



Республика Бурятия
Администрация
муниципального образования
«город Северобайкальск»
Управление образования

Буряад Улас
«Северобайкальск хото»
гэһэн нютагай засагай
байгууламжын захиргаан
Болбосоролой таһаг

П Р И К А З

« 09 » августа 2023 г.

№ 248

Об утверждении анализа результатов мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников
МО «город Северобайкальск»

В целях реализации системы обеспечения профессионального развития педагогических работников п р и к а з ы в а ю;

1. Утвердить анализ результатов мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования «город Северобайкальск
2. Руководителям общеобразовательных организаций довести информацию до педагогических работников, рассмотреть результаты на педагогических советах, заседаниях ГМО, ШМО.
3. Ответственность за исполнение данного приказа возложить на Цыбену С.Н., руководителя методической службы Управления образования администрации МО «город Северобайкальск».
4. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник

Е.В.Киселева

Цыбенова Саяна Николаевна
83013023609

Анализ результатов мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников МО «город Северобайкальск»

На основании Приказа министерства образования и науки Республики Бурятия от 17.01.2023 № 77 «Об утверждении Положения о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников», Приказа Управления образования Администрации МО «город Северобайкальск» от 03.03.2023г. №186 «Об утверждении Положения о муниципальной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования «город Северобайкальск», Приказа министерства образования и науки Республики Бурятия от 13.02.2023г. №186 «О мониторинге показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников» в марте 2023 года проведен мониторинг показателей системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования «город Северобайкальск» в 2022-2023 учебном году.

Цель мониторинга:

- Получение объективной информации о состоянии и динамике изменений системы обеспечения профессионального развития педагогических работников МО «город Северобайкальск».

Сбор данных проводился путем заполнения общеобразовательными учреждениями анкеты «Мониторинг обеспечения профессионального развития педагогических работников».

В мониторинговом исследовании по ключевым позициям оценивания в 2022-2023 у.г. приняли участие все 5 общеобразовательные учреждения города. Общая численность учителей общеобразовательных учреждений на 2022-2023 учебный год составил – 185 человек.

Основные показатели мониторинга:

1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников.
2. Устранение дефицита педагогических кадров.
3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

I. Плановое повышение профессионального мастерства

Включает показатели:

- 1) Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;

2) Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов.

Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников

Число педагогов, прошедших диагностику профессиональных (предметных) дефицитов в 2022-2023 г.г. составляет 67 человек (36,2%) (Таблица 1).

Данные проведенного исследования в 2022-2023 гг. показали, что наименьшее количество педагогов прошли диагностику профессиональных (предметных) дефицитов в МАОУ «СОШ №11» – 29,2% (14 человек), МАОУ «Гимназия №3» имени Л.В.Усыниной – 29,4% (15 человек), МАОУ «Лицей №6» – 37,1% (13 человек).

В 2022-2023г.г. количество педагогов, прошедших диагностику профессиональных (предметных) дефицитов на 40 % и выше показали в МАОУ «СОШ №1» – 46,1% (12 чел.) и МАОУ «СОШ №3» – 52% (13 чел.).

В целом по городу за последние два года (2021-2022 гг. и 2022-2023гг.) прослеживается положительная динамика с 28,0% до 36,2%.

Таблица 1.

ОО/ Показатели	СОШ №1	СОШ №3	Гимназия №5	Лицей №6	СОШ №11	ИТОГО
Кол-во пед.всего	26	25	51	35	48	185
1.1 Число педагогов, прошедших диагностику профессиональных (предметных) дефицитов	12 46,1%	13 52%	15 29,4%	13 37,1%	14 29,2%	67 36,2%
учитель физики	1	1	1	2	1	6
учитель химии	1	1	1	2	2	7
учитель биологии	1	2	2	2	2	9
учитель математики	3	2	5	2	4	16
учитель русского языка	1	1	-	-	-	2
учитель начальных классов	1	1	-	1	1	4
учитель иностранного языка			1			1
1.2 Число педагогов, прошедших диагностику профессиональных (психолого-педагогических) дефицитов	-	1	-	-	-	1
1.2 Число педагогов, прошедших диагностику профессиональных (ИКТ) дефицитов	-	1	-	-	-	1
1.2 Число педагогов, прошедших диагностику профессиональных (организационно - управленческих) дефицитов	4	3	5	4	4	20

Результаты диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников позволяют выявить степени развития профессиональных компетенций педагогических работников, сформировать персональные траектории

профессионального развития педагогов, разработать индивидуальные образовательные маршруты с учетом личностных, познавательных, профессиональных интересов, потребностей и дефицитов.

II. Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов

Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников позволило приступить к разработке индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ). Данные мониторинга показывают, что за период 2021-2023 гг. все образовательные организации включены в деятельность по разработке ИОМ (Таблица 2).

Количество разработанных ИОМов в общеобразовательных учреждениях за период с 01.09.2021 г. по 10.06.2023 г. составило 103 человек (55,7%), в том числе административно-управленческий персонал – 7 человек, педагоги – 96 человек. Если в 2021-2022 гг. было реализовано 42 индивидуальных образовательных маршрута, то наблюдается рост в 2022-2023 гг. - 61.

Наименьшее количество ИОМов разработано в МАОУ «СОШ №11» - 25% (12 чел.), МАОУ «СОШ №1» - 31% (8 чел.), МАОУ «СОШ №3» - 40% (10 человек). Высокий процент разработанных ИОМов в МАОУ «Гимназия №5» им. Л.В. Усыниной - 62,7% (32 чел.), МАОУ «Лицей №6» - 88,6% (31).

Таблица 2

№	ОО	Кол-во педагогов	2021	2022	2023	ИТОГО
1.	МАОУ «СОШ № 1»	26	1	6	1	8 (31%)
2.	МАОУ «СОШ № 3»	25	2	8	0	10 (40%)
3.	МАОУ «Гимназия № 5» им.Л.В. Усыниной	51	2	2	28	32 (62,7%)
4.	МАОУ «Лицей № 6»	35	1	13	27	31 (88,6%)
5.	МАОУ «СОШ № 11»	48	1	6	5	12 (25%)
	ИТОГО	185	7	35	61	103 (55,6%)

Выводы: Непрерывное образование педагогических работников стало обязательным компонентом профессиональной деятельности, без которого невозможен профессиональный рост и повышение качества образования.

Мониторинг показал, что работа по плановому повышению профессионального мастерства, в целом, осуществляется во всех образовательных организациях города.

Управленческие решения:

1. Повысить долю педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов.

2. Организовать методическое сопровождение внедрения новых технологий, форм и методов обучения, направленных на формирование функциональной грамотности обучающихся: читательской, математической, естественно-научной, информационной и т.д.

3. Организовать качественное сопровождение реализации индивидуальных образовательных маршрутов, с привлечением педагогов наставников из ОО и методистов Управления образования.

4. Обеспечить разработку индивидуальных образовательных маршрутов в 2023-2024 учебном году 100% педагогических работников общеобразовательных учреждений.

II. УСТРАНЕНИЕ ДЕФИЦИТА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, его устранение должно стать одной из главных задач. В системе образования города Северобайкальск в общеобразовательных организациях трудится 185 педагогических работников.

Проведенные исследования показали, что школы нуждаются в 10 учителях для осуществления качественной образовательной деятельности подведомственных школ. По сравнению с 2021-2022 учебным годом в 2022-2023 учебном году вакантных мест возросло на 4 человека. Наибольшее количество вакансий в МАОУ «СОШ №3» - 3 педагога (12%), МАОУ «СОШ №1» - 2 педагога (7,7%) и МАОУ «Гимназия №5» имени Л.В.Усыниной – 3 педагога (5,9%).

Наименьшее количество вакансий в МАОУ «СОШ №11» - 1 человек (2,1%), но высокий показатель учителей, имеющих нагрузку более 36 часов – 15 учителей (31,2%) (Таблица 3).

В течение нескольких лет идет увеличение количества работающих пенсионеров. Рост количества работающих пенсионеров объясняется следующими причинами: отсутствие притока молодых специалистов в образовательные учреждения, материальная незащищенность учителей-пенсионеров.

Этот факт подтверждается мониторинговыми показателями о количестве учителей пенсионного возраста, продолжающих работать в школах.

Количество педагогов пенсионного возраста в 2022-2023 учебном году возросло на 5,17% (21 чел.) по сравнению с прошлым учебным годом (Таблица 6).

Показатель	Количество в 2021-2022	%	Количество в 2022-2023	%
Количество вакансий	6	3,2%	10	5,4%
количество учителей пенсионного возраста	77	47,8%	98	52,97%
Количество педагогов, имеющих нагрузку более 36 часов	19	10,3%	23	12,4%

Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

Таблица 3

ОО/ Показатели	СОШ №1	СОШ №3	Гимназия №5	Лицей №6	СОШ №11	ИТОГО
Кол-во педагогов, всего	26	25	51	35	48	185
2.1. Количество вакансий в образовательной организации	2 7,7%	3 12%	3 5,9%	1 2,9%	1 2,1%	10 5,4%
2.2. Количество педагогов, имеющих базовое высшее педагогическое образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	24 92,3%	16 64%	38 74,5%	24 68,6%	44 91,7%	152 (82,2%)
2.3. Количество педагогов, имеющих базовое среднее педагогическое образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	1 3,8%	5 20%	13 25,5%	9 25,7%	4 8,3%	32 (17,3%)
2.4. Количество педагогов, имеющих базовое высшее педагогическое образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета и диплом о профессиональной переподготовке, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	0	1 4,0%	2 3,9%	2 5,7%	37 77,1%	42 22,7%
2.5. Количество педагогов, имеющих базовое среднее педагогическое образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета и диплом о профессиональной переподготовке, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	1 3,8%	0	0	4 11,4%	1 2,1%	6 3,2%

2.6. Количество педагогов, имеющих базовое высшее непедагогическое образование и диплом о профессиональной переподготовке, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	1 3,8%	4 16%	2 3,9%	5 14,3%	0	12 6,5%
2.7. Количество педагогов, имеющих базовое среднее непедагогическое образование и диплом о профессиональной переподготовке, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета	1 3,8%	0	0	0	0	1 0,5%
2.8. Иные, не попадающие в вышеперечисленные категории, преподающие в ОО	1 3,8%	0	0	0	0	1 0,5%
2.9. Количество педагогов, имеющих нагрузку более 36 часов	0	1 4,0%	7 13,7%	0	15 31,2%	23 12,4%
2.10. Количество молодых педагогов	7 26,9%	1 4,0%	5 9,8%	13 37,1%	3 6,2%	29 15,7%
2.11. Количество педагогических работников пенсионного возраста	16 61,5%	8 32%	27 52,9%	8 22,8%	39 81,2%	98 53,0%
2.12. Количество специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	1 3,8%	12 48%	0	1 2,9%	37 77,1%	51 27,6%
2.13. Количество молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов	0	1 4,0%	4 7,8%	2 5,7%	2 4,2%	9 4,9%
2.14. Количество участвующих в программах наставничества (наставники)	7 26,9%	2 8,0%	3 5,9%	0	3 6,3%	15 8,1%
2.15. Количество участвующих в программах наставничества (наставляемые)	7 26,9%	1 4,0%	3 5,9%	0	3 6,2%	14 7,6%
2.16. Количество молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив	0	1 4,0%	0	0	0	1 0,5%
2.17. Количество педагогов, которые преподают учебные предметы не в соответствии с полученным образованием	0	0	0	0	0	0

Проведенный анализ позволяет нам сделать следующие выводы:

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников.

Одним из ключевых направлений является развитие наставничества педагогических кадров, являющееся эффективным инструментом

профессионального роста педагогических работников общего, среднего профессионального и дополнительного образования.

В г. Северобайкальск реализуются различные виды наставнической деятельности: на протяжении многих лет активно работает Школа молодого педагога, разработаны Программы наставничества, подготовлены локально-нормативные акты, регламентирующие данную деятельность, созданы наставнические пары, осуществляются мероприятия по индивидуализированным программам, введено реверсивное наставничество.

Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников строится на основе профессиональных дефицитов педагогов по результатам оценочно-диагностических процедур. Министерство просвещения Российской Федерации выделило приоритетные направления повышения квалификации, обусловленные достижением национальных целей и задач, связанные с изменениями федерального законодательства, международными тенденциями. ГАУ ДПО РБ «БРИОП» в рамках своей деятельности осуществляет информирование педагогического сообщества о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров, приоритетных направлениях развития отрасли.

По результатам мониторинга предлагаем следующие **управленческие решения:**

- обеспечить прохождение курсов повышения квалификации педагогическими работниками и управленческими кадрами строго в соответствии с утвержденными показателями региона;
- совершенствовать деятельность муниципальной методической службы по сопровождению обучения на курсах повышения квалификации федерального, межрегионального, регионального уровней.

В целях дальнейшей поддержки молодых педагогов и реализации программы наставничества необходимо:

- актуализировать нормативно-правовую базу, регулиующую внедрение разных форм и моделей наставничества;
- увеличить количество школ, включенных в наставническую деятельность;
- обеспечить 100% участие педагогов в процессе реализации программы наставничества педагогических работников РБ;
- применять современные виды наставничества (виртуальное (дистанционное), наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее, реверсивное, ситуационное, скоростное);
- обеспечить поддержку сообществ, сетевых и онлайн-форм в рамках реализации Программ наставничества;
- минимизировать риски внедрения наставничества, через создание в образовательной организации среды для развития наставничества с благоприятным психологическим климатом, получение реальных позитивных результатов от внедрения системы наставничества

