

**Аналитическая справка
по итогам муниципального мониторинга профессионального развития
педагогов управления образования администрации Назаровского района
за I полугодие 2022 - 2023 учебного года**

На основании приказа управления образования администрации Назаровского района от 17.01.2023 № 11/1 «О заполнении мониторинга», с *целью* анализа системы обеспечения профессионального развития педагогических работников был проведен мониторинг.

Мониторинг организован по следующим направлениям:

- развитие кадрового потенциала в ОО: учет педагогических работников прошедших профессиональную диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- осуществление методической поддержки молодых педагогов/наставничества;
- реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов);
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета;
- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

Методы сбора информации: анализ информации, размещенной на официальных сайтах образовательных организаций, использование краевой информационной автоматизированной системы управления образованием КИАСУО (введена в эксплуатацию приказом Министерства образования и науки Красноярского края № 37-04/2 от 22.03.2011 г.), отражающих показатели и индикаторы мониторинга, анализ результатов самоанализа учреждений по каждому показателю.

Анализ проведенного мониторинга позволяет сделать следующие выводы (ниже в таблице представлена динамика в сравнении с 2 полугодием 2021/2022 учебного года и 1 полугодие 2022/2023 учебного года):

Показатели	Период	2021/ 2022	2022/ 2023 1 полуг.
<i>Учет педагогов образовательных организаций, повысивших уровень профессиональных компетенций</i>			
Доля педагогов, прошедших диагностику/самодиагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов		83,7%	85,7%
Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на федеральном уровне (сервисами		5,4%	7,4%

ФИОКО, Академии Минпросвещения и др.), в общей численности педагогических работников муниципалитета		
Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов на региональном уровне (Цифровой профиль с IV квартала 2022 г., сервисы КК ИПК, ЦНППМ и др.), в общей численности педагогических работников муниципалитета	28,1%	38%
<i>Повышение профессионального мастерства педагогических работников</i>		
Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников муниципалитета для которых составлены ИОМ на основе выявления профессиональных дефицитов и актуализации перспективных задач их профессиональной деятельности	56,3%	67,6%
Доля педагогических работников общеобразовательных организаций муниципалитета, прошедших повышение квалификации в ЦНППМ	22,4%	25,3%
Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников муниципалитета, принявших участие в цикле мероприятий ПрофСреда		
Количество супервизоров педагогических работников муниципалитета	11 ч.	11 ч.
<i>Осуществление методической поддержки молодых педагогов по реализации системы наставничества</i>		
Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников муниципалитета	18,4%	19,3%
Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет от общей численности педагогических работников данной возрастной категории муниципалитета, участвующих в мероприятиях календаря для данной категории работников (МППИ, круглогодичные школы для молодых педагогов и т.п.)	63,7%	64,2%
Доля ОО, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников в общей численности ОО муниципалитета	100%	100%
Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов	18,4%	19,3%
Участие образовательной организации в реализации целевой модели наставничества педагогических работников.	да	да
Наличие в образовательной организации программ наставничества	9	10
Доля педагогов-наставников	9,3%	10,2%
<i>Реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне</i>		
Доля педагогов, участвующих в работе СМО в общей численности педагогов муниципалитета	89,4%	90%

Доля педагогов, участвующих в работе РМО получивших адресную помощь	56 %	63%
Доля педагогов в общей численности педагогов муниципалитета, включенных в сетевые формы взаимодействия	89,4%	92,4%
<i>Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета</i>		
Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	100%	100%
Доля педагогов, достигших пенсионного возраста от общего количества педагогов	18,2%	18,2%
Наличие перечня вакансий на уровне МО	имеет ся	имеет ся
Доля ОО, которые обеспечены педагогическими и руководящими кадрами.	100%	100%
Доля ОО, в которых более 30% учителей преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием	0%	0%
Доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов	100%	100%
Доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов	18.7%	20%
Доля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив	25,4%	25,4%
<i>Количество специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки.</i>	17 чел.	19 чел.

Анализ эффективности принятых мер

На основе повторного мониторинга можно отметить положительную динамику по показателям муниципальной системы оценки качества образования «Профессиональное развитие педагогов» и сделать следующие выводы:

Наблюдается включение в деятельность по выявлению кадровых потребностей в ОО, руководители ОО составили кадровое планирование с указанием количества работников, с указанием сроков, когда появится необходимость, спланировали каким образом можно привлечь необходимых педагогов. Внесли изменения в программы профориентации обучающихся с привлечением школьников в профессии сферы образования.

Продолжается деятельность по выстраиванию в ОО непрерывного профессионального обучения, по диагностике, выявлению профессиональных дефицитов педагогов и составление индивидуальных образовательных маршрутов. Положительная динамика по этим показателям сохраняется.

Комплекс мероприятий, направленных на непрерывный профессиональный рост педагогических работников, позволяет обеспечить доступность для каждого педагогического работника качественного дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности с учетом его профессиональных дефицитов и интересов, а также развитие методической службы.

Анализ материалов, представленных в рамках мониторинга, позволяет сделать вывод, что в соответствии со спецификой научно-методического сопровождения и направлений деятельности работа ведется системно и непрерывно. Деятельность по организации мероприятий, направленных на непрерывный профессиональный рост педагогических работников, является одним из приоритетных направлений работы ММС. Обучение по образовательным программам осуществляется согласно соглашению и видна положительная динамика.

У педагогов имеется возможность осуществить профессиональную переподготовку по программам педагогической направленности, чем воспользовались, согласно мониторинга прошли переподготовку 2 человека, всего 19, по программе «Менеджмент в образовании».

В целях формирования основных компетенций молодых педагогов, направленных на повышение качества образовательных услуг, обеспечение профессионального роста, совершенствование учебно-воспитательного процесса второй год функционирует Ассоциация молодых педагогов, в состав которой вошли молодые и вновь прибывшие педагоги, за каждым закреплен наставник из числа педагогов ОО, также ведется сопровождение методистами регионального методического актива в области проектирования уроков в деятельностном подходе и формировании функциональной грамотности.

В целях реализации мероприятий по внедрению программ наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам, применяются практики обмена опытом между педагогами как внутри ОО, так и на уровне муниципалитета.

На основе анализа видно, что факторы риска сохраняются, показывают устойчивую связь с низкими образовательными результатами обучающихся:

- проблемы с обеспеченностью кадрами (старение педагогических кадров, наличие вакансий в 9 ОО);
- не во всех ОО в наличие программы наставничества (9 ОО), хоть положительная динамика и наблюдается.

Наблюдается положительная динамика:

- количество обучившихся на курсах ПК;
- организована диагностика профессиональных (в том числе предметных) компетентностей, диагностика функциональной грамотности педагогов;
- составлены индивидуальные образовательные маршруты;
- реализуется система горизонтального обучения, через профессиональные методические сообщества, консультации учителей-методистов, деятельность

регионального методического актива, в которую включились еще 32 педагогов (сейчас 108 педагогов), из них 25 % это педагоги до 35 лет.

- для обновления и привлечения педагогических кадров управленческие команды включаются в региональные проекты: «Земский учитель», переподготовка учителей, целевое обучение, участие в программе взаимодействия между управлением образования и Ачинским педагогическим колледжем и т.д.; для привлечения обучающихся в профессию учитель реализуется сетевая программа дополнительного образования «Педкласс»;
- на сайтах всех ОО размещена информация об имеющихся вакансиях;
- разработана система стимулирования педагогов за результаты деятельности, система поддержки молодых педагогов.

Адресные рекомендации:

Методистам УО:

Продолжить деятельность по организации сопровождения реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

Продолжить деятельность «Ассоциации молодых педагогов», включить в деятельность регионального Календаря большее количество молодых специалистов.

Предусмотреть включение в различные формы поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет в первые 3 года работы;

Развивать систему наставничества среди педагогических работников, в том числе с применением лучших практик обмена опытом.

Обеспечить организацию и проведение открытых методических, практико-ориентированных мероприятий по обмену опытом и лучшими практиками реализации адресной методической поддержки педагогических работников по выявленным дефицитам (в том числе с использованием дистанционных технологий).

Увеличить охват педагогов включенных в деятельность регионального методического актива.

Продолжить деятельность по поддержке регионального комплекса мер по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

Систематически анализировать кадровую потребность в ОО муниципалитета.

Ведущему специалисту Сиделевой О.В.:

Продолжить формирование базы данных вакансий на сайте УО, организовать переподготовку заинтересованных педагогов по вакансиям.

Руководителям профессиональных методических сообществ:

Организовать тьюторскую поддержку учителей с целью повышения качества образования в школах.

Управленческим командам образовательных учреждений:

1. Необходимо продолжить деятельность по реализации модели методического сопровождения по повышению предметной и методической компетентности педагогов, через работу творческих, разработческих групп, тьюторские пары, систематически анализировать их деятельность, принимать управленческие решения по результатам мониторинговых процедур.

2. Стимулировать педагогических работников к участию в деятельности профессиональных сообществ и ассоциаций.

3. Обеспечить прохождение обучения педагогическими работниками в возрасте до 35 лет на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства «ПРОФСРЕДА» в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами.

4. Развивать систему наставничества среди педагогических работников, в том числе с применением лучших практик обмена опытом.

6. Использовать успешные практики представленные на стажерских, региональных инновационных площадках, практики размещенные в региональном атласе образовательных практики, практики тиражируемые через муниципальный образовательный форум «Современное образование: достижения и инновации».

Начальник отдела информации



06.02.2023

Н.И. Колесникова