

**Выписка из Протокола № 9**  
Дня руководителя образовательного учреждения  
от 28.12.2021 года

Повестка

1. Об итогах реализации системы наставничества (А.А.Ямангарина)
2. Об итогах по формированию и подготовке управленческих кадров за 2021 год(А.А.Ямангарина)

По первому вопросу слушали Ямангарину. Она подвела итоги проведения мониторинга деятельности образовательных организаций по сопровождению адаптации молодых и начинающих педагогов. В мониторинге приняли участие 14 ОО:8 общеобразовательных организации, 4 дошкольных организации, 2 учреждения допобразования. Сказала, что приказ об итогах направлен в образовательные организации.

В целом мониторинг деятельности образовательных организаций по сопровождению адаптации молодых и начинающих педагогов показал, что в тех образовательных организациях, где работа в данном направлении ведется, она ведется неформально. В течение первого полугодия в соответствии планами работы наставниками проведены мероприятия с молодыми и начинающими педагогами, направленные на разрешение выявленных профессиональных проблем молодых педагогов, а так же мероприятия, способствующие развитию уже имеющихся профессиональных навыков. Это и индивидуальные беседы наставников с молодыми педагогами, и практические занятия по оформлению рабочей документации, разработке технологической карты урока, разработке рабочей программы, разработке воспитательных мероприятий и пр., а так же посещение наставниками уроков и иных занятий, проводимых молодыми педагогами, с последующим анализом посещенного мероприятия. В среднем каждый наставник посетил по 5 занятий за полугодие. Наибольшее число посещений занятий молодого специалиста зафиксировано в гимназии, Старицинской СШ. Положительной практикой является то, что в ОО организовано взаимопосещение молодыми педагогами уроков (занятий) более опытных педагогов. 95% молодых педагогов отметили, что их занятия посещают не только наставники, но и другие педагоги, руководители ОО.

Анализ анкет, заполненных молодыми и начинающими педагогами, показывает, что педагоги считают для себя помощь педагога-наставника необходимой, в большей степени удовлетворены оказываемой помощью. Некоторые молодые педагоги высоко оценивают (до 100%) вклад наставника в свое профессиональное становление.

Некоторые молодые педагоги уже в течение первой учебной четверти дали открытые уроки (мероприятия) в рамках РМО, выступили с вопросами на педагогических советах, родительских собраниях и пр. 100% молодых педагогов подтвердили то, что они для повышения профессионального уровня изучают педагогическую и научно-методическую литературу, 75% педагогов имеется тема по самообразованию.

50% молодых и начинающих педагогов удовлетворены своей профессией и не планируют менять работу, 30% педагогов иногда задумываются о смене работы.

Анализ сайтов показал, что 100% (14 ОО-й) создали страницы о внедрении целевой модели наставничества на официальных сайтах образовательных учреждений. На страницах сайтов размещены разработанные положения, планы, приказы о закреплении наставников, отчеты, отзывы о работе наставников, ссылки на мероприятия, организованные для молодых и начинающих учителей на базе ОО-и и информация о педагогах, принявших участие в профессиональных конкурсах. Анализ документов сайта показал, что педагоги образовательных организаций работают системно, образовательные организации обеспечивают прозрачность и открытость своей деятельности по развитию наставничества на сайтах.

**Решили:**

1. Руководителям образовательных организаций:

- 1.1. продолжить работу по сопровождению адаптации молодых и начинающих педагогов;
- 1.2. обеспечить наличие нормативных документов, регламентирующих работу по сопровождению адаптации молодых и начинающих педагогов (Положение, приказ о закреплении наставничества, план работы педагога-наставника, закрепление в должностной инструкции кого-то из руководителей ОО обязанностей по курированию данного вопроса, закрепление в положении о системе оплаты труда порядка стимулирования за осуществление функций наставника) в новом учебном году.
- 1.3. обеспечить охват работой наставников всех нуждающихся в профессиональной адаптации педагогов.

По второму вопросу выступила заместитель руководителя Отдела образования А.А.Ямангарина. Она подвела итоги по формированию и подготовке управленческих кадров за 2021 год. Отметила, что Отдел образования проводит постоянную, целенаправленную работу по формированию резервного состава руководителей муниципальных образовательных организаций. Разработано Положение о резерве управленческих кадров системы образования Парабельского района, план работы с резервом управленческих кадров, в ноябре проведен мониторинг руководящих работников, проведен анализ по проблеме формирования и работы с резервом управленческих кадров на должности руководителей муниципальных организаций.

В настоящее время в муниципальной системе образования общая численность лиц, зачисленных в резерв, составляет 25 человек. По итогам 2021 года из общего числа резервистов назначено на должности руководителей организаций -2 человека, 2 - заместителя руководителя. Общее количество лиц, назначенных на руководящие должности из резерва управленческих кадров, составило 100% от общего числа назначений.

Районным ресурсно-методическим центром ведется планомерная и системная работа по повышению квалификации руководящего состава образовательных организаций и резерва управленческих кадров. Ежегодно руководители и резервисты проходят курсы повышения квалификации и переподготовки в ТОИПКРО, ТГПУ, ТГУ, РЦРО. По разным направлениям деятельности за отчетный период прошли курсовую подготовку 7 работников

Из общего количества резерва управленческих кадров, прошли обучение – 5 чел. (20%), имеют план индивидуального профессионального развития – 25 чел. (100% от общего числа лиц, зачисленных в резерв управленческих кадров.

В течение года руководители и резервисты повышали свою квалификацию, обучаясь на курсах повышения квалификации, принимали активное участие в работе муниципальных стажировочных площадок на базе Парабельской гимназии и Парабельской СШ, в вебинарах, семинарах, форумах, профессиональных олимпиадах, работали над темами по самообразованию.

Деятельность Отдела образования по формированию резерва руководящих работников открыта и прозрачна. Она представлена на официальном сайте, на котором имеется раздел «Резерв управленческих кадров». В данном разделе отображена полная информация о резерве: приказы о порядке формирования и подготовки резерва, о комиссии по формированию резерва, о составе педагогических работников, зачисленных в резерв.

Работа с резервом руководящих кадров ведется в системе. Выстроена система подготовки работников, претендующих на руководящие должности в образовательных учреждениях, сведения о деятельности отдела образования в этом направлении опубликованы на сайте.

#### **РЕШИЛИ:**

*1.Руководителям образовательных организаций:*

1.1.Продолжить целенаправленную планомерную работу по формированию и подготовке резерва управленческих кадров.

1.2.Сформировать и предоставить заявки на прохождение курсов повышения квалификации руководителей и лиц, состоящих в резерве Срок: до 20.01.2022г.

*2.Ямангаиной А.А., заместителю руководителя Отдела образования:*

2.1. Разработать и утвердить план мероприятий по подготовке с резервом управленческих кадров на 2022 год. Срок: до 28.01.2022г

2.2. Ознакомить руководителей ОО-й план мероприятий по подготовке с резервом управленческих кадров на 2022 год. Срок: до 31.01.2022г

2.3.Обеспечить обновление информации в разделе «Резерв управленческих кадров» на сайте Отдела образования.

*3.Василёнок Е.А., заведующей районным ресурсно-методическим центром:*

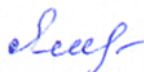
3.1.Сформировать муниципальный план-график прохождения курсов повышения квалификации руководителей и лиц, состоящих в резерве с учетом их индивидуальных запросов и потребностей муниципалитета. Срок: до 03.02.2022г.

Председатель



М.А.Ямщикова

Секретарь



А.А.Ямангарина