формировать и передавать педагогический опыт, организовать инновационную и экспериментальную деятельность, но в перспективе наблюдается «старение кадров» и требуются условия для обновления кадров.

Проблемы, требующие решения: старение педагогических и управленческих кадров, отсутствие притока молодых специалистов в сферу образования; низкий социальный статус педагога в обществе; недостаточность кадров, в связи с этим высокий уровень нагрузки педагогов, как следствие профессиональное выгорание педагогов; недостаточная обеспеченность потребностей школы узкими специалистами (дефектолог, логопед) в условиях увеличения обучающихся с ОВЗ. Одной из задач перед педагогическим коллективом ОО будет реализации плана мероприятий к «Году педагога и

наставника в России» и профилактика профессионального выгорания педагогов.

МКОУ «Суховская СОШ»:

Школа укомплектована педагогическими кадрами согласно штатному расписанию укомплектованность штатов составляет 100%.

Средний возраст 49 лет.

В школе работает 11 педагогических работников, с учетом руководящего состава. Имеется потребность в узких специалистах, (психолог, социальный педагог, дефектолог, логопед). Почасовая нагрузка в среднем составляет 17,5 (оплачиваемых – 6 классов комплектов 175 ч, а по факту 25,6 ч на одного педагога) часа на одного учителя. За последние три года обновление коллектива произошло за счет прихода новых учителей: русского языка, иностранного языка, географии.

Принятие мер, направленных на устранение кадрового дефицита в ОО – в настоящий момент дефицита кадров нет.

Ведется системная работа по привлечению и сохранению кадров : разработана система стимулирующих доплат, участие в совместных мероприятиях с учреждениями культуры при проведении досуга. Для сохранения психического здоровья организован ансамбль «Русской песни», в котором занимается педагоги и работники школы. При поддержке профсоюзной организации Кировского района посещаются театры и концертные программы, а так же организуется санаторно - курортное лечение один раз в три года.

- План проведения институциональных мероприятий по формированию команды и групповой сплочённости педагогического коллектива на 2022-2023 уч.год.

В сентябре 2022 года и по май 2023 команда педагогов (4 человека) школы участвует в проектах по развитию и преподавания функциональной грамотности.

В сентябре 2022 г по май 2023 года команда школа приняла участие в проекте: Школы функционирующие в условиях понижения результатов (4 человека).

В сентябре-октябре 2022 года команда педагогов (4 человека) прошли курсовую подготовку по направлению: «Искусственный интеллект в образовании».

- Организация работы по ориентации учащихся на педагогические профессии.

Регулярно проводятся дни дублера: ко дню учителя, к 8 марта, в мае, где обучающиеся 7-9 классов пробуют свои силы в профессии учителя.

Проводятся встречи с ветеранами педагогического труда. В этом году запланированы мероприятия, направленные на популяризацию профессии «Учитель».

Кадровый состав учителей неоднороден. 3 (30%) учителей имеют педагогический стаж работы менее 5 лет; 7 (70) имеют педагогический стаж более 20 лет. Обновление состава педагогического коллектива привело к увеличению учителей, имеющих педагогический стаж работы менее 5 лет.

Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества....

Внедрена целевая модель наставничества: утверждена приказом 68 а от 29.08.2022.

Краткое описание модели: Программа наставничества «Учитель-учитель». Основное взаимодействие между участниками: «опытный педагог - молодой специалист».

По уровню образования в школе есть педагоги без специального образования, часть из них уже прошла переподготовку 4 педагога (русский язык и литература; английский язык; география; история); Также этим педагогами были пройдены и КПК по предмету в размере 72 ч.

Информация об организации переподготовки педагогов в 2022 г.

иностраный (Английский) язык	Жихарева Екатерина Николаевна	Учитель начальных классов	«Английский язык: теория и методика преподавания в образовательной организации» 11.06.2022-12.10.2022	С 01.09.2022
------------------------------	-------------------------------	---------------------------	--	--------------

Перспективный план переподготовки на 2023 г.:

Наименование вакансии	ФИО педагога	Основная должность/ образование	Название программы переподготовки, сроки прохождения	С какой даты замещается или планируется замещать вакансию
нет	нет			

Анализ данных по итогам аттестации работников ОО:

В 2021 году – учитель математики Кузьмина Надежда Константиновна – аттестована на высшую категорию.

2022 году – учитель начальных классов Миронова Светлана Ивановна- первая категория.

Громов Сергей Вячеславович – высшая категория.

Статистические данные по состоянию на 01.01.2023г.:

Педагоги, имеющие	количество	доля	количество, планируемое на 2023г.
-------------------	------------	------	-----------------------------------

1. высшую квалификационную категорию	2	20%	
2. первую квалификационную категорию	1	10%	
3. соответствие занимаемой должности	7	70%	
4. без категории (указать причину)	0	0	X
ИТОГО:	10	100%	X
5. ученую степень (указать какую)	нет	X	X

Важным механизмом повышения профессионального мастерства является аттестация педагогических работников. Аттестация педагогических работников школы осуществляется в соответствии с Перспективным планом аттестации и годичным Графиком аттестации приказ №2 от 09.01.2023 г.

В школе обеспечивается контроль и выполнение плана подготовки и проведения мероприятий аттестации педагогических кадров. Проведение индивидуальной работы, связанной с организацией аттестационных процедур:

- посещение уроков;
- анализ порт фолио и педагогических результатов;
- проведение открытых мероприятий аттестующимися педагогами.

Порядок проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в ОО, утвержден приказом директора №1 от 11.01 2021 г.

Педагоги, имеющие ведомственные награды Министерства просвещения РФ	количество педагогов	год получения
1. Почетное звание - Нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ»		
2. Почетную грамоту Министерства образования и науки	3	2008,2009, 2022
3. Другие награды (указать какие) почетный знак « За верность профсоюзам»	2	2022,2021
« За социальное партнерство»	1	2022

Проведение организационных процедур по представлению к наградам муниципального, регионального и федерального уровня педагогических и руководящих работников в 2022-2023: проводится работа по формированию наградных документов.

Участие педагогов в инновационной деятельности - 0% от общей численности педагогического коллектива.

Школа создает условия для непрерывного профессионального развития педагогических работников:

Учебный год	Всего педагогических работников	Из них прошли обучение на курсах повышения квалификации	
		число	% от общего числа
2020-2021 уч. год	10	10	100
2021-2022 уч.год	10	10	100
2022-2023 уч. год	10	5	50

Наличие перспективного плана повышения квалификации педагогических работников: Перспективный план повышения квалификации сотрудников ОО

на 2021-2025 учебный год», утвержден приказом по школе от 01.09.2022 № 49 на пять лет, изменения вносятся два раза в год, педагоги направляются на КПК не реже 1 раза в 3 года.

В том числе организовано повышение квалификации педагогических работников:

- В рамках реализации приоритетных федеральных программ - 3 педагога.
- По совершенствованию предметных компетенций педагогических работников - 6.
- По вопросам овладения методиками профилактики и коррекции учебной неуспешности, в том числе обучающихся с ОВЗ- нет, запланировано в 2023- 2 чел.

Уровень профессиональной квалификации педагогических кадров обеспечивается системой методической работы школы.

Проведение мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников

- на заседаниях педагогических советов
- . участие в вебинарах и семинарских занятиях.

Направления методической работы МО школы, меры, мероприятия, направления на решение выявленных проблем:

- По результатам проведения анализа результатов контроля электронного журнала (Несистематическое заполнение домашних заданий, текущих оценок). Еженедельный контроль за заполнением электронного журнала. Ответственный Громова С.В. Оказание методической помощи учителям-предметникам и классным руководителям по работе с электронным журналом.
- С целью профилактики и коррекции учебной неуспешности, в том числе обучающихся с ОВЗ (один ребенок с умственной отсталостью 8 класс, 3 с ОВЗ)- разработаны индивидуальные маршруты обучения.
- Исходя из анализа запроса самих педагогических работников: трудностей в работе, перспектив деятельности, профессиональных склонностей и интересов и т.п.;
- Разработан график повышения квалификации с учетом профессиональных дефицитов.

- Решение проблемы учебной неуспешности, а именно повышение образовательных результатов обучающихся. Разработан ряд мероприятий по повышению учебной мотивации.
- Вопросы направленных на реализацию технологий индивидуального и дифференцированного обучения. при малой наполняемости классов- от 4 до 10 человек, практически на каждом уроке реализуется данная технология.
- Ведется работа по формированию банка успешных педагогических практик.
- Формирование функциональной грамотности при переходе на обновленные ФГОС. Формирование функциональной грамотности включено в учебный план в объеме 1 час в 5 классе, в остальных классах реализуется за счет внеурочной деятельности.
- Сетевое взаимодействие со школой- наставником Приладожской СОШ находится на начальном этапе: выстраивание модели сотрудничества по вопросам устранения педагогических дефицитов через оказание методической помощи.

Выводы:

Состав коллектива позволяет формировать и передавать педагогический опыт, но организовать инновационную и экспериментальную деятельность можно только привлекая сетевых партнеров и заинтересованных научных руководителей. В перспективе наблюдается «старение кадров» и требуются условия для их обновления.

В связи со строительством новой школы (2025 год окончание) возможно увеличится контингент обучающихся и воспитанников, а также появятся педагогические вакансии

Проблемы, требующие решения: старение педагогических и управленческих кадров, отсутствие притока молодых специалистов в сферу образования; недостаточность кадров, в связи с этим высокий уровень нагрузки педагогов, как следствие профессиональное выгорание педагогов; недостаточная обеспеченность потребностей школы узкими специалистами (психолог, социальный педагог, дефектолог, логопед) .

Основные задачи, стоящие перед педагогическим коллективом ОО:

- Организация эффективной работы в пред аттестационный период с аттестуемым педагогом.
- Реализация плана мероприятий к «Году педагога и наставника в России»
- Профилактика профессионального выгорания педагогов

- Реализация эффективного сетевого взаимодействия с Приладожской СОШ
- Реализация программы по повышению учебной мотивации обучающихся.

На основе проведенного анализа можно сделать следующие выводы:

Основной задачей администрации школ с низкими образовательными результатами и функционирующих в зоне риска снижения образовательных результатов является создание нормативных, кадровых, организационных и информационно-методических условий для обеспечения доступного качественного образования для каждого ученика, что в первую очередь, обеспечивается высоким уровнем профессионального мастерства педагогов. Необходимо продолжить обучение педагогов по вопросам формирования и развития функциональной грамотности обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС с учетом новых приоритетных целей образования, заявленных личностных, метапредметных и предметных планируемых образовательных результатов.

Для данных целей необходимо разработать и реализовать эффективную модель управления профессиональным ростом педагогов и руководителей данных общеобразовательных организаций. А также обеспечить повышение профессиональных компетенций педагогических работников школы по вопросам организации образовательной деятельности со слабоуспевающими и неуспевающими учениками, в т. ч. с детьми с особыми образовательными потребностями, средствами формального, неформального, информального образования.

В современной федеральной системе научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – ЕФС) (письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 8 ноября 2021 г. № АЗ-872/08 «О направлении методических рекомендаций») ИОМ является действенным инструментом непрерывного повышения педагогического мастерства. Сегодня ИОМ это наиболее адаптированный формат проектирования индивидуальной траектории профессионального развития педагога с учетом его собственных дефицитов и потребностей, и возможность руководствоваться поддержкой коллег-наставников, руководителей образовательных организаций и представителей муниципальных методических служб.

Адресные рекомендации, подготовленные на основании анализа кадрового обеспечения и сопровождения образовательного процесса, технологий, методик профилактики и коррекции учебной неуспешности, в том числе обучающихся с ОВЗ в образовательных организациях, включенных в реализацию региональных проектов для ШНОР и ШФЗР в 2022-2023 учебном году

Руководителям образовательных организаций:

Исходя из данных анализа, с целью выстраивания системы методического сопровождения профессионального развития педагогов, рекомендуется:

- 1) познакомить педагогический коллектив с федеральными и региональными документами по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, где заявлены новые подходы к организации методической работы, выстраивании системы методического сопровождения, где ключевой идеей является разработка индивидуальных образовательных маршрутов, их методического сопровождения для устранения профессиональных дефицитов, выявленных в процессе диагностики;
- 2) обсудить на совещании при директоре вопрос о внесении корректировок в систему методической работы школы, внести изменения в локальные нормативные акты, составить план прохождения педагогами диагностик по выявлению профессиональных дефицитов, назначить ответственных за сопровождения педагогов при разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ);
- 3) включить в план ВСОКО мероприятия по оценке эффективности работы педагогов по реализации ИОМ;
- 4) обеспечить функционирование объективной внутренней системы оценки качества образования, относящейся к компетенции образовательной организации в соответствии с пунктом 13 части 3 статьи 28 273-ФЗ, в том числе включение в план ВСОКО мероприятий по персональному контролю деятельности учителя: анализу качества образовательных результатов и

деятельности педагогов-предметников через использование данных модуля МСОКО ГИС «СОЛО»;

5) включится в работу по разработке сетевых форм образовательных программ повышения квалификации педагогических и управленческих работников для кооперации кадровых и материально-технических ресурсов.