

***Аналитический отчет «Результаты мониторинга
состояния системы обеспечения профессионального
развития педагогических работников в
образовательных организациях, подведомственных
Управлению образования администрации
Нижнетуринского городского округа за 2021 год»***

Г.Нижняя Тура, 2022 год

Оглавление

Введение	3
1. Нормативное обеспечение мониторинга	4
2. Мониторинговые мероприятия	6
3. Источники получения информации при выполнении Мониторинга	9
4. Мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в общеобразовательных организациях, подведомственных Управлению образования администрации Нижнетурунского городского округа	10
5. Результаты мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в общеобразовательных организациях, подведомственных Управлению образования администрации Нижнетурунского городского округа	18
5.1. Результаты мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников городских общеобразовательных организаций	18
5.2. Результаты мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников сельских общеобразовательных организаций	28
6. Реализация регионального плана реализации индивидуальных образовательных маршрутов слушателей, на дополнительную профессиональную программу повышения квалификации «Совершенствование предметных и методических компетенций учителей (в том числе в области формирования функциональной грамотности) в рамках реализации федерального проекта «Учитель будущего»	40
7. Реализация регионального плана реализации индивидуальных образовательных маршрутов слушателей на основе выявленных профессиональных дефицитов	42
8. Система поддержки молодых педагогов и наставничество	43
9. Мониторинг дополнительного профессионального образования	47
10. Заключение	49
11. Адресные рекомендации по результатам мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях, подведомственных Управлению образования администрации Нижнетурунского городского округа за 2021 год	55

Введение

Мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях, подведомственных Управлению образования администрации Нижнетуринского городского округа (далее - мониторинг) является составной частью муниципальной системы оценки качества образования и предполагает получение объективного информационного отражения состояния муниципальной системы работы по обеспечению комплекса условий для профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Нижнетуринского городского округа (далее - педагогические работники), деятельности субъектов системы образования по методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников на основании статистических данных, разработки прогноза ее обеспечения и развития.

Для повышения эффективности и качества педагогической деятельности в мониторинг включены измерения и диагностики, позволяющие не только выявить профессиональные дефициты, но и организовать и реализовать адресную работу с педагогическими работниками, направленную на устранение выявленных пробелов, как в рамках повышения квалификации, так и в рамках методического сопровождения.

3. Основные направления мониторинга:

- 1) состояние системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- 2) дополнительное профессиональное образование.

Цель мониторинга - определение эффективности деятельности муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников по:

- 1) выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
- 2) совершенствованию предметных компетенций педагогических работников;
- 3) тьюторское сопровождение по построению индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- 4) методическое сопровождение по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- 5) развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников;

- 6) вовлечению педагогических работников в экспертную деятельность;
- 7) проведению профилактики профессионального выгорания педагогических работников;
- 8) формированию методического актива;
- 9) осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников;
- 10) поддержке молодых педагогических работников, реализации программ наставничества педагогических работников;
- 11) организации сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников) на муниципальном уровне;
- 12) анализу состояния и результатов деятельности методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогических работников;
- 13) выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях Нижнетурина городского округа;
- 14) развитию кадрового потенциала в образовательных организациях

Основными задачи мониторинга являются:

- 1) определение проблем в организации обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- 2) выявление наиболее эффективных практик сопровождения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях Нижнетурина городского округа;
- 3) развитие взаимодействия участников педагогического кластера Нижнетурина городского округа в сопровождении профессионального развития педагогических работников; развитие форм дополнительного профессионального педагогического образования;
- 4) внедрение новых форм и форматов сопровождения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях, поддержка молодых педагогических работников и системы наставничества, школьных, муниципальных методических объединений и профессиональных сообществ педагогических работников, сетевого взаимодействия профессиональных педагогических сообществ.

1. Нормативное обеспечение мониторинга

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»;

Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»;

Стратегические цели Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы;

Стратегические цели национального проекта «Образование» (утверждены президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24 декабря 2018 года № 16);

Основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденные распоряжением Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р;

Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Министерства просвещения Российской Федерации, утвержденная Министерством просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76;

Методические рекомендации по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, утвержденные Министерством просвещения Российской Федерации от 04.02.2021 № Р-33;

Государственная программа Свердловской области «Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области до 2025 года», утвержденная постановлением Правительства Свердловской области 19.12.2019 № 920-ПП, подпрограмма 3 «Педагогические кадры XXI века»;

Положение о мониторинге состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Свердловской области», утвержденное приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 09.06.2021 № 585-Д;

Положение о системе мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Свердловской области, утвержденное приказом государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» от 26.02.2021 № 68;

План мероприятий («дорожная карта») создания и развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Свердловской области, утвержденный приказом Министерства

образования и молодежной политики Свердловской области от 19.06.2021 № 586-Д;

Положение о муниципальной системе оценки качества образования Нижнетуринского городского округа, утвержденное приказом Управления образования администрации Нижнетуринского городского округа от 24.11.2021 № 222;

Комплексе мер по развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических и руководящих работников в образовательных организациях, подведомственных Управлению образования администрации Нижнетуринского городского округа на 2021-2024 годы, утвержден приказом Управления образования администрации Нижнетуринского городского округа от 29.11.2021 № 234;

Положение о мониторинге состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях, подведомственных Управлению образования администрации Нижнетуринского городского округа (приложения 3 приказа Управления образования администрации Нижнетуринского городского округа от 29.11.2021 № 234 «О комплексе мер по развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических и руководящих работников в образовательных организациях, подведомственных Управлению образования администрации Нижнетуринского городского округа на 2021-2024 годы»);

Приказ Управления образования администрации Нижнетуринского городского округа от 27.12.2021 № 259 «О проведении мониторинга реализации Плана мероприятий («дорожной карты») по развитию муниципальной системы оценки качества образования и механизмов управления качеством образования в муниципальных общеобразовательных организациях, подведомственных Управлению образования администрации Нижнетуринского городского округа».

2. Мониторинговые мероприятия

Сроки: мониторинг проводился с 17.01.2022 по 31.01.2022 года.

Инструментарий мониторинга:

Оценка результатов деятельности образовательных организаций проводилась с использованием Экспертных карт, позволяющих оценить результаты деятельности образовательных организаций.

Экспертные карты мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников включают в себя следующие показатели:

1) выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;

- 2) осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников;
- 3) изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и профессиональных сообществ педагогических работников, формирование методического актива, вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность;
- 4) поддержка молодых педагогических работников, реализация программ наставничества педагогических работников;
- 5) реализация сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников) на региональном уровне;
- 6) выявление кадровых потребностей в образовательных организациях;
- 7) учет организаций, реализующих программы дополнительного профессионального образования, в которых педагогические работники проходят повышение квалификации;
- 8) осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- 9) учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов.

По перечисленным показателям определены критерии, индикаторы и шкала оценки, шкала перевода единиц измерения в баллы для подсчета общего количества баллов, которые представлены в экспертной карте состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Показатели мониторинга дополнительного профессионального образования:

- 1) повышение квалификации педагогических работников на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- 2) выявление и учет запроса педагогических коллективов, отдельных педагогических работников на направления повышения квалификации и профессионального развития;
- 3) количество освоенных профессиональных программ дополнительного образования, профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- 4) применение полученных компетенций при освоении профессиональных программ дополнительного образования в педагогической деятельности.

В мониторинге принимали участие 9 общеобразовательных организаций.

В образовательных организаций дошкольного образования мониторинг обеспечения профессионального развития педагогических и руководящих работников проводился в рамках направления «Система мониторинга качества дошкольного образования», образовательных организаций дополнительного образования мониторинг обеспечения профессионального развития педагогических и руководящих работников проводился «Система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодёжи».

Кластеризация и учет территориальных особенностей:

При проведении анализа результатов мониторинга оценки были использованы контекстные показатели, на основе которых образовательные организации были сгруппированы по кластерам, наиболее сходным по данным характеристикам. В качестве контекстных используются социально-экономические и демографические показатели.

В результате при составлении аналитической информации по результатам мониторинга **общеобразовательных организаций** были сформированы два кластера:

Кластер № 1 «Городские образовательные организации», к нему относятся следующие общеобразовательные организации:

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Нижнетуринского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №1 имени Е.В. Панкратьева»;

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Нижнетуринского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №2»;

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Нижнетуринского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №3»;

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Нижнетуринская гимназия»;

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Нижнетуринского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 7 имени М.Г. Мансурова».

Кластер № 2 «Сельские образовательные организации, к нему относятся следующие общеобразовательные организации:

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Нижнетуринского городского округа «Исовская средняя общеобразовательная школа»;

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Сигнальненская средняя общеобразовательная школа»;

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Косьинская средняя общеобразовательная школа»;

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Платинская основная общеобразовательная школа».

Данная кластеризация обусловлена тем, что данные организации имеют разные социально-экономические условия, влияющие на развитие системы образования.

3. Источники получения информации при выполнении Мониторинга

Для проведения мониторинга были использованы следующие источники получения информации:

- 1) статистические и аналитические материалы (справки, отчеты);
- 2) данные по результатам диагностики профессиональных дефицитов (трудностей) педагогических работников, в том числе в автоматизированной региональной системе государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» (далее - автоматизированная региональная система);
- 3) аналитические справки, отчеты о результатах повышения квалификации, аттестации педагогических работников;
- 4) данные о системе дополнительного профессионального педагогического образования на сайтах образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы педагогического профиля, данные Федерального реестра дополнительных профессиональных программ для педагогических работников;
- 5) аналитические справки, отчеты о деятельности школьных, муниципальных методических объединений;
- 6) аналитические справки, отчеты о результатах методической работы, сопровождении профессионального развития педагогических работников на уровне муниципального образования;
- 7) отчеты о самообследовании (с информацией о результатах сопровождении профессионального развития педагогических работников, методической работы);
- 8) материалы по результатам аналитической деятельности, содержащие управленческие решения (приказы, распоряжения, рекомендации, протоколы и другие документы);
- 9) муниципальная программа (положение), дорожная карта (план-график) мероприятий;
- 10) адресные рекомендации для коллективов школ, разных категорий педагогических работников и другое;
- 11) информационный ресурс муниципальных методических служб (сайт, страница на сайте управления образованием и другие ресурсы);
- 12) информационные карты о результатах деятельности по сопровождению профессионального развития педагогических работников.

4. Мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в общеобразовательных организациях, подведомственных Управлению образования администрации Нижнетурина городского округа

Для проведения Мониторинга общеобразовательных организаций использовались Экспертные карты, с помощью которых определялась эффективность деятельности организаций по обеспечению профессионального развития педагогических работников Нижнетурина городского округа. В таблице 1 представлены значения оценок индикаторов по направлениям мониторинга.

Таблица 1

Экспертная карта состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Нижнетурина городского округа

№	Наименование критерия	Методы сбора информации/ источники данных	Значение показателя/ количество баллов
1	2	3	4
1.	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников		
2.	Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогических работников в образовательной организации (далее-ОО)	Отчет ОО, сведения автоматизированной региональной системы	30% и более - 3 балла; 20% и более - 2 балла; 10% и более - 1 балл; менее 10% - 0 баллов
3.	Наличие в ОО плана обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее-Плана) (мероприятий по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников)	Наличие плана	наличие - 1 балл; отсутствие - 0 баллов
4.	Наличие в ОО решений школьных методических объединений, педагогических (методических) советов по результатам диагностики выявления профессиональных дефицитов (трудностей)	Протоколы ШМО, педсоветов	наличие - 1 балл; отсутствие - 0 баллов
5.	Итого максимально по направлению (5 баллов)		
6.	Оценка эффективности деятельности по направлению		
7.	Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников		
8.	Организация в ОО сопровождения персональных траекторий профессионального развития педагогических работников	Отчет о результатах деятельности по сопровождению профессионального развития педагогических	наличие - 1 балл; отсутствие - 0 баллов

		работников	
9.	Доля педагогических работников ОО сопровождаемых педагогами-методистами, тьюторами в рамках разработанного индивидуального образовательного маршрута	Отчет ОО	30% и более - 2 балла; 15% и более - 1 балл; менее 15% - 0 баллов
10.	Информирование педагогических работников ОО об инновационных формах обучения	Наличие мероприятий в Планах	наличие -1 балл; отсутствие - 0 баллов
11.	Итого максимально по направлению (4 балла)		
12.	Оценка эффективности деятельности по направлению		
13.	Изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогических работников, формирование методического актива, вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность		
14.	Наличие в ОО методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогических работников	Отчет ОО	наличие - 1 балл; отсутствие - 0 баллов
15.	Наличие в Планах мероприятий поддержки методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников	План ОО	наличие -1 балл; отсутствие - 0 баллов
16.	Участие педагогических работников, членов ШМО. ММО в региональных методических объединениях	Отчет ОО	наличие - 1 балл; отсутствие - 0 баллов
17.	Доля педагогических работников, вовлеченных в экспертную деятельность	данные ОО	наличие - 1 балл; отсутствие - 0 баллов; 10% и более - 1 балл; менее 10% - 0 баллов
18.	Наличие методического актива, включающего квалифицированных учителей, подтвердивших высокий уровень предметно-методической компетентности по результатам диагностики (оценки) профессиональных компетенций	данные ОО (локальный акт)	наличие - 1 балл; отсутствие - 0 баллов
19.	Итого максимально по направлению (4 балла)		
20.	Оценка эффективности деятельности по направлению		
21.	Поддержка молодых педагогических работников, реализация программ наставничества педагогических работников		
22.	Наличие проектов (программ), мероприятий в Планах ОО по поддержке молодых педагогических работников	План ОО	наличие - 1 балл; отсутствие - 0 баллов
23.	Доля молодых педагогических работников, охваченных мероприятиями в рамках проектов (программ) мероприятий в Планах ОО по поддержке молодых	Отчет ОО	50% и более - 2 балла; 25% и более - 1 балл; менее 25% - 0 баллов

	педагогических работников, от общего числа молодых педагогических работников ОО		
24.	Наличие программ наставничества, реализуемых в ОО	Ссылка на сайт ОО	наличие -1 балл; отсутствие - 0 баллов
25.	Доля молодых педагогических работников, участвующих в программах наставничества, от общего числа молодых педагогических работников ОО	Отчет ОО	50% и более - 2 балла; 25% и более - 1 балл; менее 25% - 0 баллов
26.	Итого максимально по направлению (6 баллов)		
27.	Оценка эффективности деятельности по направлению		
28.	Реализации сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников) на региональном уровне		
29.	Доля педагогических работников, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогических работников ОО	данные ОО, подтвержденные ссылкой на источник информации	50% и более - 2 балла; 25% и более - 1 балл; менее 25% - 0 баллов
30.	Наличие педагогических работников, имеющих методические разработки, тиражируемые на различных уровнях (муниципальный уровень, пройдена экспертиза на Региональном учебно-методическом объединении Свердловской области (далее - РУМО СО), размещено на портале региональной системы методической службы «Педсовет 66» (далее - «Педсовет 66»))	данные ОО, подтвержденные ссылкой на источник информации	РУМО СО, «Педсовет 66» - 2 балла; муниципальный уровень -1 балл; отсутствие - 0 баллов
31.	Итого максимально по направлению (4 балла)		
32.	Оценка эффективности деятельности по направлению		
33.	Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях		
34.	Наличие в ОО информации о кадровых потребностях	Отчет ОО	наличие - 1 балл; отсутствие - 0 баллов
35.	Наличие в ОО плана (программа) по подготовке и профессиональному развитию молодых педагогических работников	Ссылка на документ	наличие - 1 балл; отсутствие - 0 баллов
36.	Доля педагогических работников, обучившихся на дополнительных профессиональных программах повышения квалификации	Данные ОО, подтвержденные ссылкой на источник информации	5% и более - 2 балла; 2% и более - 1 балл; менее 2% - 0 баллов
37.	Итого максимально по направлению (4 балла)		
38.	Оценка эффективности деятельности по направлению		
39.	Учет организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники проходят повышение квалификации		
40.	Организация стажировок для педагогических работников, педагогических коллективов образовательных организаций	Данные ОО, подтвержденные ссылкой на источник	Наличие – 1 балл Отсутствие- 0 баллов

		информации	
41.	Участие в стажировках для педагогических работников, педагогических коллективов образовательных организаций	Отчет ОО	20% и более - 2 балла; 10% и более - 1 балл; менее 10% - 0 баллов
42.	Доля педагогических работников ОО, обучившихся по ДПП ПК	аналитические справки, отчеты о результатах повышения квалификации	50% и более в ГАОУ ДПО СО «ИРО»/институтах повышения квалификации (далее - ИПК)/ федеральном государственном автономном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации» (далее - ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России») - 3 балла; 50% и более в профессиональных образовательных организациях/образовательных организациях высшего образования - 2 балла; 50% и более в иных организациях - 1 балл
43.	Итого максимально по направлению (6 баллов)		
44.	Оценка эффективности деятельности по направлению		
45.	Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности		
46.	Доля педагогических работников ОО, обучившихся по программам профессиональной переподготовки педагогической направленности	аналитические справки, отчеты о результатах повышения квалификации/ КАИС	50% и более в ГАОУ ДПО СО «ИРО»/ИПК/ ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» - 3 балла; 50% и более в профессиональных образовательных организациях/образовательных организациях высшего образования - 2 балла; 50% и более в иных организациях - 1 балл
47.	Итого максимально по направлению (3 балла)		
48.	Оценка эффективности деятельности по направлению		
49.	Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов		
50.	Доля педагогических работников, реализующих образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства педагогических работников с участием Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических	данные ОО, подтвержденные ссылкой на источник информации	25% и более - 4 балла; 15% и более - 2 балл; менее 10% - 1 балл

	работников		
51.	Итого максимально по направлению (4 балла)		
52.	Оценка эффективности деятельности по направлению		

Таблица 2

Распределение организаций по значениям оценок индикаторов. Кластер

№	Наименование показателя (критерии)	макс	ОО городские	ОО сельские	НТГО	max	%
1	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	5	20	17	37	45	82,2
2	Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников	4	14	10	24	36	66,7
3	Изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогических работников, формирование методического актива, вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность	5	20	11	31	45	68,9
4	Поддержка молодых педагогических работников, реализация программ наставничества педагогических работников	6	19	11	30	54	55,6
5	Реализации сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников) на региональном уровне	4	3	5	8	36	22,2
6	Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях	4	12	12	24	36	66,7
7	Учет организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники проходят повышение квалификации	6	12	8	20	54	37,0
8	Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	3	2	6	8	27	29,6
9	Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	4	6	9	15	36	41,7
	Выполнение показателей ОО (баллы)	41	108	89	197	369	52,3
	Выполнение мероприятий по направлению (%)	369	52,7	54,3	53,4	100	

Данные мониторинга (таблица 2,3) позволяют сделать **общие выводы**.

Достигнуть 100 % выполнения показателей не удалось ни одной общеобразовательной организации.

Наибольшие проблемы в общеобразовательных организациях вызывает:

- Реализации сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников) на региональном уровне- 22,2 %;
- Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности – 29,6%
- Выявлением профессиональных дефицитов педагогических работников охвачено 82,2 % педагогов;
- Доля педагогических работников, обучившихся на дополнительных профессиональных программах повышения квалификации с учетом кадровой потребности -100%;
- Доля педагогических работников ОО, обучившихся по ДПП ПК -100%;
- Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников доведено до 89,6 %;
- Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов – достиг 64%.

Это позволяет сделать вывод, что руководители школ обращают внимание на реализацию планов профессионального развития педагогов.

В 100% образовательных организаций действуют методические объединения, профессиональные сообщества, проблемные, творческие группы. В целях обеспечения образовательных организаций высококвалифицированными специалистами необходимо школьным методическим объединениям совместно с руководителем разработать систему непрерывного профессионального развития педагогических кадров, внедрить систему наставничества, особое внимание уделить разработке и реализации индивидуальных планов развития педагогов. На высоком уровне осуществляется реализация образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий - 100 % школ.

Выделение кластеров позволило определить уровень эффективности деятельности образовательных организаций городских и сельских поселений. Кластер «Сельские ОО» продемонстрировал более низкий процент обеспечения профессионального развития педагогических работников- 58% (городские- 62 %) (Рис.1,2, таблицы 3-5).

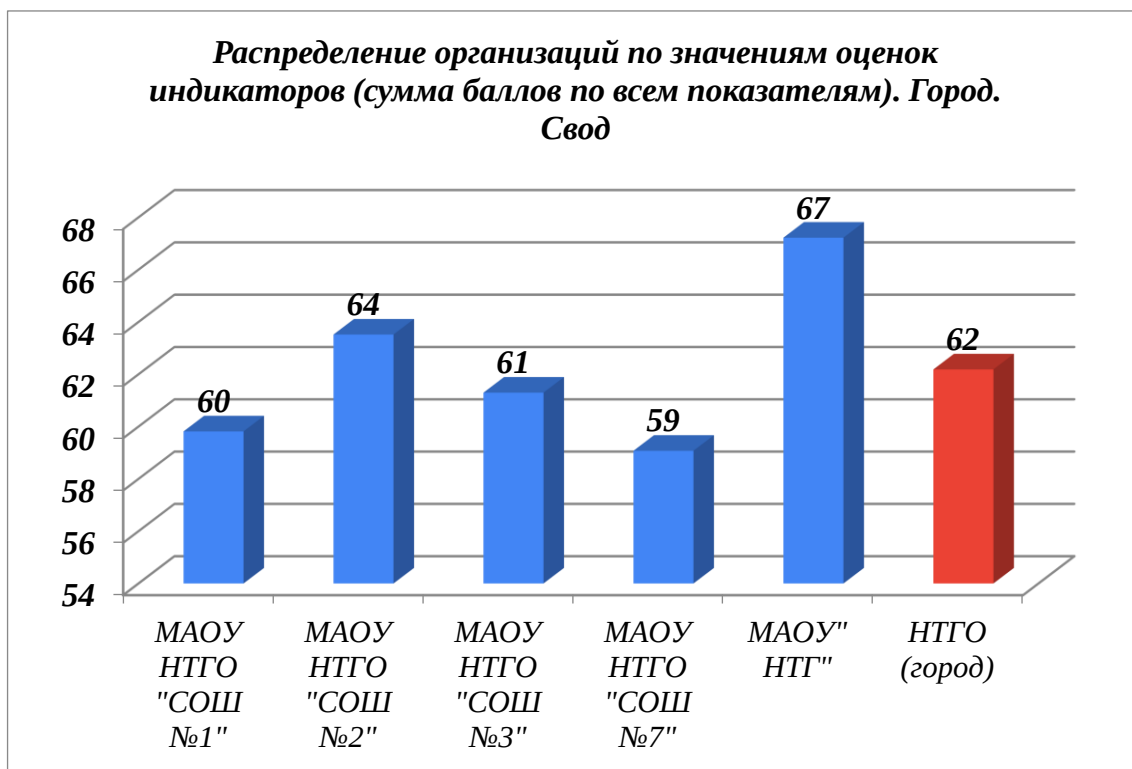


Рис.1

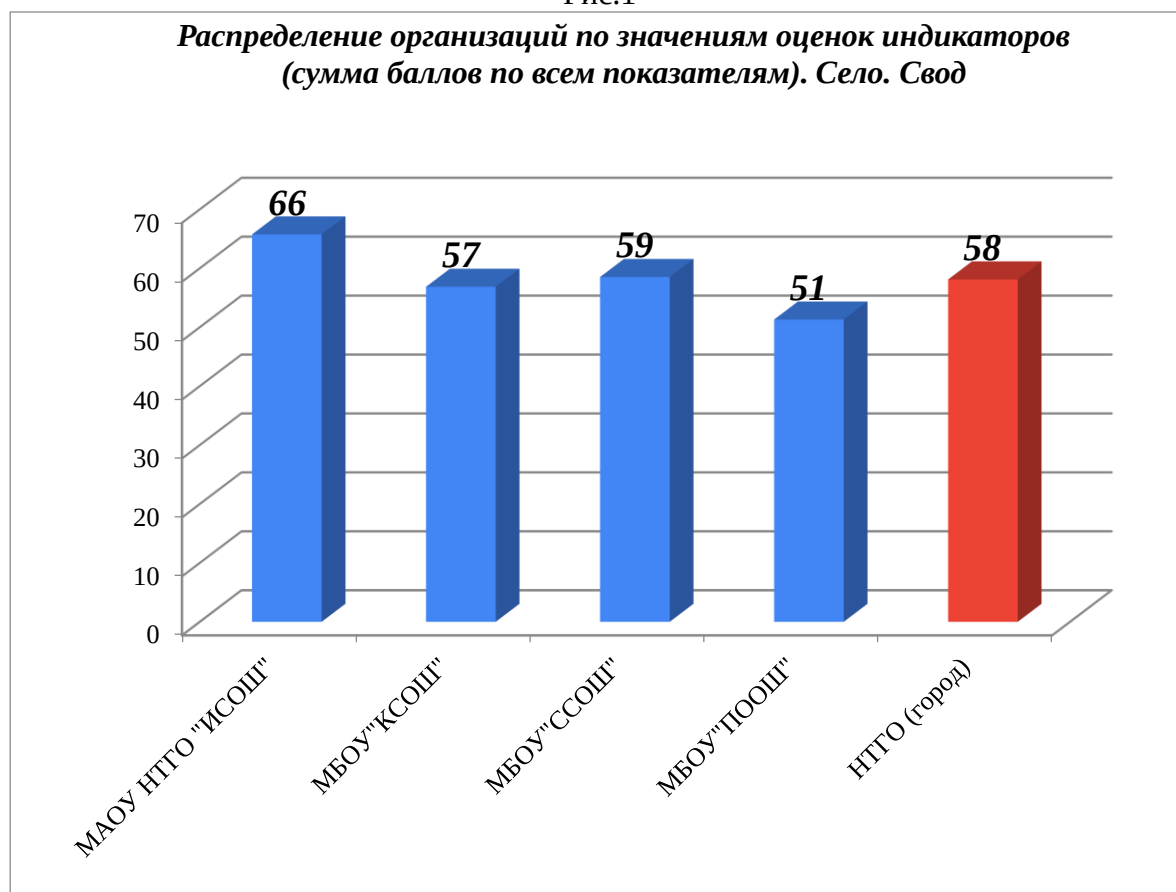


Рис.2

Таблица 3

Распределение организаций по значениям оценок индикаторов (% выполнения всех показателей) ОО НТГО

№	Наименование показателя (критерии)	макс	МАОУ НТГО «СОШ №1»	МАОУ НТГО «СОШ №2»	МАОУ НТГО «СОШ №3»	МАОУ НТГО «СОШ №7»	МАОУ» НТГ»	МАОУ НТГО «ИСОШ»	МБОУ «КСОШ»	МБОУ»ССО Ш»	МБОУ»ПОО Ш»	НТГО
1	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	45	80,0	80,0	80,0	80,0	80,0	40,0	100,0	100,0	100,0	82,2
2	Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников	36	75,0	100,0	100,0	75,0	75,0	50,0	75,0	75,0	100,0	80,6
3	Изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогических работников, формирование методического актива, вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность	45	100,0	100,0	80,0	60,0	100,0	60,0	20,0	60,0	20,0	66,7
4	Поддержка молодых педагогических работников, реализация программ наставничества педагогических работников	54	83,3	66,7	83,3	83,3	100,0	100,0	16,7	66,7	0,0	66,7
5	Реализации сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников) на региональном уровне	36	0,0	50,0	0,0	25,0	50,0	75,0	0,0	0,0	50,0	27,8
6	Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях	36	75,0	75,0	75,0	75,0	100,0	100,0	75,0	75,0	100,0	83,3
7	Учет организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники проходят повышение квалификации	54	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	16,7	16,7	42,6
8	Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	27	0,0	0,0	33,3	33,3	0,0	66,7	100,0	33,3	0,0	29,6
9	Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	36	75,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	75,0	100,0	75,0	63,9
	Выполнение показателей ОО (баллы)	41	26	27	26	25	29	27	22	24	20	226
	Выполнение мероприятий по направлению (%)	369	60	64	61	59	67	66	57	59	51	60

5. Результаты мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в общеобразовательных организациях, подведомственных Управлению образования администрации Нижнетурунского городского округа

5.1. Результаты мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников городских общеобразовательных организаций

Рассмотрим результаты деятельности общеобразовательных организаций по направлениям мониторинга в каждом кластере.

Направление «Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников»

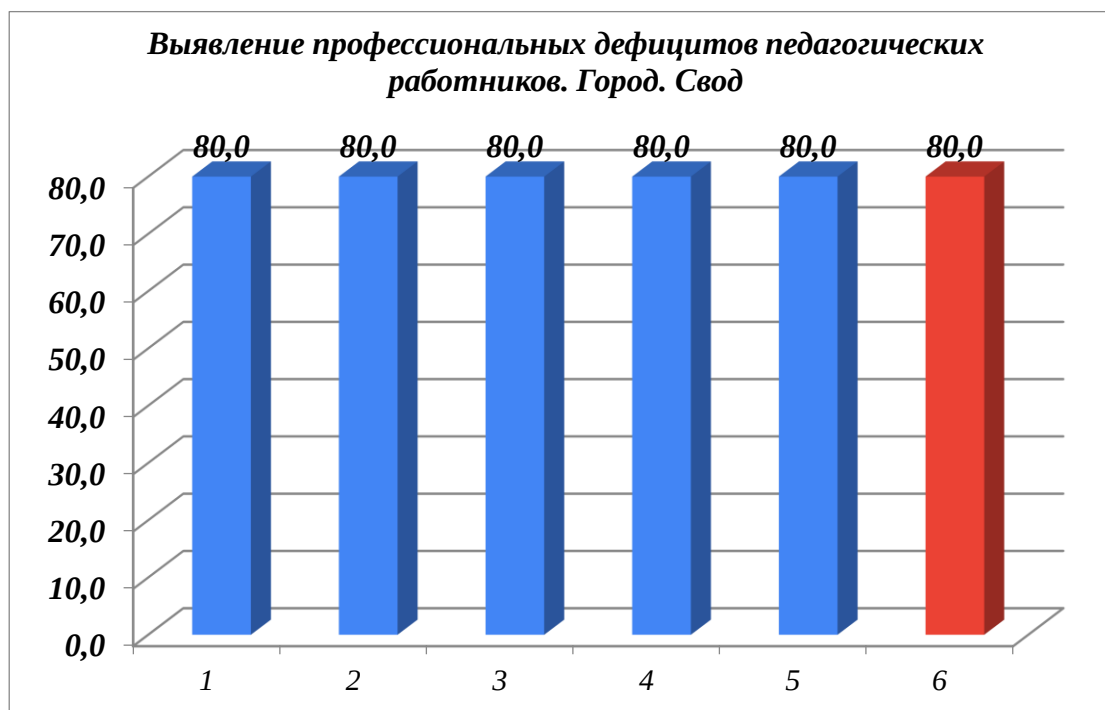


Рис.3

Результат мониторинга Кластера № 1 по направлению «Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников» (рис.3) продемонстрировал 80% готовность образовательных организаций к совершенствованию профессиональной компетенции на основе выявленных дефицитов. Проявил высокую готовность к его реализации всеми руководителями школ.

Направление «Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников»

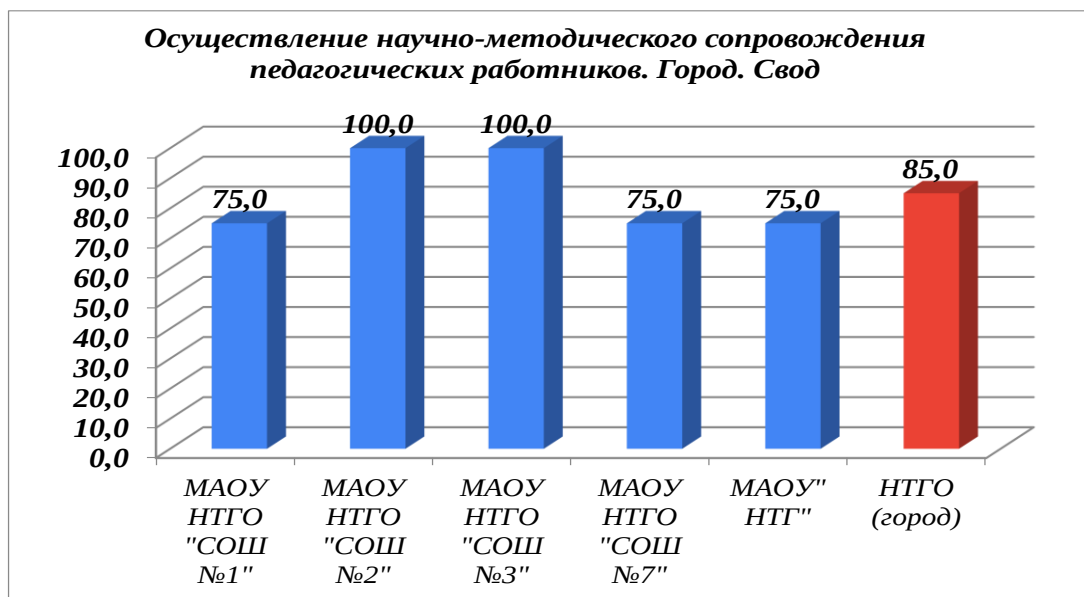


Рис.4

Результат мониторинга Кластера № 1 по направлению «Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников» (рис.4) составил - **85%**, для 100% педагогических работников в MAOU HTGO «СОШ №2 и MAOU HTGO «СОШ №3» организовано научно-методическое сопровождение.

Направление «Изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогических работников, формирование методического актива, вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность»

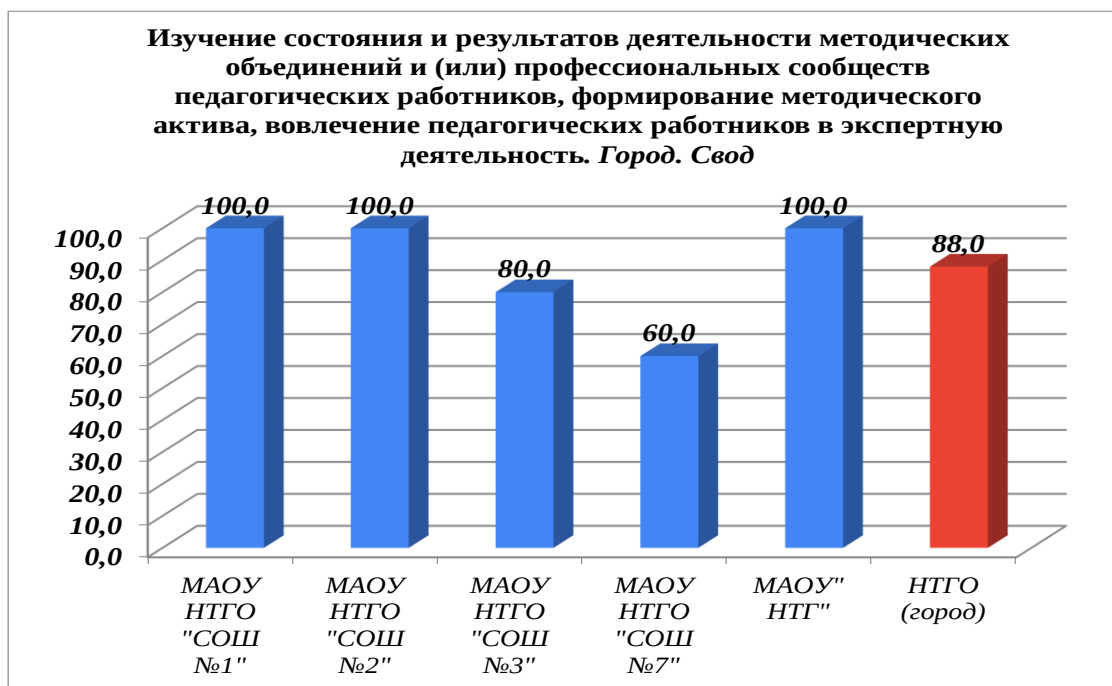


Рис.5

Результат мониторинга Кластера №1 по направлению «Изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогических работников, формирование методического актива, вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность» (рис.5) показал высокий 88 % охвата профессиональными сообществами. В МОУ НТГО «СОШ № 7 им. М.Г. Мансурова» всего -60 %.

Направление «Поддержка молодых педагогических работников, реализация программ наставничества педагогических работников»

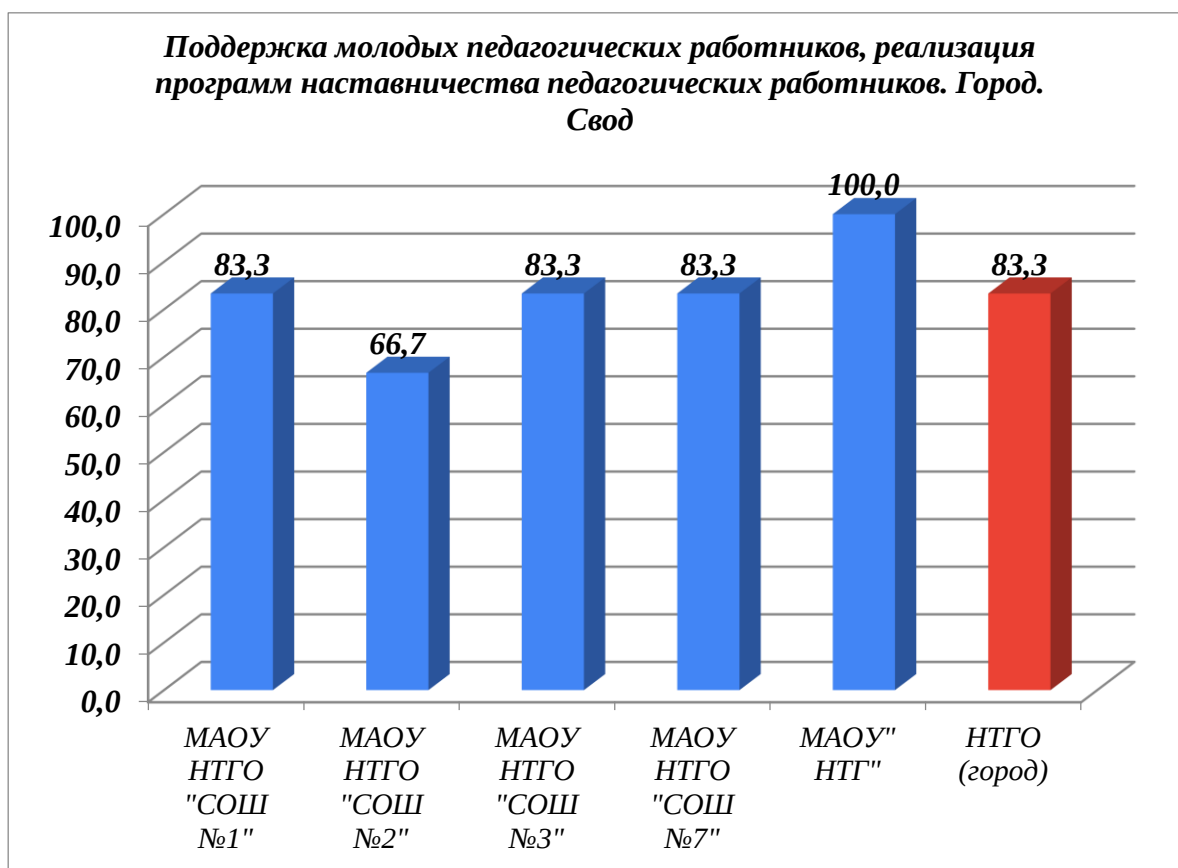


Рис.6

Результат мониторинга Кластера №1 по направлению «Поддержка молодых педагогических работников, реализация программ наставничества педагогических работников» (рис.6) подтверждает, что работа по данному направлению организована, но требует более качественного подхода 83,3%.

Направление «Реализации сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников) на муниципальном уровне»

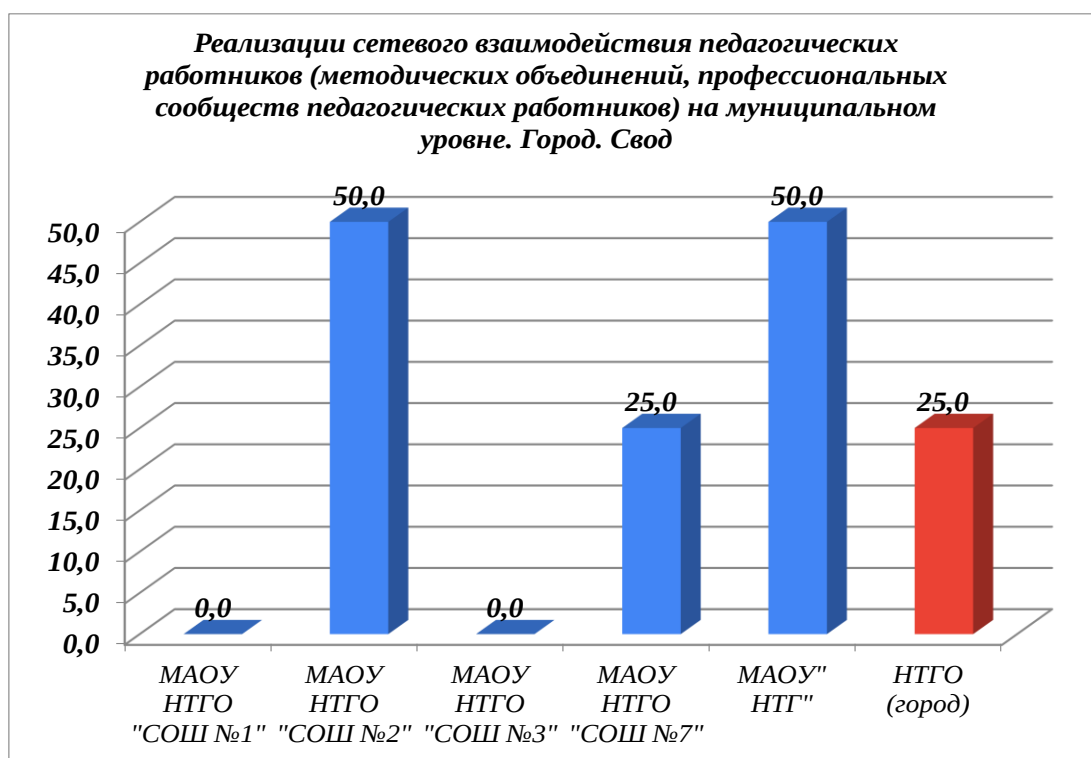


Рис.7

Результат мониторинга Кластера №1 по направлению «Реализации сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников) на муниципальном уровне» (рис.7) показал низкий 25 % охват сетевого взаимодействия на муниципальном уровне). В MAOU NTGO «СОШ № 1» MAOU NTGO «СОШ № 3» 0 %.

Направление «Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях»

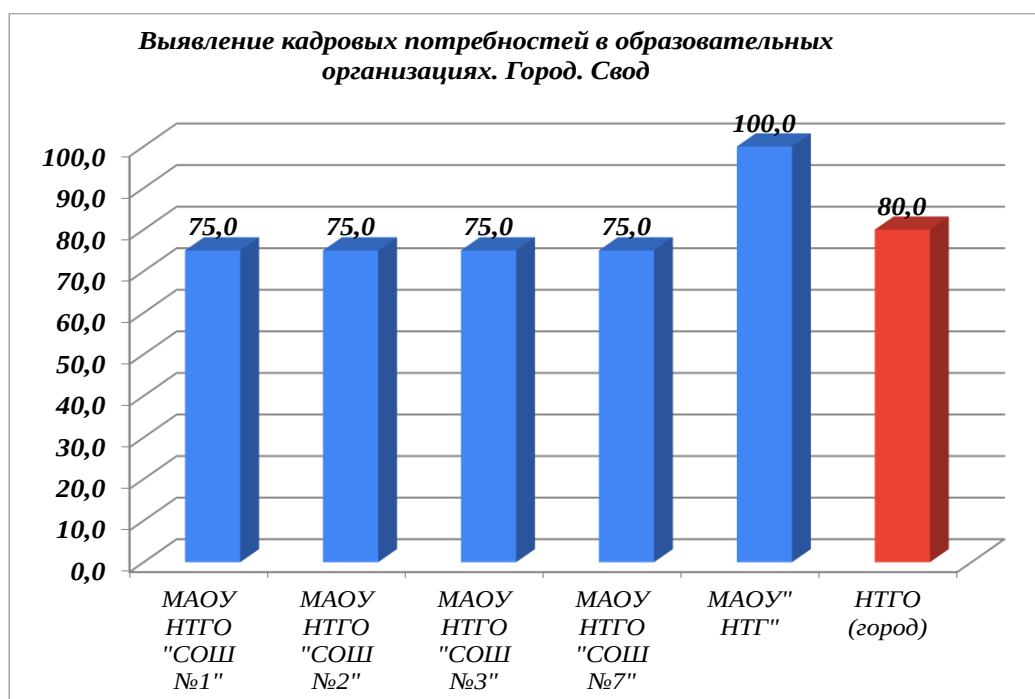


Рис.8

Результат мониторинга Кластера №1 по направлению «Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях» (рис.8) показал 80 % охват деятельности по выявлению кадровых потребностей на муниципальном уровне.

Направление «Учет организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники проходят повышение квалификации»

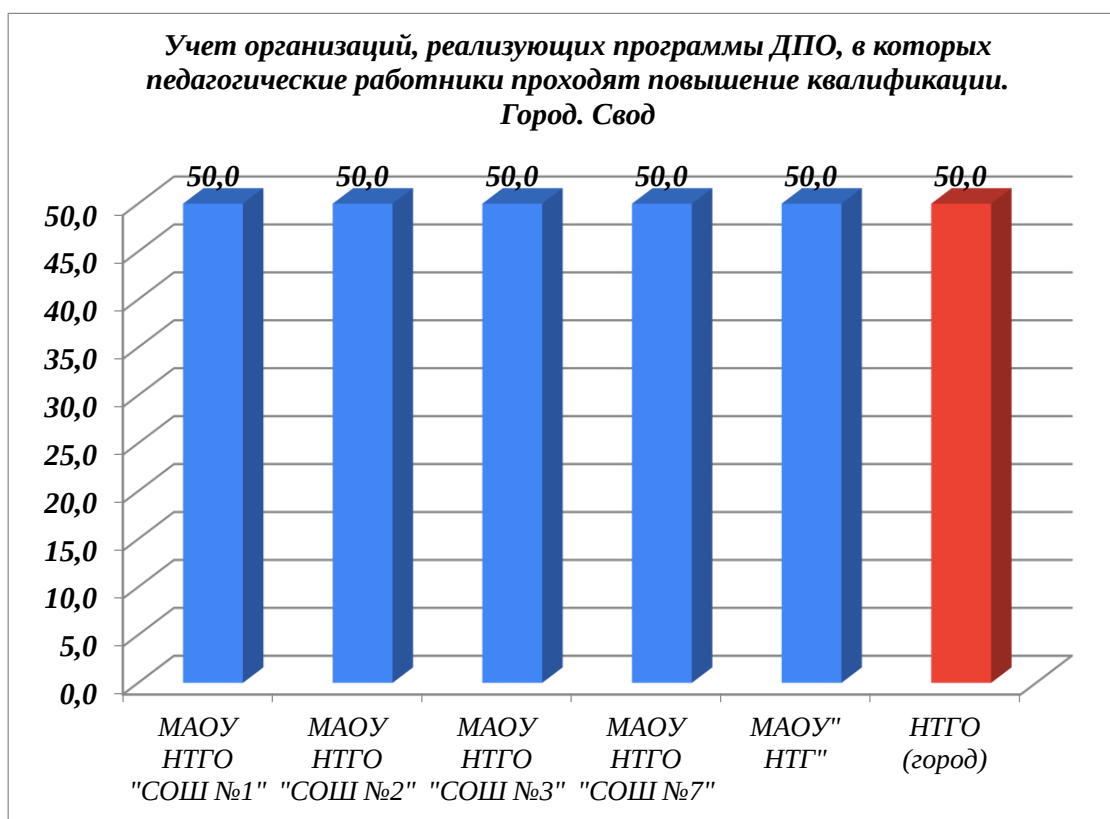


Рис.9

Результат мониторинга Кластера №1 по направлению «Учет организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники проходят повышение квалификации» (рис.9) показал что недостаточно мероприятий, только 50 % охват деятельности по учету организаций ПК.

Направление «Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности»

Результат мониторинга Кластера №1 по направлению «Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности» (рис.10) показал очень низкий - 13,3 % охват деятельности по переподготовки по образовательным программам педагогической направленности на муниципальном уровне.

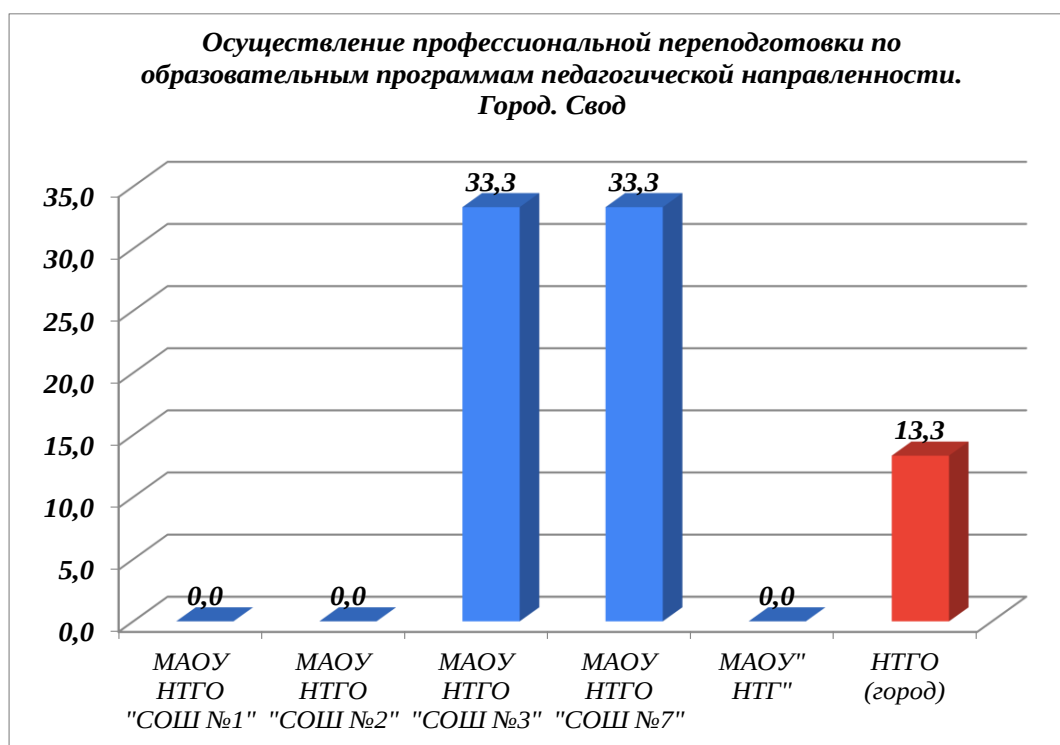


Рис.10

Направление «Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов»

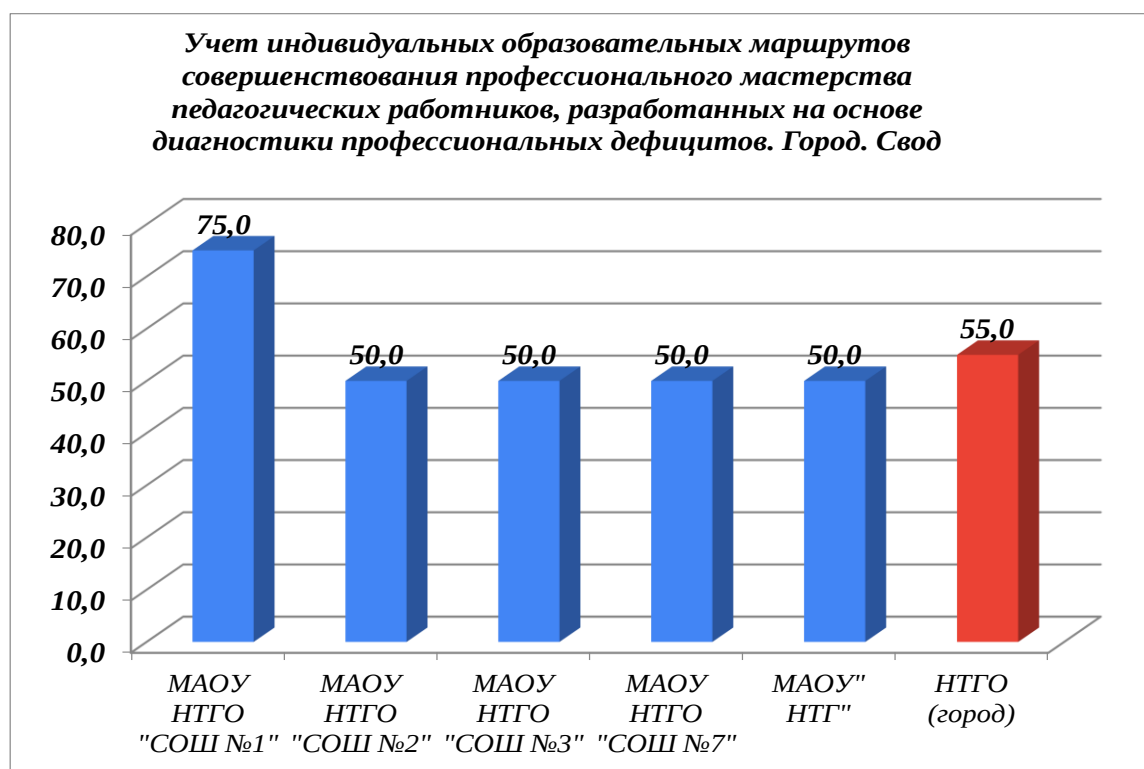


Рис11

Результат мониторинга Кластера №1 по направлению «Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов» (рис.11) показал, что не достаточно мероприятий по охвату индивидуальными образовательными маршрутами - только 55 %.

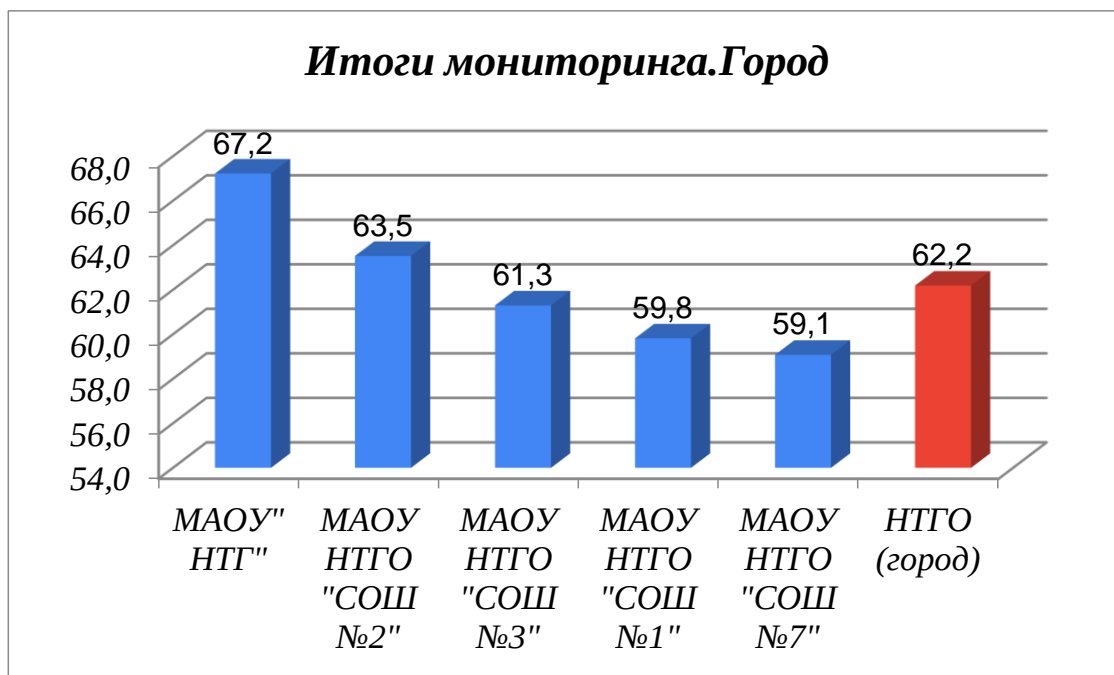


рис.12

Таким образом, общий результат Кластера № 1 по направлениям мониторинга (рис.12, таблица 4) составил 62,2 %.

По данному направлению деятельности общеобразовательных организаций наиболее успешной является МАОУ «НТГ» - 67,2 %, меньше муниципальных показателей продемонстрировало МАОУ НТГО «СОШ №7 им. М.Г. Мансурова», МАОУ НТГО «СОШ №1».

Таблица 4а

Распределение организаций по значениям оценок индикаторов (сумма баллов по всем показателям). Город

№	Наименование показателя (критерии)	МАОУ НТГО «СОШ №1»	МАОУ НТГО «СОШ №2»	МАОУ НТГО «СОШ №3»	МАОУ НТГО «СОШ №7»	МАОУ» НТГ»	НТГО (город)
1	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	80,0	80,0	80,0	80,0	80,0	80,0
	Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогических работников в образовательной организации (далее-ОО)	67	67	67	67	67	67
	Наличие в ОО плана обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее-Плана) (мероприятий по выявлению профессиональных	100	100	100	100	100	100

	дефицитов педагогических работников)						
	Наличие в ОО решений школьных методических объединений, педагогических (методических) советов по результатам диагностики выявления профессиональных дефицитов (трудностей)	100	100	100	100	100	100
2	Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников	75,0	100,0	100,0	75,0	75,0	85,0
	Организация в ОО сопровождения персональных траекторий профессионального развития педагогических работников	100	100	100	100	100	100
	Доля педагогических работников ОО сопровождаемых педагогами-методистами, тьюторами в рамках разработанного индивидуального образовательного маршрута	50	100	100	50	50	70
	Информирование педагогических работников ОО об инновационных формах обучения	100	100	100	100	100	100
3	Изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогических работников, формирование методического актива, вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность	100,0	100,0	80,0	60,0	100,0	88,0
	Наличие в ОО методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогических работников	100	100	100	100	100	100
	Наличие в Плане ОО мероприятий поддержки методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников	100	100	100	100	100	100
	Участие педагогических работников, членов ШМО, ММО в региональных методических объединениях	100	100	0	0	100	60
	Доля педагогических работников, вовлеченных в экспертную деятельность	100	100	100	100	100	100
	Наличие методического актива, включающего квалифицированных учителей, подтвердивших высокий уровень предметно-методической компетентности по результатам диагностики (оценки) профессиональных компетенций	100	100	100	0	100	80
4	Поддержка молодых педагогических работников, реализация программ наставничества педагогических работников	83,3	66,7	83,3	83,3	100,0	83,3
	Наличие проектов (программ), мероприятий в Плане ОО по поддержке молодых педагогических работников	0	0	0	0	100	20
	Доля молодых педагогических работников, охваченных мероприятиями в рамках проектов (программ) мероприятий в Плане ОО по поддержке молодых педагогических работников, от общего числа молодых педагогических работников ОО	100	50	100	100	100	90
	Наличие программ наставничества, реализуемых в ОО	100	100	100	100	100	100
	Доля молодых педагогических работников, участвующих в программах наставничества, от общего числа молодых педагогических работников ОО	100	100	100	100	100	100

5	Реализации сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников) на региональном уровне	0,0	50,0	0,0	25,0	50,0	25,0
	Доля педагогических работников, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогических работников ОО	0	100	0	50	50	40
	Наличие педагогических работников, имеющих методические разработки, тиражируемые на различных уровнях (муниципальный уровень, пройдена экспертиза на Региональном учебно-методическом объединении Свердловской области (далее - РУМО СО), размещено на портале региональной системы методической службы «Педсовет 66» (далее - «Педсовет 66»))	0	0	0	0	50	10
6	Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях	75,0	75,0	75,0	75,0	100,0	80,0
	Наличие в ОО информации о кадровых потребностях	100	100	100	100	100	100
	Наличие в ОО плана (программа) по подготовке и профессиональному развитию молодых педагогических работников	0	0	0	0	100	20
	Доля педагогических работников, обучившихся на дополнительных профессиональных программах повышения квалификации с учетом кадровой потребности	100	100	100	100	100	100
7	Учет организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники проходят повышение квалификации	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0
	Организация стажировок для педагогических работников, педагогических коллективов образовательных организаций	0	0	0	0	0	0
	Участие в стажировках для педагогических работников, педагогических коллективов образовательных организаций	0	0	0	0	0	0
	Доля педагогических работников ОО, обучившихся по ДПП ПК	100	100	100	100	100	100
8	Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	0,0	0,0	33,3	33,3	0,0	13,3
	Доля педагогических работников ОО, обучившихся по программам профессиональной переподготовки педагогической направленности	0	0	33	33	0	13
9	Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	75,0	50,0	50,0	50,0	50,0	55,0
	Доля педагогических работников, реализующих образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства педагогических работников с участием Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	75	50	50	50	50	55
	Выполнение показателей ОО (баллы)	25	26	26	24	27	26

	Выполнение мероприятий по направлению (%)	60	64	61	59	67	62
--	---	----	----	----	----	----	----

Таблица 46

Распределение организаций по значениям оценок индикаторов (сумма баллов по всем показателям). Город. Свод

№	Наименование показателя (критерии)	МАОУ НТГО «СОШ №1»	МАОУ НТГО «СОШ №2»	МАОУ НТГО «СОШ №3»	МАОУ НТГО «СОШ №7»	МАОУ» НТГ»	НТГО (город)
1	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	80,0	80,0	80,0	80,0	80,0	80,0
2	Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников	75,0	100,0	100,0	75,0	75,0	85,0
3	Изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогических работников, формирование методического актива, вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность	100,0	100,0	80,0	60,0	100,0	88,0
4	Поддержка молодых педагогических работников, реализация программ наставничества педагогических работников	83,3	66,7	83,3	83,3	100,0	83,3
5	Реализации сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников) на региональном уровне	0,0	50,0	0,0	25,0	50,0	25,0
6	Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях	75,0	75,0	75,0	75,0	100,0	80,0
7	Учет организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники проходят повышение квалификации	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0	50,0
8	Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	0,0	0,0	33,3	33,3	0,0	13,3
9	Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	75,0	50,0	50,0	50,0	50,0	55,0
	Выполнение мероприятий по направлению (%)	60	64	61	59	67	62

Необходимо запланировать дополнительные мероприятия по следующим показателям:

Доля педагогических работников ОО сопровождаемых педагогами-методистами, тьюторами, в рамках разработанного индивидуального образовательного маршрута.

Наличие проектов (программ), мероприятий в Плате ОО по поддержке молодых педагогических работников.

Организация стажировок для педагогических работников, педагогических коллективов образовательных организаций.

Участие в стажировках для педагогических работников, педагогических коллективов образовательных организаций.

Наличие в ОО методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогических работников.

5.2. Результаты мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников сельских общеобразовательных организаций

Кластер 2 Сельские общеобразовательные организации

Направление «Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников»

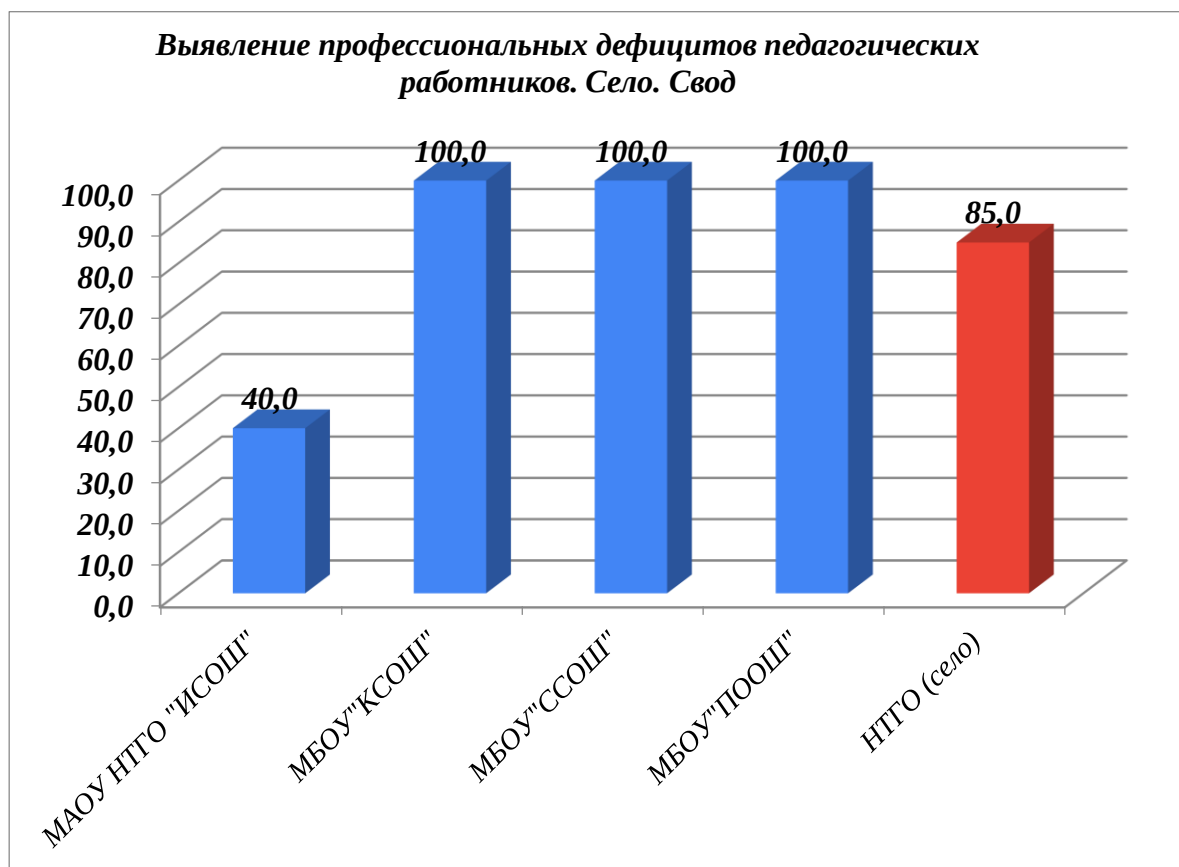


Рис.13

Результат мониторинга Кластера №2 по направлению «Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников» (рис.13) продемонстрировал 85% готовность образовательных организаций к совершенствованию профессиональной компетенции на основе выявленных дефицитов. Проявил высокую готовность к его реализации всеми руководителями школ.

Направление «Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников»

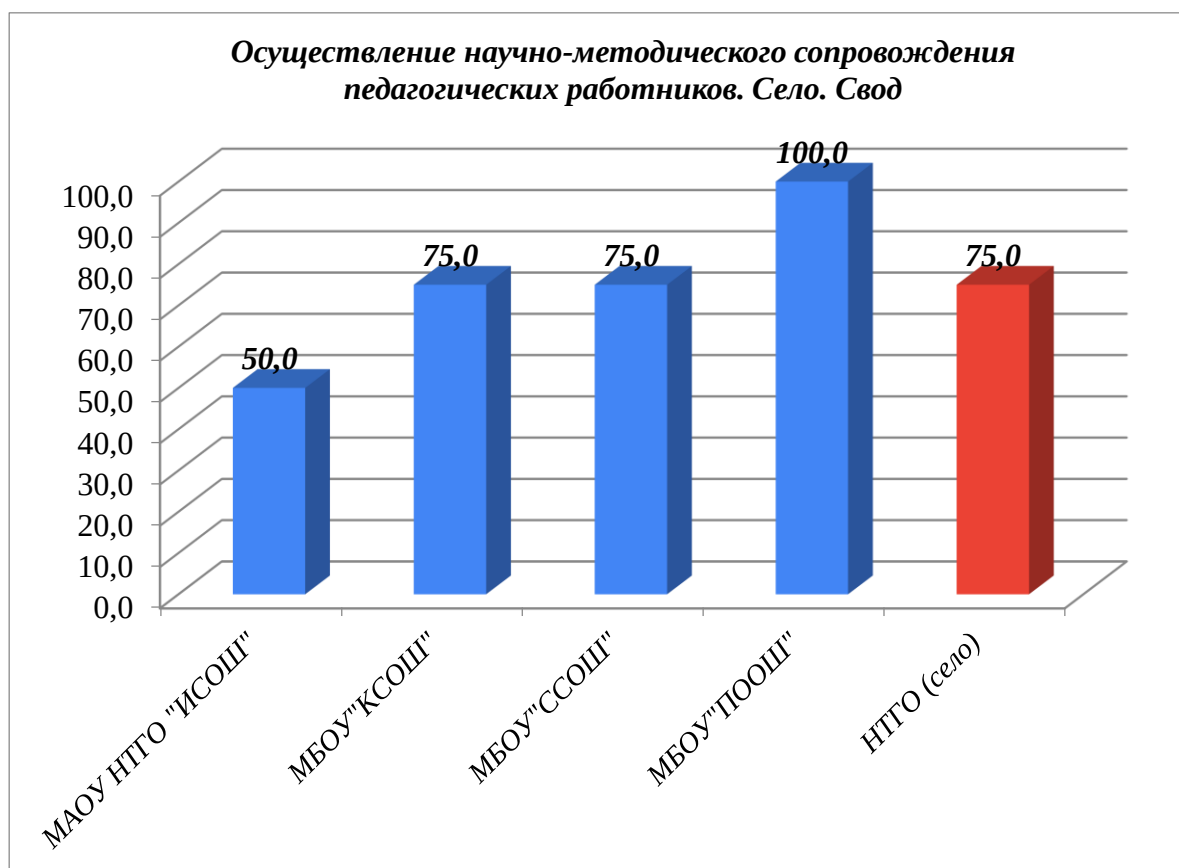


Рис.14

Результат мониторинга Кластера № 2 по направлению «Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников» (рис.4) составил - 75%, в МБОУ «ПООШ» 100% организовано научно-методическое сопровождение.

Направление «Изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогических работников, формирование методического актива, вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность»



Рис.15

Результат мониторинга Кластера №2 по направлению «Изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогических работников, формирование методического актива, вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность» (рис.15) показал, низкий 40 % охвата профессиональными сообществами. В МБОУ «КСОШ», МБОУ «ПООШ» всего -20 %.

Направление «Поддержка молодых педагогических работников, реализация программ наставничества педагогических работников»

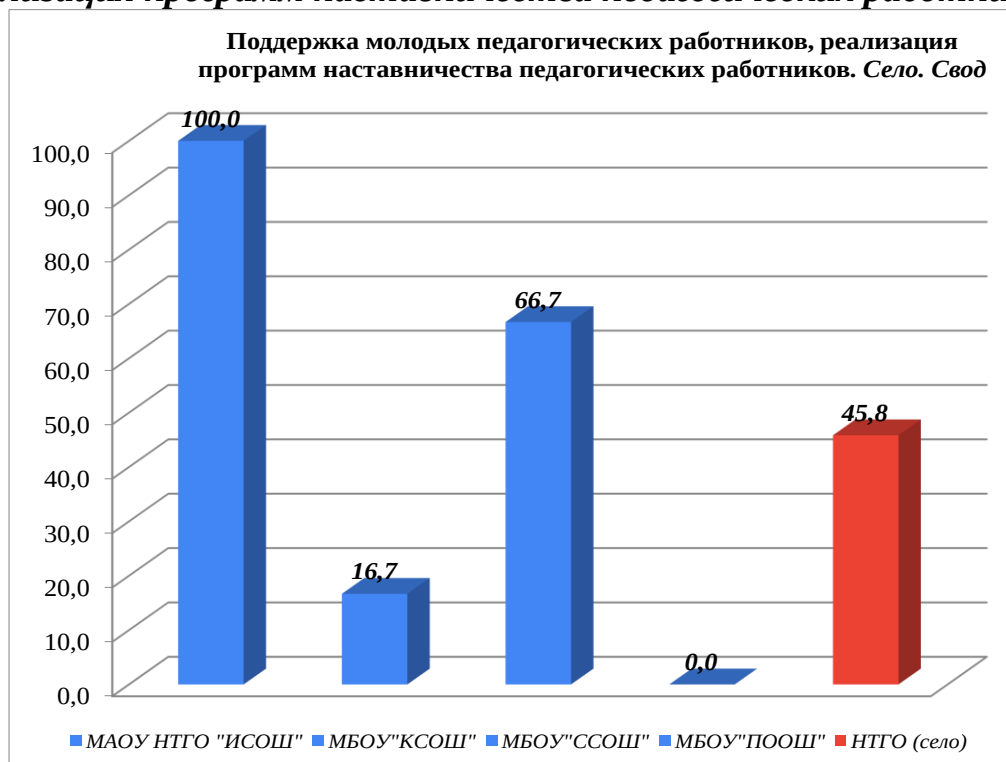


Рис.16

Результат мониторинга Кластера №2 по направлению «Поддержка молодых педагогических работников, реализация программ наставничества педагогических работников» (рис.16) подтверждает, что работа по данному направлению плохо организована в МБОУ «ПООШ»-0%, требует более качественного подхода 45,8%.

Направление «Реализации сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников) на муниципальном уровне»

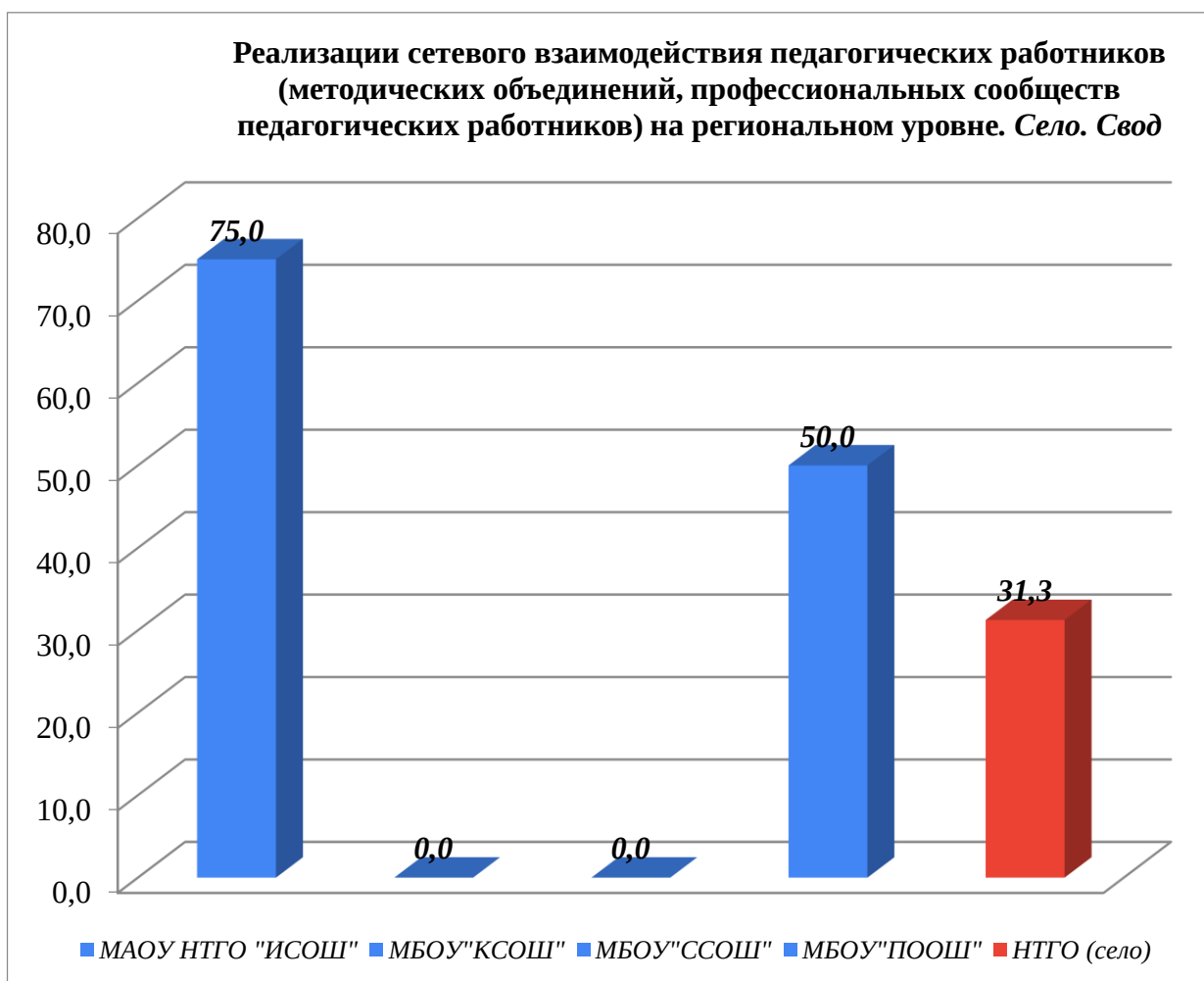


Рис.17

Результат мониторинга Кластера №2 по направлению «Реализации сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников) на муниципальном уровне» (рис.17) показал низкий 31,3 % охват сетевого взаимодействия на муниципальном уровне). В МБОУ «КСОШ», МБОУ «ССОШ» 0 %.

Направление «Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях»

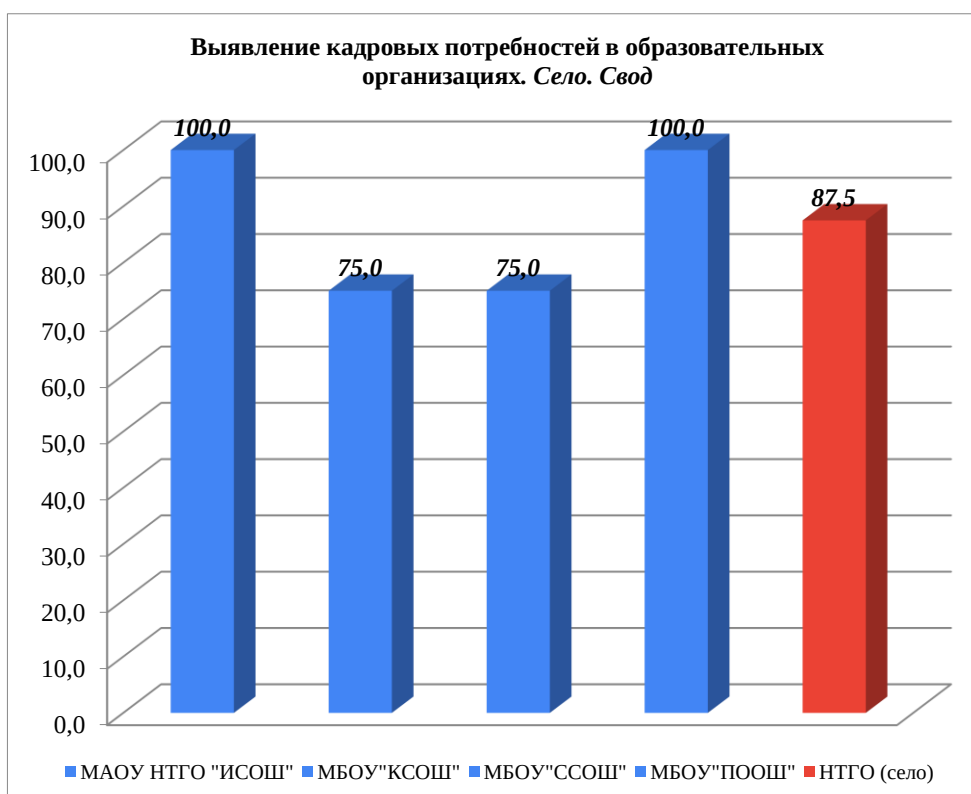


Рис.18

Результат мониторинга Кластера №2 по направлению «Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях» (рис.18) показал 87,5 % охват деятельности по выявлению кадровых потребностей на муниципальном уровне.

Направление «Учет организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники проходят повышение квалификации»

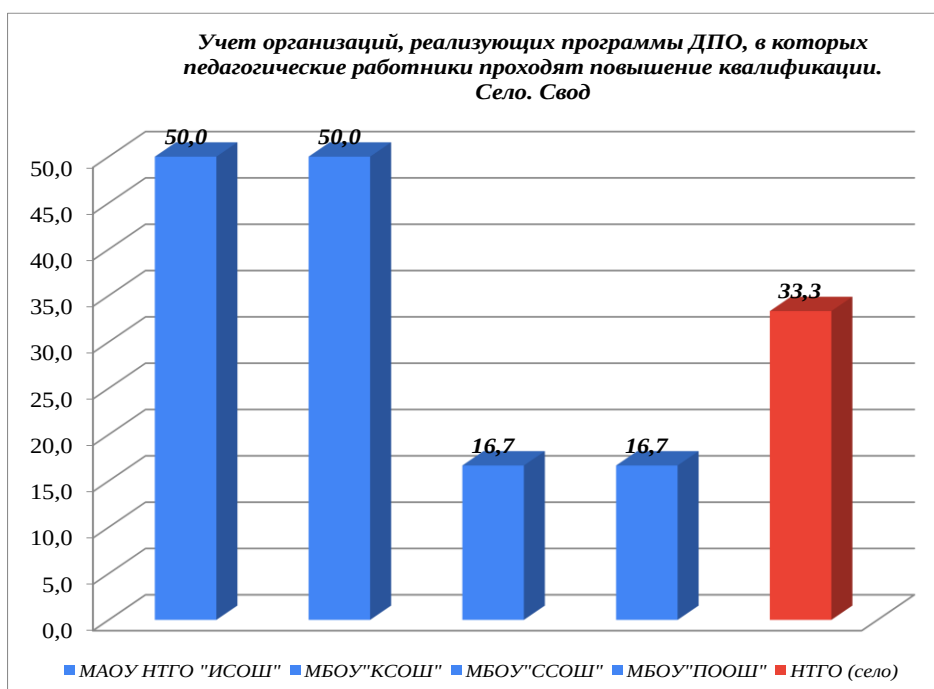


Рис.19

Результат мониторинга Кластера №2 по направлению «Учет организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники проходят повышение квалификации» (рис.19) показал, что недостаточно мероприятий, только 33,3 % охват деятельности по учету организаций ПК.

Направление «Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности»

Результат мониторинга Кластера № 2 по направлению «Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности» (рис.20) показал 50% (выше, чем в городских ОО -13%) охват деятельности по переподготовки по образовательным программам педагогической направленности на муниципальном уровне.

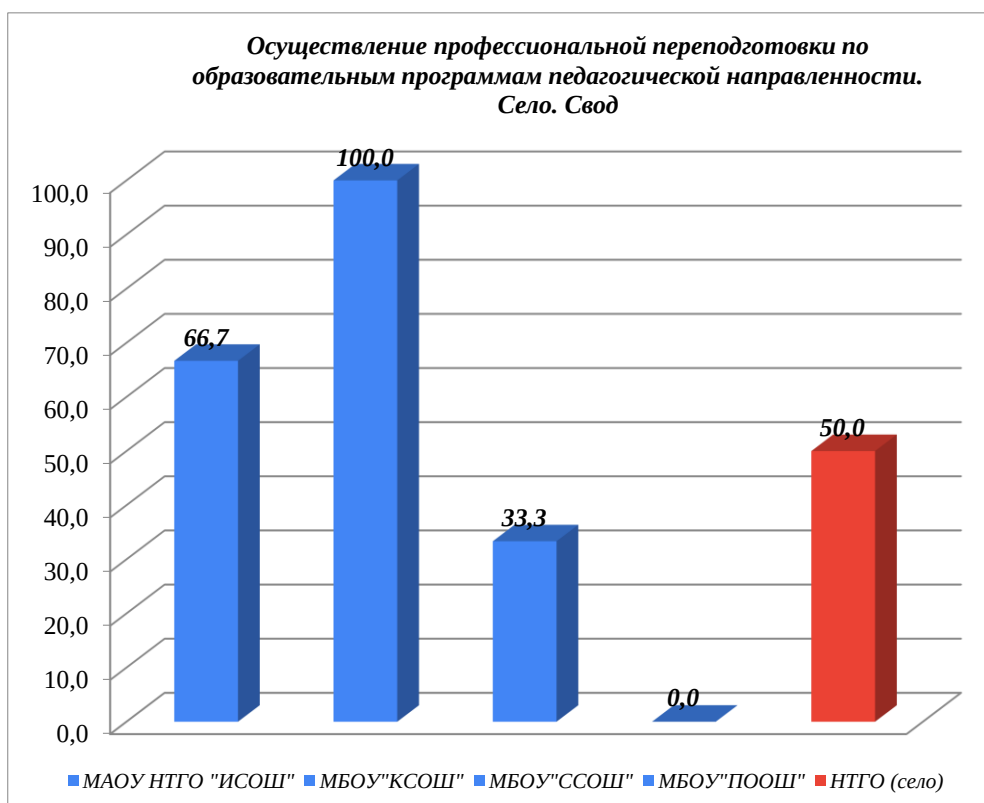


Рис.20

Направление «Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов»

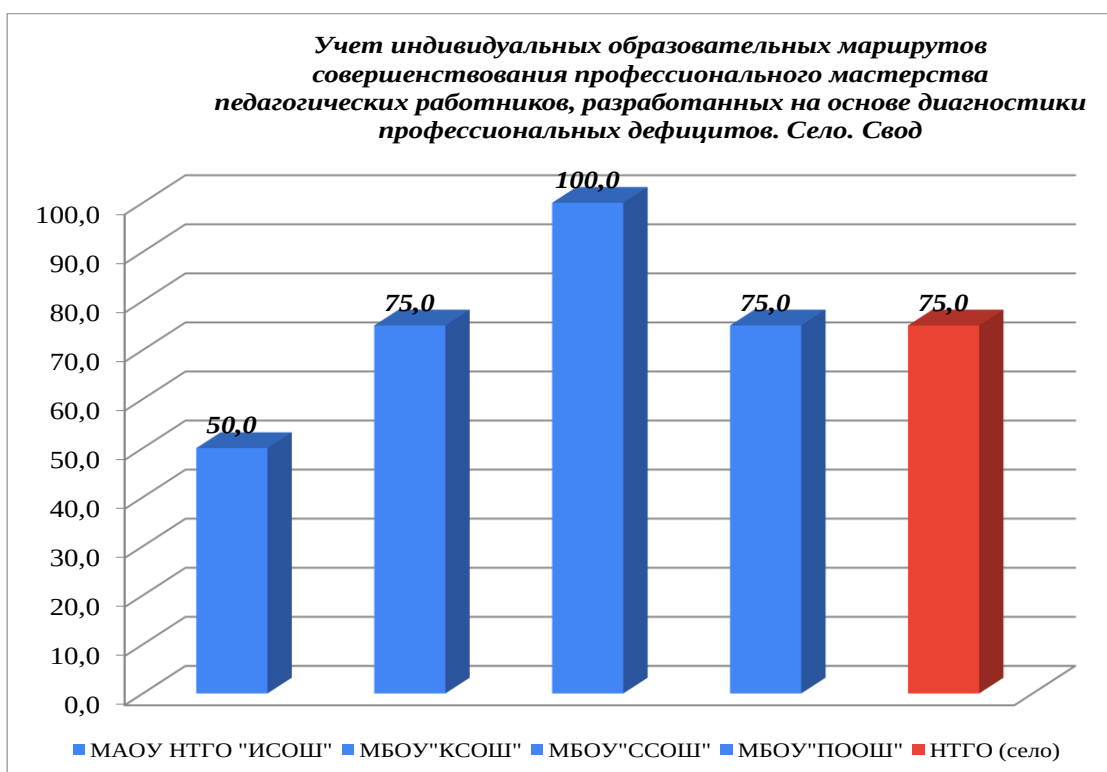


Рис.21

Результат мониторинга Кластера № 2 по направлению «Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов» (рис.21) показал, что не достаточно мероприятий по охвату индивидуальными образовательными маршрутами - 75 %. Наименьший показатель продемонстрировала МАОУ НТГО «ИСОШ» -50%

Итоги мониторинга. Село.

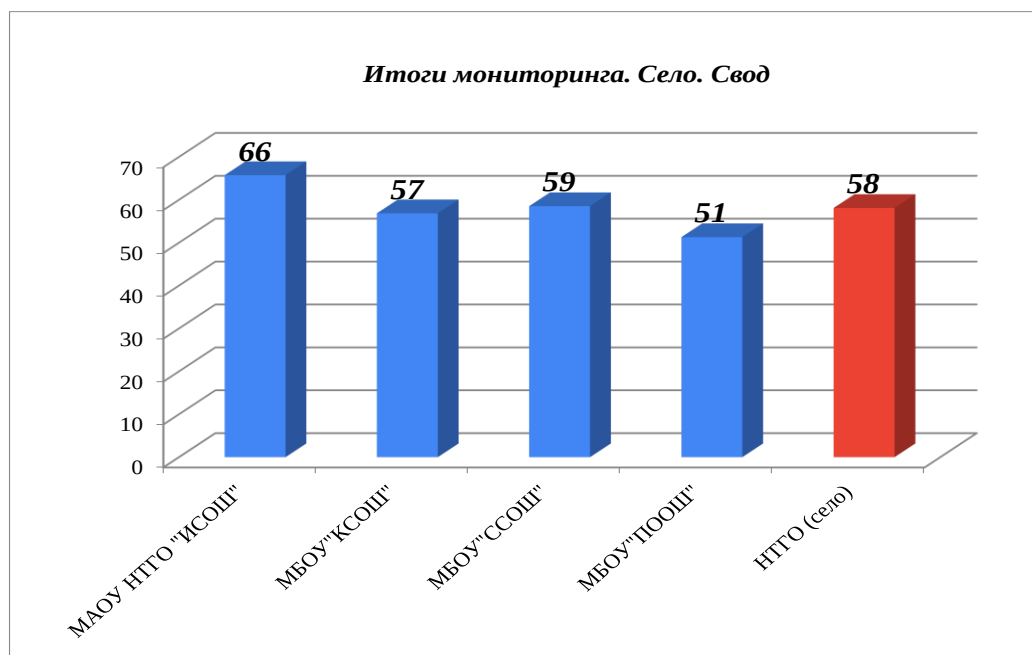


Рис.22

Результат мониторинга Кластера № 2 по направлению «Оценка компетенций руководителей общеобразовательных организаций» (рис.22, таблица 5) продемонстрировал 58 % готовность руководителей к совершенствованию своей профессиональной компетенции. Более высокий показатель у МАОУ НТГО «ИСОШ».

Таблица 5а

Распределение организаций по значениям оценок индикаторов (сумма баллов по всем показателям). Село

№	Наименование показателя (критерии)	МАОУ НТГО «ИСОШ»	МБОУ «КСОШ»	МБОУ «ССОШ»	МБОУ «ПООШ»	НТГО (село)
1	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	40,0	100,0	100,0	100,0	85,0
	Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогических работников в образовательной организации (далее-ОО)	33	100	100	100	83,3
	Наличие в ОО плана обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее-Плана) (мероприятий по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников)	100	100	100	100	100
	Наличие в ОО решений школьных методических объединений, педагогических (методических) советов по результатам диагностики выявления профессиональных дефицитов (трудностей)	0	100	100	100	75
2	Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников	50,0	75,0	75,0	100,0	75,0
	Организация в ОО сопровождения персональных траекторий профессионального развития педагогических работников	100	100	100	100	100
	Доля педагогических работников ОО сопровождаемых педагогами- методистами, тьюторами в рамках разработанного индивидуального образовательного маршрута	0	50	50	100	50
	Информирование педагогических работников ОО об инновационных формах обучения	100	100	100	100	100
3	Изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогических работников, формирование методического актива, вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность	60,0	20,0	60,0	20,0	40,0
	Наличие в ОО методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогических работников	100	100	100	0	75
	Наличие в Плане ОО мероприятий поддержки методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников	100	0	0	0	25
	Участие педагогических работников, членов ШМО, ММО в региональных методических объединениях	0	0	100	0	25
	Доля педагогических работников,	100	0	0	0	25

	вовлеченных в экспертную деятельность					
	Наличие методического актива, включающего квалифицированных учителей, подтвердивших высокий уровень предметно-методической компетентности по результатам диагностики (оценки) профессиональных компетенций	0	0	100	100	50
4	Поддержка молодых педагогических работников, реализация программ наставничества педагогических работников	100,0	16,7	66,7	0,0	45,8
	Наличие проектов (программ), мероприятий в Плане ОО по поддержке молодых педагогических работников	100	0	100	0	50
	Доля молодых педагогических работников, охваченных мероприятиями в рамках проектов (программ) мероприятий в Плане ОО по поддержке молодых педагогических работников, от общего числа молодых педагогических работников ОО	100	0	50	0	37,5
	Наличие программ наставничества, реализуемых в ОО	100	100	100	0	75
	Доля молодых педагогических работников, участвующих в программах наставничества, от общего числа молодых педагогических работников ОО	100	0	50	0	37,5
5	Реализации сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников) на региональном уровне	75,0	0,0	0,0	50,0	31,3
	Доля педагогических работников, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогических работников ОО	50	0	0	100	37,5
	Наличие педагогических работников, имеющих методические разработки, тиражируемые на различных уровнях (муниципальный уровень, пройдена экспертиза на Региональном учебно-методическом объединении Свердловской области (далее - РУМО СО), размещено на портале региональной системы методической службы «Педсовет 66» (далее - «Педсовет 66»))	100	0	0	0	25
6	Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях	100,0	75,0	75,0	100,0	87,5
	Наличие в ОО информации о кадровых потребностях	100	100	100	100	100
	Наличие в ОО плана (программа) по подготовке и профессиональному развитию молодых педагогических работников	100	0	0	100	50
	Доля педагогических работников, обучившихся на дополнительных профессиональных программах повышения квалификации с учетом кадровой потребности	100	100	100	100	100
7	Учет организаций, реализующих	50,0	50,0	16,7	16,7	33,3

	программы ДПО, в которых педагогические работники проходят повышение квалификации					
	Организация стажировок для педагогических работников, педагогических коллективов образовательных организаций	0	0	0	0	0
	Участие в стажировках для педагогических работников, педагогических коллективов образовательных организаций	0	0	0	0	0
	Доля педагогических работников ОО, обучившихся по ДПП ПК	100	100	33	33	66,7
8	Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	66,7	100,0	33,3	0,0	50,0
	Доля педагогических работников ОО, обучившихся по программам профессиональной переподготовки педагогической направленности	67	100	33	0	50
9	Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	50,0	75,0	100,0	75,0	75,0
	Доля педагогических работников, реализующих образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства педагогических работников с участием Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников	50	75	100	75	75
	Выполнение показателей ОО (баллы)	26	23	24	17	22,5
	Выполнение мероприятий по направлению (%)	66	57	59	51	58

Таблица 5б

Распределение организаций по значениям оценок индикаторов (сумма баллов по всем показателям). Село. Свод

№	Наименование показателя (критерии)	МАОУ НТГО «ИСОШ»	МБОУ «КСОШ»	МБОУ «ССОШ»	МБОУ «ПООШ»	НТГО (село)
1	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	40,0	100,0	100,0	100,0	85,0
2	Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников	50,0	75,0	75,0	100,0	75,0
3	Изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогических работников, формирование методического актива, вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность	60,0	20,0	60,0	20,0	40,0
4	Поддержка молодых педагогических работников, реализация программ	100,0	16,7	66,7	0,0	45,8

	наставничества педагогических работников					
5	Реализации сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников) на региональном уровне	75,0	0,0	0,0	50,0	31,3
6	Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях	100,0	75,0	75,0	100,0	87,5
7	Учет организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники проходят повышение квалификации	50,0	50,0	16,7	16,7	33,3
8	Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	66,7	100,0	33,3	0,0	50,0
9	Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	50,0	75,0	100,0	75,0	75,0
	Выполнение мероприятий по направлению (%)	66	57	59	51	58

Таким образом, из показателей мониторинга можно сделать вывод:

Из городских общеобразовательных организаций более высокий процент у МАОУ «НТГ» – 67%

Из сельских общеобразовательных учреждений лидирует МАОУ НТГО «ИСОШ» -66 %

Наиболее низкий процент

Из городских общеобразовательных организаций МАОУ НТГО «СОШ №7»- 59 %

Из сельских МБОУ «ПООШ» -51%.

Выводы

В целом результаты мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников подтвердили достаточный уровень и позволил выделить общие проблемы, характерные для образовательных организаций разных кластеров, вне зависимости места проживания

1. Недостаточное наличие проектов (программ), мероприятий в Плане ОО по поддержке молодых педагогических работников.

2. Реализация сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников) на низком уровне.
3. В ряде организаций формально присутствует система подготовки управленческих кадров.
4. В образовательных организациях при отсутствии кадров слабо осуществляется профессиональная переподготовка по образовательным программам педагогической направленности.
5. Организация стажировок для педагогических работников, педагогических коллективов образовательных организаций не осуществляется. Участие в стажировках для педагогических работников, педагогических коллективов образовательных организаций не планируется.
6. Высокий показатель по данному направлению у МАОУ «НТГ»-67,2%, МАОУ НТГО «ИСОШ»-65,7%.

Сводные результаты мониторинга общеобразовательных организаций представлены в таблице 6, рис.23

Таблица 6

Результаты мониторинга деятельности общеобразовательных организаций

ОО	Итоговый балл показателей эффективности деятельности руководителя	% от max/балла показателей эффективности деятельности руководителя
МАОУ" НТГ"	29	67,2
МАОУ НТГО "ИСОШ"	27	65,7
МАОУ НТГО "СОШ №2"	27	63,5
МАОУ НТГО "СОШ №3"	26	61,3
МАОУ НТГО "СОШ №1"	26	59,8
МАОУ НТГО "СОШ №7"	25	59,1
МБОУ"ССОШ"	24	58,5
МБОУ"КСОШ"	22	56,9
МБОУ"ПООШ"	20	51,3
НТГО	226	60,4

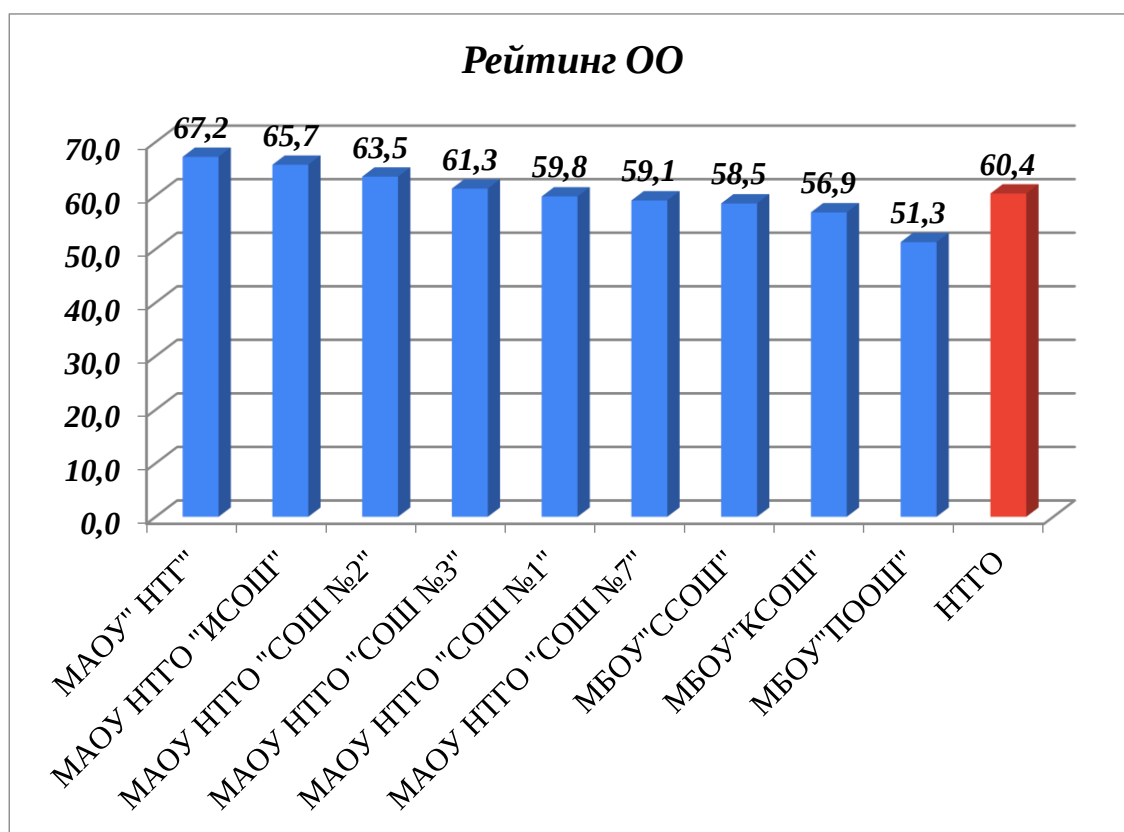


рис.23

6. Реализация регионального плана реализации индивидуальных образовательных маршрутов слушателей, на дополнительную профессиональную программу повышения квалификации «Совершенствование предметных и методических компетенций учителей (в том числе в области формирования функциональной грамотности) в рамках реализации федерального проекта «Учитель будущего»

По данному направлению были заявлены для участия все общеобразовательные организации, но завершили обучение не все педагоги. (таблица 7-8).

Таблица 7

Перечень участников в ПК «Совершенствование предметных и методических компетенций учителей (в том числе в области формирования функциональной грамотности) в Нижнетурунском городском округе»

ОО	Кол-во учи-телей, всего	Кол-во учи-телей русс-кого языка	Кол-во учи-телей матема-тики	Кол-во учи-телей физи-ки	Кол-во учи-телей химии	Кол-во учи-телей био-логии	Кол-во учи-телей лите-ратуры	Кол-во учи-телей исто-рии	Кол-во учителей общество-знания	Всего / до-ля от общего ко-ли-че-ства учи-телей	%
МАОУ НТГО "СОШ №1"	22	1	1	1	0	0	0	0	0	3	13,64%
МАОУ НТГО "СОШ №2"	24	1	0	0	0	0	1	0	0	2	8,33%
МАОУ НТГО "СОШ №3"	28	1	2	0	0	1	0	0	0	4	14,29%
МАОУ НТГО "СОШ №7"	34	1	2	0	1	1	1	1	0	7	20,59%
МАОУ" НТГ"	31	1	1	1	0	0	0	1	1	5	16,13%
МАОУ НТГО "ИСОШ"	43	1	1	1	1	1	1	1	1	8	18,60%
МБОУ"КСОШ"	9	0	1	0	0	1	0	0	0	2	22,22%
МБОУ"ССОШ"	13	1	0	0	0	0	0	0	1	2	15,38%
МБОУ"ПООШ"	9	0	0	1	0	1	0	0	0	2	22,22%
НТГО	213	7	8	4	2	5	3	3	3	35	16,82%

Таблица 8

Список заявленных участников

Участие в 2021 году в «Школе современного учителя»

	Статус курса	Фамилия	Имя	Отчество	Место работы	Программа. Предмет
1	0	Бударина	Мария	Юрьевна	МБОУ «Косьинская СОШ»	Школа современного учителя. Биология
2	100	Воренкова	Екатерина	Николаевна	МАОУ НТГО "СОШ №1"	Школа современного учителя. Физика
3	100	Губина	Анна	Владимировна	МАОУ «НТГ»	Школа современного учителя. Физика
4	100	Дылдина	Анастасия	Дмитриевна	МБОУ «Сигнальненская СОШ»	Школа современного учителя. Русский язык
5	100	Кардаполова	Елена	Ивановна	МАОУ НТГО «ИСОШ»	Школа современного учителя. История
6	100	Колпакова	Любовь	Ивановна	МАОУ НТГО "СОШ №7"	Школа современного учителя. Химия
7	100	Лузина	Ольга	Вячеславовна	МАОУ НТГО "СОШ №1"	Школа современного учителя. Математика
8	100	Мельникова	Татьяна	Ивановна	МАОУ НТГО "СОШ №2"	Школа современного учителя. Русский язык
9	0	Отрадна	Валентина	Матвеевна	МАОУ НТГО "СОШ №7"	Школа современного учителя.

						Математика
10	4	Черногородова	Людмила	Александровна	МАОУ НТГО «ИСОШ»	Школа современного учителя. Химия
11	15	Чернышова	Людмила	Геннадьевна	МАОУ НТГО "СОШ №7"	Школа современного учителя. Русский язык

Не все педагогические работники справились с заданием:

Успешно (100) - 7 чел

Неуспешно - 0 чел

Не приступили к Курсу (0, не акт, 50вх) - 2 чел

Учились, но не закончили (1-96) - 2 чел.

Необходимо продолжить с данными педагогами работу по преодолению профессиональных дефицитов.

7. Реализация регионального плана реализации индивидуальных образовательных маршрутов слушателей на основе выявленных профессиональных дефицитов

Особенность 2021 года – это создание условий для индивидуализации повышения квалификации на основе выявленных профессиональных дефицитов. Оценка компетенций педагогических работников Нижнетуринского городского округа проводилась с использованием диагностического инструментария, направленного на выявление профессиональных дефицитов у педагогов и для дальнейшего построения индивидуальной траектории совершенствования профессионального мастерства. В рамках научно-методического сопровождения педагогических работников, проводилась диагностика их профессиональных компетенций на платформе ТСЕхат. С результатами диагностики педагогические работники знакомились в своих личных кабинетах по ссылке: <http://lk.gia66.ru>. После ознакомления с результатами диагностики профессиональных компетенций педагогическим работникам предлагалось совместно с тьютором составить индивидуальный образовательный маршрут, пройдя по ссылке в личном кабинете педагога или подать заявку через сайт <https://mp.uspu.ru/>.

Разработка и реализация индивидуального маршрута педагогических работников осуществляется на образовательной платформе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства по модели «стандарт» на базе ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет».

В индивидуальный образовательный маршрут включаются мероприятия, описывающие содержание, формы организации, технологии, темп и общее время освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков, учитывающем его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он

работает, а также возможности и ресурсы организаций-партнеров, реализующих систему научно-методического сопровождения педагогических работников.

Анализ результатов диагностики профессиональных затруднений педагогических работников выявил предметные, методические, психолого-педагогические профессиональные дефициты, связанные с владением методиками и инструментами формирования универсальных учебных действий на уроке (таких умений, как: извлечение информации из текста, ее интерпретация; установление причинно-следственных связей; установление соответствия, устанавливая заданную последовательность и др.); формированием культуры исследовательской деятельности; в подборе оптимальных способов (приемов, методов, технологий) обучения для организации эффективной учебной деятельности; с использованием в образовательной деятельности инструментов цифровой образовательной среды; аналитической деятельности педагогических работников; недостаточное понимание сходств в планируемых результатах, содержании, технологиях реализации основных образовательных и адаптированных основных образовательных программ начального общего и основного общего образования; недостаточное владение приемами адаптации методов и технологий образовательной деятельности при реализации адаптированных основных общеобразовательных программ начального общего и основного общего образования.

Прошли профдиагностику в 2021 году - 39 учителей из 9 общеобразовательных учреждений.

Разработано индивидуальных маршрутов – 33 учителям: начальных классов, математики, истории, физики, биологии.

Освоено 17 программ повышения квалификации по ИОМ и получено 187 удостоверений.

8. Система поддержки молодых педагогов и наставничество

Наставничество в сфере образования – форма взаимодействия, в ходе которого опытные сотрудники передают опыт профессиональной деятельности начинающим/новым сотрудникам с целью овладения ими наиболее важными профессиональными компетенциями. Наставничество в образовательной организации является наиболее эффективной формой профессиональной адаптации и развития кадрового резерва. Наставник - опытный педагог, специалист, обладающий высокими профессиональными знаниями по обучению и воспитанию обучающихся в соответствии с ФГОС и осуществляющий содержательное педагогическое управление по проектированию и реализации образовательных программ. Молодой специалист – начинающий педагог, имеющий опыт работы в должности не более 3 лет, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных компетенций.

Цели наставничества:

- формирование положительного отношения у молодого специалиста к педагогическому труду;
- оказание всесторонней помощи и поддержки молодому специалисту с целью его скорейшего вхождения в профессию;
- содействие профессиональному росту молодого специалиста с учетом его интересов и профессиональных дефицитов;
- создание условий для повышения внешней и внутренней мотивации молодого специалиста к дальнейшей педагогической деятельности.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога с молодым специалистом по согласованному индивидуальному плану профессионального становления (сопровождения) в течение 1-3 лет. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личностного развития.

Наставник утверждается на заседании методического (педагогического) совета образовательной организации. Претендент должен соответствовать следующим требованиям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- положительный опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

Виды наставничества.

Наставник-консультант – активный, опытный педагог, профессионально успешный (победитель ПНПО, конкурсов профессионального мастерства и др.), имеющий авторитет в образовательной организации. Наставник-консультант сопровождает профессиональную деятельность молодого педагога по различным направлениям обучения и воспитания обучающихся, работы с родителями, саморазвитию.

Наставник-предметник – опытный педагог, осуществляющий комплексное методическое сопровождение молодого специалиста по учебному предмету. Функции наставника-предметника и наставника-консультанта могут выполняться одним или несколькими педагогами образовательной организации.

Обязанности наставника

Наставник-предметник обязан:

- разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план профессионального становления (сопровождения) по формированию и развитию четырех блоков профессиональных компетенций;
- сопровождать подготовку молодого специалиста к осуществлению трудовых действий по проведению учебных занятий, внеурочной деятельности, оценке учебных достижений обучающихся;

- проводить все виды анализа урока;
- организовывать взаимопосещение занятий (наставник – молодой специалист – опытные педагоги).
- Наставник-консультант обязан:
- разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план профессионального становления (сопровождения) по формированию и развитию профессиональных компетенций;
- осуществлять включение молодого специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере;
- создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности, участию в научно-практических конференциях, вебинарах, семинарах и др.;
- осуществлять консультирование по вопросам обобщения опыта работы в ходе подготовки к профессиональным конкурсам, публичным выступлениям и др.

Обязанности молодого специалиста:

- изучать федеральные законы и нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность;
- выполнять индивидуальный план профессионального становления (сопровождения) в сроки, определенные данным локальным актом и приказом руководителя;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы;
- повышать свой образовательный и культурный уровень;
- своевременно отчитываться о выполнении индивидуального плана педагогического становления (сопровождения).

Организация работы наставников и контроль их деятельности

- возлагается на заместителя руководителя, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности. Заместитель руководителя, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности, обязан:
- представить назначенного молодого специалиста педагогам, закрепить за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;
- посещать отдельные занятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения о применении мер поощрения наставников.

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- локальный нормативный акт, регламентирующий организацию наставничества;
- приказ руководителя образовательной организации;
- планы работы и протоколы заседаний методического (педагогического) совета образовательной организации по вопросам наставничества;
- методические рекомендации или обзоры по передовому опыту работы наставников;
- индивидуальный план профессионального становления молодого специалиста.

Итоги деятельности ОО НТГО по наставничеству в 2021 году:

В 2020 году в образовательных организациях Нижнетуринского городского округа была внедрена целевая модель наставничества: созданы необходимые нормативные и организационные условия, началась реализация наставнических программ.

Успешная реализация наставничества предусматривает достижение следующих целевых показателей по количеству участников программы к концу 2021 года:

доля детей от 10 до 19 лет (наставляемые) – 25%

доля детей от 15 до 19 лет (наставники) – 4 %

доля учителей – молодых специалистов (наставляемые) – 25%

доля предприятий (организаций) от общего числа предприятий – 10%

Достижение целевых показателей (на основании данных отчетов по итогам 2021 года, предоставленных ОО) приведено в таблице 9:

Таблица 9

Достижение целевых показателей по итогам 2021 года

	План на 2021	МАОУ НТГО "СОШ №1"	МАОУ НТГО "СОШ №2"	МАОУ НТГО "СОШ №3"	МАОУ "НТГ"	МАОУ НТГО "СОШ №7"	МАОУ НТГО "ИСО Ш"	МБОУ "Сигнальненская СОШ"	МБОУ "Косынская СОШ"	МБОУ "Платинская ООШ"	по НТГО
Наставляемые (дети от 10 до 19 лет)	25 %	18%	8%	28%	2%	0%	12%	-	-	-	11%
Наставники (дети от 15 до 19 лет)	4%	20%	16%	5%	0%	0%	5%	-	-	-	7%
Молодые специалисты	25 %	100%	25%	50%	25%	100%	100%	-	-	-	67%
Предприятия	10 %	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	0%

1. Наиболее успешной формой наставничества по итогам 2021 года стала форма «учитель – учитель», что можно объяснить большим опытом ее применения при профессиональном сопровождении молодых педагогов.
2. Наиболее массовой является форма наставничества «ученик – ученик». Тем не менее показатель «Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого» достигнут частично, что является результатом использования преимущественно индивидуальных форм работы, недостаточным вниманием реализации наставнических программ в МАОУ НТГО «СОШ №7», МАОУ «НТГ».
3. Наименее успешной является форма наставничества «работодатель – ученик», в настоящее время школы не реализуют программы наставничества совместно с предприятиями.
4. Целевые показатели (2021) реализации целевой модели достигнуты частично.

9. Мониторинг дополнительного профессионального образования

Показатели мониторинга дополнительного профессионального образования

- 1) повышение квалификации педагогических работников на основе диагностики профессиональных дефицитов

Таблица 10

Повышение квалификации педагогических работников на основе диагностики профессиональных дефицитов

Наименование показателя (критерии)	макс	МАОУ НТГО "СОШ №1"	МАОУ НТГО "СОШ №2"	МАОУ НТГО "СОШ №3"	МАОУ НТГО "СОШ №7"	МАОУ "НТГ"	МАОУ НТГО "ИСОШ"	МБОУ "КСО Ш"	МБОУ "ССО Ш"	МБОУ "ТОО Ш"	НТГО
Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	5	балл	балл	балл	балл	балл	балл	балл	балл	балл	45
Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогических работников в образовательной организации (далее-ОО)	27	67	67	67	67	67	33	100	100	100	74
Наличие в ОО плана обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее-Плана) (мероприятий по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников)	9	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Наличие в ОО решений школьных методических объединений, педагогических (методических) советов по результатам диагностики выявления профессиональных дефицитов (трудностей)	9	100	100	100	100	100	0	100	100	100	89
Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	45	80	80	80	80	80	40	100	100	100	82

- 2) выявление и учет запроса педагогических коллективов, отдельных педагогических работников на направления повышения квалификации и профессионального развития.

МКУ «ИМЦ» ежегодно в сентябре месяце запрашивается информация о выявление и учете педагогических коллективов, отдельных педагогических работников на направления повышения квалификации и профессионального развития на следующий календарный год.

- 3) количество освоенных профессиональных программ дополнительного образования, профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности (таблица 11).

Таблица 11

Показатели повышение квалификации педагогическими работниками общеобразовательных организаций в 2021 году

№	Наименование общеобразовательной организации	педагогических и руководящих работников в ОО	Количество руководящих работников	Количество ОП ПК, прошедшие педагогами ОО	% от общего количества педагогов ОО	Из них руководителей	Количество ПИРР ОО и прошедших ПК за 2019	% от общего количества педагогов ОО
1	МАОУ НТГО «СОШ №2»	30	3	72	240,0%	4	34	100,0%
2	МАОУ НТГО «СОШ №1»	26	2	55	211,5%	8	26	92,9%
3	МБОУ «Сигнальненская СОШ»	13	2	20	153,8%	5	27	90,0%
4	МАОУ «НТГ»	34	3	49	144,1%	4	22	84,6%
5	МАОУ НТГО «Исовская СОШ»	42	2	49	116,7%	1	9	69,2%
6	МАОУ НТГО «СОШ №3»	28	4	32	114,3%	4	25	64,1%
7	МАОУ НТГО «СОШ №7»	39	4	44	112,8%	1	5	55,6%
8	МБОУ «Косьинская СОШ»	9	2	8	88,9%	0	22	52,4%
9	МБОУ «Платинская ООШ»	9	1	6	66,7%	2	4	44,4%

	НТГО	230	23	335	145,7%	29	174	72,6%
--	------	-----	----	-----	--------	----	-----	-------

Всего из 230 педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций прошли обучение по образовательным программам 335-145,7% (2020-440 человек -193,8%). От всего количества работников:174 (72,6% (2020-194 педагогов -85,5%).

Лучший показатель: МБОУ «Платинская ООШ» -100%, МАОУ НТГО «СОШ №3»-92,9%, повысил квалификацию в 2021 году почти весь коллектив (таблица 12)

Таблица 12

Количество ДПОП на 1 педагогического работника, прошедшего КПК в 2021 году

№	Наименование ОО	Количество ДПОП на 1 работника, прошедшего КПК в ОО
1	МАОУ «НТГ»	1
2	МАОУ НТГО «СОШ №3»	0,929
3	МАОУ НТГО «СОШ №2»	0,9
4	МАОУ НТГО «СОШ №1»	0,846
5	МБОУ «Сигнальненская СОШ»	0,692
6	МАОУ НТГО «СОШ №7»	0,641
7	МБОУ «Косьинская СОШ»	0,556
8	МАОУ НТГО «Исовская СОШ»	0,524
9	МБОУ «Платинская ООШ»	0,444
	НТГО	0,757

- 4) применение полученных компетенций при освоении профессиональных программ дополнительного образования в педагогической деятельности

Наиболее проблемным направлением является мониторинг применения полученных компетенций на практике. Реального механизма мониторинга применения полученных компетенций а практике не разработано. Следует продумать реальные решения по их разработке и внедрению.

10. Заключение

Мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

В рамках мониторинга были определены целевые индикаторы качества образования в части методического сопровождения профессионального развития педагогов, соотнесены показатели качества результатов образования с качеством методического сопровождения профессионального развития педагогов, выявлен потенциал развития качества методического

сопровождения профессионального развития педагогов в деятельности муниципальных методических центров, городских методических объединений, определены приоритетные направления развития системы методического сопровождения в соответствии с направлениями мониторинга качества образования.

Результаты мониторинга по показателю «Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников (наличие мероприятий по диагностике профессиональных дефицитов учителей проводимой в муниципалитете)»

Диагностика профессиональных дефицитов педагогических работников проводилась в минувшем году во всех школах, принявших участие в мониторинге. Прошли профдиагностику в 2021 году - 39 учителей из 9 общеобразовательных учреждений.

Разработано индивидуальных маршрутов – 33 учителям: начальных классов, математики, истории, физики, биологии.

По представленным для оценки управленческим документам, характеризующим проведение мероприятий, направленных на выявление профессиональных дефицитов педагогических работников, наличие планов по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников зафиксировано во всех школах. Большинство школ данному аспекту уделяют достаточное внимание. Все школы продемонстрировали работу по коррекции выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников.

Результаты мониторинга (84%) позволяют считать, что в большинстве школ работа проводится на достаточно высоком уровне.

Факторы, влияющие на результаты анализа. Причиной высокого уровня организации работы по диагностике профессиональных дефицитов учителей является наличие аналитических мероприятий по выявлению профессиональных трудностей, профессиональных дефицитов, проводимых в рамках деятельности методических объединений, по итогам анализа независимых оценочных процедур, ВПР, ОГЭ и ЕГЭ, а также мероприятий, инициированных муниципальной методической службой.

Направление «Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников»

По данному показателю большинство школ имеют высокие результаты (НТГО – 80%), немногим превышающие 75 % порог эффективности. Педагоги имеют возможности взаимодействовать, сотрудничать друг с другом. Нет проблем непрерывного профессионального развития педагогов решается методической службой, при этом особое внимание уделяется реализации педагогами планов индивидуального развития. Методисты, тьюторы, специалисты методических служб сопровождают более педагогов в реализации индивидуального образовательного маршрута.

Как показали результаты мониторинга, подавляющее большинство педагогов знают об инновационных формах обучения, которые реализуются на территории региона, знают, как и где можно повысить свое мастерство. Вместе с тем анализ представленных данных позволяет сделать вывод о необходимости интенсификации работы по тьюторскому сопровождению педагогических работников и по разработке и сопровождению персональных траекторий профессионального развития педагогов. Методисты МКУ «ИМЦ» помогают педагогам разработать план профессионального развития, оказывают информационную, методическую, тьюторскую помощь.

Направление «Изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогических работников, формирование методического актива, вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность»

Результаты мониторинга показали, что, доля педагогов в профессиональных сообществах в городских школах - 75 %, сельских только - 34 %. По результатам мониторинга установлено, что участие педагогических работников, членов муниципальных методобъединений в региональных методических объединениях так же ниже в сельских школах. В методический актив входят высококвалифицированные педагоги, подтвердившие высокий уровень предметно-методической компетентности по результатам оценки профессиональных компетенций. Доля педагогов, вовлеченных в экспертную деятельность в городских - 25 %, но в тоже время необходимо отметить, что в сельских территориях к экспертной деятельности привлекается 100 % высококвалифицированных педагогов.

Направление «Поддержка молодых педагогических работников, реализация программ наставничества педагогических работников»

Анализ результатов мониторинга показал, что разработаны и реализуются проекты (программы) по поддержке молодых педагогических работников. В 2020 году в образовательных организациях Нижнетурунского городского округа была внедрена целевая модель наставничества: созданы необходимые нормативные и организационные условия, началась реализация наставнических программ. Успешная реализация наставничества предусматривает достижение следующих целевых показателей по количеству участников программы к концу 2021 года:

доля детей от 10 до 19 лет (наставляемые) – 25%

доля детей от 15 до 19 лет (наставники) – 4 %

доля учителей – молодых специалистов (наставляемые) – 25%

доля предприятий (организаций) от общего числа предприятий – 10%

Наиболее успешной формой наставничества по итогам 2021 года стала форма «учитель – учитель», что можно объяснить большим опытом ее применения при профессиональном сопровождении молодых педагогов.

Наиболее массовой является форма наставничества «ученик – ученик». Тем не менее показатель «Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого» достигнут частично, что является результатом использования преимущественно индивидуальных форм работы, недостаточным вниманием реализации наставнических программ в МАОУ НТГО «СОШ №7», МАОУ «НТГ». Наименее успешной является форма наставничества «работодатель – ученик», в настоящее время школы не реализуют программы наставничества совместно с предприятиями. Целевые показатели (2021) реализации целевой модели достигнуты частично.

Направление «Реализация сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников) на региональном уровне»;

По результатам мониторинга, только 30 % педагогических работников являются участниками сетевых профессиональных сообществ. Одним из таких сетевых профессиональных сообществ является региональная система методической службы «Педсовет66», на платформе которого педагоги имеют возможность обмениваться опытом, консультироваться по проблемным вопросам профессиональной деятельности. Кроме того, сетевые сообщества педагогов создаются в округе. ММО учителей размещают свои методические разработки тиражируют свой опыт и размещают методические разработки на муниципальном уровне. Сетевое взаимодействие сегодня становится современной высокоэффективной инновационной технологией, которая позволяет образовательным учреждениям динамично развиваться. Для системы образования потребность в сетевом взаимодействии определяется возможностями, которые предоставляет новая форма организации образовательной деятельности.

Задачами педагогических профессиональных сообществ в 2020 году были:

- совершенствование системы методического обеспечения образования за счет внедрения современных образовательных технологий и инновационных методов обучения;
- обеспечение открытого обсуждения актуальных вопросов образования;
- совершенствование профессионального мастерства педагогов;
- организация совместной деятельности педагогов в единой образовательной информационной среде.

Участники сетевого педагогического сообщества осуществляли деятельность по следующим направлениям:

- методическое (инициация обсуждения проблемных педагогических вопросов, создание методических и дидактических материалов);
- проектировочное (разработка мастер-классов, тренингов, дистанционных курсов для участников сообщества, создание и реализация сетевых проектов для учащихся);
- образовательное (самообразование в процессе участия в дистанционных тренингах либо мастер-классах).

Направление «Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях»;

Результаты мониторинга позволили определить наличие в муниципалитете кадровых проблем и пути их решения. Разработана и реализуются дорожная карта по развитию кадрового потенциала. С учетом кадровых потребностей реализуются программы повышения квалификации. Более 100 процентов педагогов прошли повышение квалификации.

Направление «Учет организаций, реализующих программы дополнительного профессионального образования, в которых педагогические работники проходят повышение квалификации»;

Организацией и участие в стажировках для педагогических работников, педагогических коллективов образовательных организаций практически не используется школами. Необходимо организовать по данному направлению плановую деятельность.

Направление «Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности»

Доля педагогических работников ОО, обучившихся по программам профессиональной переподготовки педагогической направленности составила 30 %.

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

Данный показатель опирается на показатели работы с результатами оценочных процедур. В настоящий момент на основе данных, полученных в ходе анализа, определены участники ИОМ.

При разработке формирования индивидуального маршрута информационно-методического сопровождения образовательных организаций на основе интеграции результатов оценочных процедур учитываются выявленные профессиональные дефициты педагогических работников. Показатель составил 64%.

Мониторинг дополнительного профессионального образования

При высоком проценте обучения педагогических и руководящих работников дополнительным профессиональным программам, остается низким участие в стажировочных площадках, применение полученных компетенций на практике и распространение опыта.

Выводы

Анализ системы обеспечения профессионального развития через анализ важнейших ее компонентов – системы методической поддержки профессионального развития в Нижнетуринском городском округе и системы

дополнительного профессионального педагогического образования выявил следующие проблемы и затруднения в создании единой интегрированной, с использованием всех ресурсов, системы научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников и кадров:

- недостаточная открытость информационных систем дополнительного профессионального образования, разрозненность цифровых систем и ресурсов;
- недостаточная согласованность в деятельности по сопровождению профессионального развития педагогических работников организаций - участников педагогического кластера;
- отсутствие единых подходов на всех уровнях (образовательной организации, муниципальном уровне, уровне организаций – участников педагогического кластера) в организации разработки и сопровождения индивидуальных маршрутов профессионального развития педагогических работников на основе выявления профессиональных трудностей и дефицитов;
- недостаточная интеграция в деятельности структур, осуществляющих методическое сопровождение профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;
- недостаточность в использовании ресурсов стажировочной деятельности, горизонтального обучения, сетевого взаимодействия муниципальных методических служб, организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы и методических объединений (профессиональных сообществ) педагогических работников;
- недостаточность в планировании и реализации на различных уровнях деятельности по выявлению кадровых потребностей, развитию кадрового потенциала в системе образования, недостаточно системное использование ресурсов переподготовки;
- недостаточность действий по формированию муниципального методического актива, развития профессионально-личностного потенциала педагогов через вовлечение в конкурсную, экспертную, проектную деятельность;
- недостаточность действий и мероприятий по поддержке и сопровождению молодых педагогов, реализации программ наставничества педагогических работников;
- недостаточность системных межведомственных мер по профилактике профессионального выгорания педагогических работников.

Мониторинг профессионально-образовательных потребностей основных категорий педагогов выявил, что не всегда педагог осознает свои профессиональные потребности и затруднения. Это ставит перед методистами задачу – помочь педагогу выявить дефициты в своей профессиональной деятельности, обозначать проблему, понять, какие именно

компетенции, дополнительные знания, умения и навыки необходимо приобрести.

Проведенный мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников позволил выявить следующие проблемы, имеющиеся в организации методической поддержки процессов профессионального развития педагогических работников:

- содержание деятельности методических служб, ММО не всегда учитывает специфику образовательных организаций,
- недостаточно системно (эпизодически) осуществляется работа по поддержке профессионального развития молодых специалистов.
- не достаточно определены перспективы развития кадрового потенциала;
- слабо выстроена система аналитической деятельности, в основном анализ состояния муниципальных систем образования представлен материалами, содержащими, как правило, статистические данные, результатов внешних оценочных процедур – всероссийских проверочных работ, государственной итоговой аттестации ОГЭ, ЕГЭ;
- не представлены управленческие решения по результатам анализа деятельности школьных, муниципальных методических объединений;
- не проводится мониторинг системы методической работы.

В рамках выполнения задачи по организации взаимодействия с общественно-профессиональными объединениями педагогов, МКУ «ИМЦ» и ММО значительное внимание уделено обсуждению подходов к развитию содержания и технологий системы методической, изучению опыта оценки качества методической работы в образовательных организациях, обсуждению муниципальных показателей оценки системы методической работы.

11. Адресные рекомендации по результатам мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях, подведомственных Управлению образования администрации Нижнетуринского городского округа за 2021 год

Анализ результатов мониторинга позволил определить перспективные задачи развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров в Свердловской области на 2022 год:

- обеспечение функционирования системы профессиональной поддержки молодых специалистов на основе разработки и реализации адресных (персонифицированных) программ профессионального развития, активизация деятельности наставников (тьюторов);

- консалтинговое сопровождение муниципальных методических служб с учетом специфики муниципального образования и контекстных данных образовательных организаций;
- разработка адресных методических рекомендаций по развитию деятельности школьных методических служб, профессиональных объединений педагогов (ММО) с учетом данных, представленных в аналитических кейсах по результатам внешних оценочных процедур – ВПР, ГИА;
- заявки на разработку дополнительных профессиональных программ повышения квалификации для руководителей муниципальных систем управления образованием, руководителей муниципальных методических служб, ориентированных на управление качеством образования, профессиональное развитие педагогов;
- формирование культуры принятия управленческих решений на основе анализа мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров, в том числе системы методической работы в образовательных организациях, муниципальных образованиях;
- методическое сопровождение школьных методических служб и ММО по реализации федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования, обновленных федеральных государственных образовательных стандартов начального общего и основного общего образования;
- развитие системы методической работы как составляющей муниципальной системы научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров;
- осуществление мониторинга эффективности деятельности муниципальных методических служб и анализ его результатов как основания для дальнейшей работы.

Также по результатам образовательным организациям рекомендовано:

- обеспечить методическое сопровождение педагогических работников в вопросах обновления содержания и технологий общего образования в соответствии с Региональными планами преподавания отдельных учебных предметов и предметных областей;
- при определении содержания методической работы, организации внутрикорпоративного профессионального развития педагогов, реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки для целевых групп учителей обеспечить адресную работу с педагогами по преодолению предметных и методических дефицитов педагогов, выявленных как при проведении исследования компетенций учителей, так и в процессе экспертизы результатов их профессиональной деятельности;

– целенаправленно использовать возможности обновленной инфраструктуры вертикально-интегрированных региональной и федеральной систем научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.

На основании анализа результатов мониторинга, в соответствии с показателями разработаны адресные рекомендации руководителям образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Нижнетуринского городского округа за 2021 год учреждений.

Адресные рекомендации направлены на преодоление отставания образовательных учреждений, по кризисным показателям и за основу предлагается Региональная модель научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в Свердловской области, Приказ Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 09.06.2021 № 586-Д «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и молодежной политики Свердловской области по обеспечению профессионального развития педагогических работников Свердловской области на 2021–2023 годы».

Для проектирования методического сопровождения педагогов, развития муниципальных (школьных) систем методической работы рекомендовано разработать и внедрить следующие мониторинговые исследования:

- муниципальный (школьный) мониторинг профессиональных потребностей и дефицитов работников образования;
- муниципальный (школьный) мониторинг адаптации молодых педагогов;
- муниципальный (школьный) мониторинг деятельности школьных методических служб.

В целях разработки новых подходов к сопровождению профессионального роста учителя необходимо:

- разработать программу/дорожную карту сопровождения деятельности педагогов-наставников;
- разработать муниципальный план-график работы с молодыми педагогами;
- разработать муниципальную программу/дорожную карту по развитию и сопровождению школьных методических объединений;
- проводить муниципальный конкурс школьных, районным методических объединений.

В целях цифровизации образовательного и методического пространства муниципальным (школьным) методическим службам рекомендуется:

- обеспечить деятельность сайта методического кабинета, включающего наличие медиатеки, освещение методических мероприятий, ведение форума, виртуальных консультаций;
- разработать муниципальные проекты/программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области цифровизации образовательной деятельности.

В целях реализации ФГОС СОО, организации проектной и исследовательской деятельности обучающихся, рекомендуется:

- разработать муниципальные (школьные) проекты/программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации предпрофильной подготовки и профильного обучения;
- обеспечить методическое практико-ориентированное сопровождение педагогов, реализующих преподавание учебных предметов на углубленном/профильном уровне;
- оказать поддержку школам, осуществляющим эффективное сетевое взаимодействие с образовательными организациями профессионального, высшего, дополнительного образования и предприятиями в профильном обучении;
- разработать эффективные механизмы методического сопровождения педагогов по реализации предпрофильной подготовки и профильного обучения технологического профиля.

В целях создания условий для оптимального развития обучающихся, проявивших выдающиеся способности, муниципальной, школьной методической службе рекомендуется:

- разработать муниципальные (школьные) проекты/программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации работы с одаренными детьми,
- разработать муниципальные (школьные) проекты/программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации проектной и исследовательской деятельности обучающихся.

С учетом адресных рекомендаций определить необходимые управленческие решения по совершенствованию механизмов управления качеством образования и преодолению профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций:

- совершенствовать кадровую политику и систему управления кадровыми ресурсами;
- руководителям образовательных организаций приступить к разработке и реализации индивидуальных образовательных программ профессионального развития;

- изучить и представлять на муниципальном уровне опыт реализации успешных управленческих практик;
- совершенствовать деятельность на муниципальном уровне сетевых профессиональных сообществ руководителей образовательных организаций;
- реализовывать план мероприятия по повышению качества образования образовательной организации; развивать формы работы с родителями (законными представителями) обучающихся/ воспитанников; по обеспечению безопасности образовательного процесса и психологической безопасности обучающихся;
- реализовать планы по совершенствованию кадрового состава и их профессиональному развитию;
- принять меры по привлечению к работе в школе молодых специалистов;
- обеспечить результативное управление профессиональным развитием педагогов через контроль за разработкой и реализацией индивидуальных планов профессионального развития работников, стимулирование трудовой активности педагогов;
- обеспечить создание условий для профессионального развития и повышения трудовой активности педагогов, не имеющих квалификационных категорий.

Руководителям необходимо включать в кадровый резерв для замещения вакантных должностей «руководитель», «заместитель руководителя» представителей образовательной организации по итогам конкурсного отбора и обучения. В целях обеспечения образовательных организаций руководящими работниками, обладающими высоким уровнем профессионализма, а также для улучшения качества деятельности образовательной организации следует обратить внимание на формирование резерва управленческих кадров, представляющих группу специалистов, отвечающих квалификационным и иным требованиям, которые установлены действующим законодательством. Для этого необходимо не только определить кандидатов на руководящие должности, но и разработать планы их индивидуального развития, определить критерии отбора претендентов для включения в кадровый резерв руководителей образовательных организаций, разработать муниципальную систему подготовки кандидатов, включенных в кадровый резерв, а также систему оценки эффективности работы руководителей образовательных организаций;

Организовать мониторинг исполнения принятых управленческих решений.