



Республика Бурятия
Администрация
муниципального образования
«город Северобайкальск»
Управление образования

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

П Р И К А З

«31» марта 2023 г.

№ 104

Об утверждении аналитической справки о результатах мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования «город Северобайкальск» за 2021-2022 учебный год

В целях содействия региону в реализации мер, направленных на повышение профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с созданием и функционированием центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, с приказом Управления образования АМО «город Северобайкальск» от 05.07.2023г. №288 «О проведении мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования «город Северобайкальск» п р и к а з ы в а ю;

1. Утвердить аналитическую справку о результатах мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования «город Северобайкальск» за 2021-2022 учебный год. (Приложение 1)
2. Утвердить адресные рекомендации и управленческие решения по результатам мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования «город Северобайкальск». (Приложение 2)

3. Цыбеновой С.Н., довести данный приказ до руководителей общеобразовательных организаций.
4. Руководителям общеобразовательных организаций довести информацию до педагогических работников и устранить выявленные недостатки и обеспечить контроль его исполнения.
5. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник



Е.В.Киселева

Анализ результатов мониторинга системы обеспечения профессионального
развития педагогических работников МО «город Северобайкальск»
за 2021-2022 учебный год

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 2021-2022 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 2021-2022 у.г. приняли участие все 5 общеобразовательные учреждения города. Общая численность учителей общеобразовательных учреждений на 2021-2022 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.

(предметных) дефицитов в 2021-2022 г.г. составляет 67 человек (36,2%) (Таблица 1).

Данные проведенного исследования в 2021-2022 г. 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 2021-2022г.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 в 2021-2022 у.г. составило 28,0%.

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 2021-2022 гг. все образовательные организации включены в деятельность по разработке ИОМ (Таблица 2).

Количество разработанных ИОМов в общеобразовательных учреждениях в 2021-2022 гг. было реализовано 42 индивидуальных образовательных маршрута.

Наименьшее количество ИОМов разработано в МАОУ «Гимназия №5» им. Л.В.Усыниной - 8% (4 чел.), МАОУ «СОШ №11» - 14,5% (7 чел).

Таблица 2

№	ОО	Кол-во педагогов	2021	2022	ИТОГО
1.	МАОУ «СОШ № 1»	26	1	6	7 (31%)
2.	МАОУ «СОШ № 3»	25	2	8	10 (40%)
3.	МАОУ «Гимназия № 5» им.Л.В. Усыниной	51	2	2	4 (8%)
4.	МАОУ «Лицей № 6»	35	1	13	14 (40%)
5.	МАОУ «СОШ № 11»	48	1	6	7 (25%)
	ИТОГО	185	7	35	42(14.5%)

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 2022-2023 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 6 учителях для осуществления качественной образовательной деятельности подведомственных школ. Наибольшее количество вакансий в МАОУ «СОШ №3» - 3 педагога (12%), 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 2021-2022 учебном году составляет 47,8% (77 чел.)% .

Показатель	Количество в 2021-2022	%
Количество вакансий	6	3,2%
количество учителей пенсионного возраста	77	47,8%
Количество педагогов, имеющих нагрузку более 36 часов	19	10,3%

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.

Адресные рекомендации и управленческие решения по результатам анализа

Управленческие решения:

- разработать график повышения квалификации (освоения актуальных программ дополнительного профессионального образования) для педагогов, не имеющих соответствующих удостоверений в течение трех лет, рекомендовать педагогам предварительную оценку профессиональных компетенций с целью определения наиболее актуального направления профессионального развития (постоянно);
- обеспечить 100% вовлечение молодых учителей в наставничество программы и проекты;
- обеспечить участие представителей школьного методического объединения учителей в муниципальном методическом объединении (постоянно).

Адресные рекомендации:

МАОУ «СОШ №1»

- **Организовать курсы повышения квалификации педагогическим работникам.**
- **Организовать повышение квалификации педагогическим работникам**
- **Использовать разные формы, методики и приёмы при повышении квалификации, наполнять программы практикумами и мастер-классами, направленными на отработку умений и развитие профессиональных предметных и методических компетенций.**
- **Осуществлять методическую поддержку молодых педагогов, в том числе по реализации системы наставничества.**
- **Способствовать устранению кадровых дефицитов в образовательных организациях муниципалитета.**
- **Использовать в работе методические рекомендации ФИОКО системы обеспечения профессионального развития педагогических работников https://guo-sbk.uoedu.ru/upload/uoedu_guo_sbk/files/a9/b4/a9b49f3080b35afe561d931844e15f02.pdf**

МАОУ «СОШ №3»

- **Организовать курсы повышения квалификации педагогическим работникам.**
- **Организовать повышение квалификации педагогическим работникам**

- **Использовать разные формы, методики и приёмы** при повышении квалификации, наполнять программы практикумами и мастер-классами, направленными на отработку умений и развитие профессиональных предметных и методических компетенций.

- **Осуществлять методическую поддержку молодых педагогов**, в том числе по реализации системы наставничества.

- **Способствовать устранению кадровых дефицитов** в образовательных организациях муниципалитета.

- **Поделиться с ООО успешной практикой** по повышению профессионального мастерства.

- **Поделиться успешной практикой с ООО** по разработке индивидуальных образовательных маршрутов.

- **Использовать в работе методические рекомендации** ФИОКО системы обеспечения профессионального развития педагогических работников https://guo-sbk.uoedu.ru/upload/uoedu_guo_sbk/files/a9/b4/a9b49f3080b35afe561d931844e15f02.pdf

МАОУ «Гимназия №5» им. Л.В.Усыниной

- **Организовать курсы повышения квалификации педагогическим работникам.**

- **Организовать повышение квалификации педагогическим работникам**

- **Использовать разные формы, методики и приёмы** при повышении квалификации, наполнять программы практикумами и мастер-классами, направленными на отработку умений и развитие профессиональных предметных и методических компетенций.

- **Осуществлять методическую поддержку молодых педагогов**, в том числе по реализации системы наставничества.

- **Способствовать устранению кадровых дефицитов** в образовательных организациях муниципалитета.

- **Использовать в работе методические рекомендации** ФИОКО системы обеспечения профессионального развития педагогических работников https://guo-sbk.uoedu.ru/upload/uoedu_guo_sbk/files/a9/b4/a9b49f3080b35afe561d931844e15f02.pdf

МАОУ «Лицей №6»

- **Организовать курсы повышения квалификации педагогическим работникам.**

- **Организовать повышение квалификации педагогическим работникам**

- **Использовать разные формы, методики и приёмы** при повышении квалификации, наполнять программы практикумами и мастер-классами, направленными на отработку умений и развитие профессиональных предметных и методических компетенций.

- **Осуществлять методическую поддержку молодых педагогов, в том числе по реализации системы наставничества.**

- **Способствовать устранению кадровых дефицитов в образовательных организациях муниципалитета.**

- **Поделиться успешной практикой с ООО по разработке индивидуальных образовательных маршрутов**

- **Использовать в работе методические рекомендации ФИОКО системы обеспечения профессионального развития педагогических работников https://guo-sbk.uoedu.ru/upload/uoedu_guo_sbk/files/a9/b4/a9b49f3080b35afe561d931844e15f02.pdf**

МАОУ «СОШ №11»

- **Организовать курсы повышения квалификации педагогическим работникам.**

- **Организовать повышение квалификации педагогическим работникам**

- **Использовать разные формы, методики и приёмы при повышении квалификации, наполнять программы практикумами и мастер-классами, направленными на отработку умений и развитие профессиональных предметных и методических компетенций.**

- **Осуществлять методическую поддержку молодых педагогов, в том числе по реализации системы наставничества.**

- **Способствовать устранению кадровых дефицитов в образовательных организациях муниципалитета.**

- **Использовать в работе методические рекомендации ФИОКО системы обеспечения профессионального развития педагогических работников https://guo-sbk.uoedu.ru/upload/uoedu_guo_sbk/files/a9/b4/a9b49f3080b35afe561d931844e15f02.pdf**

