


Утверждаю
Руководитель отдела образования,
молодежной политики, спорта и туризма

 А.Б. Бурляева

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ
по результатам мониторинга
системы обеспечения профессионального развития
педагогических работников
в Каменском муниципальном районе
за 2020 году.

В соответствии с приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 10.06.2021г. № 796 «Об утверждении основных направлений региональной системы оценки качества образования в Воронежской области» и с приказом отдела образования, молодежной политики, спорта и туризма Каменского муниципального района от 02 июля 201 г. №241 «Об утверждении основных направлений муниципальной системы оценки качества образования в Каменском муниципальном районе», в связи с изменением методики оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации, в целях формирования системного подхода к оценке качества образования, обеспечения управления качеством образования и создания муниципальной оценки качества в Каменском муниципальном районе проведена аналитическая работа по результатам мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Каменского муниципального района направлен на получение информации по качеству организации и реализации дополнительного профессионального образования педагогических работников и методической системы Каменского муниципального района по показателям:

прошедшие диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов/учителей (в разрезе учебных предметов);

- процентная доля педагогов, освоивших программы дополнительного профессионального образования, разработанные и реализованные в регионе на основе результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогов, от общего количества педагогов, освоивших программы дополнительного профессионального образования;

- доля индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

-доля педагогических работников, охваченных адресными программами повышения квалификации, разработанными на основе диагностики профессиональных дефицитов;

- процентная доля педагогических работников/ учителей, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам в дистанционной форме, от общего количества педагогов/ учителей;

- процентная доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов;

- процентная доля педагогических работников, вошедших в методический актив, от общего числа педагогических работников;

- процентная доля педагогических работников, привлекаемых для работы в центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, от общего числа педагогических работников;

- процентная доля молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов;

- количество индивидуальных программ наставничества, разработанных и утвержденных ОО;

- процентная доля педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов;

- процентная доля специалистов, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших различные программы переподготовки.

Анализ состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Каменском муниципальном районе.

Процентная доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов, для которых федеральным уровнем власти утверждены концепции преподавания)

Предмет	общее количество педагогов			количество педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов			процентное соотношение 2 к 1 по годам		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020

Математика	17	20	19	0	3	2	0,00	15,00	10,53
Русский язык и литература	21	22	22	0	3	5	0,00	13,64	22,73
Физическая культура	15	14	13	0	0	1	0,00	0,00	7,69
История и общество	19	14	13	0	3	3	0,00	21,43	23,08
География	10	9	9	0	3	3	0,00	3,33	3,33
Искусство	7	6	7	0	0	2	0,00	0,00	28,57
ОБЖ	3	3	3	0	3	1	0,00	100,00	33,33
Технология	5	8	5	0	3	2	0,00	60,00	40,00
Информатика	12	3	3	0	3	0	0,00	100,00	0,00

Процентная доля учителей (в разрезе учебных предметов), прошедших аттестацию, направленную на повышение эффективности и качества педагогической деятельности, и получивших по итогам аттестации адресные рекомендации по профессиональному развитию, в общей численности учителей, прошедших аттестацию (в разрезе учебных предметов, для которых федеральным уровнем власти утверждены концепции преподавания)

Предмет	общее количество педагогов			количество педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов			процентное соотношение 2 к 1 по годам		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Математика	17	20	21	0	2	2	0,00	10,00	9,52
Русский язык и литература	21	22	24	0	3	2	0,00	13,64	8,33
Физическая культура	15	14	13	0	3	0	0,00	21,43	0,00
История и общество	19	14	14	0	0	1	0,00	0,00	7,14
География	10	9	9	0	1	0	0,00	11,11	0,00
Искусство	5	5	4	0	1	0	0,00	20,00	0,005
ОБЖ	3	3	3	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Технология	8	5	5	0	0	0	0,00	0,00	0,00
Информатика	12	3	3	0	1	0	0,00	33,33	0,00

Процентная доля педагогов (в разрезе должностей, кроме учителей), прошедших аттестацию, направленную на повышение эффективности и качества педагогической деятельности, и получивших по итогам аттестации адресные рекомендации по профессиональному развитию, в общей численности педагогов, прошедших аттестацию (в разрезе должностей, кроме учителей)

общее количество педагогов			количество педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов			процентное соотношение 2 к 1 по годам		
2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
16	30	21	0	0	0	0,00	0,00	0,00

Анализ

Повышение квалификации педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников.

В классическом (регламентируемом) понимании ДПО осуществляется посредством реализации ДПП. При этом оно (ДПО) должно обеспечить удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие педагога, соответствие его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды (ФЗ от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в РФ», стр. 76 // СПС Консультант Плюс).

Под непрерывностью профессионального развития педагогов, которое должно обеспечиваться освоением ДПП, понимается освоение ДПП не реже, чем один раз в три года по профилю педагогической деятельности. При такой организации ДПО, по меньшей мере, затруднительно «обеспечивать соответствие квалификации педагога меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды».

Это обстоятельство заставляет уточнить понятие повышения квалификации педагогов и рассматривать его как непрерывный процесс естественным образом, разбивающийся на несколько этапов. Ключевым из них, по-прежнему, является проектирование и реализация ДПП. Для того, чтобы ДПП реально и конкретно помогали педагогам преодолевать изъяны в профессиональной подготовке, необходимо при проектировании их содержания опираться на объективную информацию о профессиональных потребностях и дефицитах, имеющих у педагогов. Эта информация собирается и формируется по результатам диагностирования профессиональных дефицитов педагогов.

В период после реализации ДПП необходимо измерить уровень освоения слушателями содержания ДПП (качество преодоления слушателями имевшихся у них профессиональных дефицитов). На уровнях образовательных организаций, предметных методических объединений, регионального оператора помимо традиционной методической работы в

межкурсовой период, необходимо сосредоточить усилия на формировании исчерпывающего банка информации об имеющих место профессиональных дефицитах педагогов.

Этот банк информации должен поддерживаться в актуальном состоянии постоянно. Тогда он будет полезен для использования при проектировании ДПП в любой момент времени. Именно из этого мы исходим, анализируя состояние повышения квалификации педагогов на основе диагностики их профессиональных дефицитов.

Диагностика профессиональных дефицитов педагогов в регионе проводится по методике и с использованием технологий, разработанных в ВИРО им. Н.Ф. Бунакова.

Необходимый массив информации для диагностирования профессиональных дефицитов педагогов обеспечивается использованием разнообразных оценочных средств и разного рода источников информации таких как, изучение образовательной практики, прямое общение с педагогами, учениками, их родителями, другими субъектами образовательного процесса. Значительный объем необходимой информации получен в ходе анализа результатов ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, аттестационных процедур, разнообразных тестирований профессиональных компетенций педагогов.

Диагностированные дефициты знаний и умений положены в основу технических заданий на разработку программ ДПО (повышения квалификации). Сводная информация о количественных результатах диагностики профессиональных дефицитов педагогов региона содержится в таблицах (см. выше).

Анализ данных, полученных в ходе проведения мониторинга, позволяет установить состояние и тенденции, сложившиеся в региональной системе управления качеством дополнительного профессионального образования педагогических работников. Мониторинг по показателям по повышению квалификации педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов, проведенный в 2018 - 2020 гг., позволяет констатировать, что доля педагогов (в разрезе учебных предметов и педагогических должностей) в общем количестве педагогов (в разрезе учебных предметов и педагогических должностей), прошедших диагностику, недостаточное.

Педагоги (в разрезе должностей, кроме учителей) по результатам аттестационных процедур в 2018-2020 гг. рекомендации по профессиональному развитию не получили. В 2018-2020 гг. диагностирование профессиональных дефицитов педагогических

работников, занимающих педагогические должности воспитателя ДОО, старшего воспитателя ДОО, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, педагога дополнительного образования, старшего педагога дополнительного образования, методиста, старшего методиста не проводилось.

Адресные рекомендации по итогам аттестации носят общий характер. Пополнению информации о профессиональных проблемах педагогов в полной мере конкретно содействовать не могут и, следовательно, не могут реально влиять на качество ДПП и качество ДПО в целом. Управленческие попытки ДОНиМП влиять на состояние ДПО (приказы ДОНиМП от 26.11.2019 г. №1385; от 09.12.2019 г. №1450; от 26.06.2020 г. №576), определяя с регионального уровня целевые группы и персоналии учителей, для которых проводятся диагностические процедуры на предмет установления профессиональных дефицитов, не получают в полной мере значимого для системы ДПО продолжения.

ДПП будут отвечать запросам и потребностям отдельных целевых групп педагогов при условии формирования этих целевых групп с учётом и на основе однотипности профессиональных дефицитов, а не только на основе рейтинга качества работы ОО. Решение этой задачи возможно на уровне ОО, занимающихся повышением квалификации и профессиональной переподготовкой, при наличии и использовании регионального банка информации о профессиональных дефицитах педагогов.

Более чем скромная статистика, характеризующая объёмы диагностирования профессиональных дефицитов педагогов, указывает на объективные причины, препятствующие проектированию ДПП, которые отвечали бы ожиданиям педагогов получить в ходе их освоения реальную помощь в преодолении изъянов в профессиональной подготовке.

Информация ДПП должна использоваться как ОО, занимающимися повышением квалификации, профессиональной переподготовкой (именно он должен стать достаточным массивом нужной информации для разработчиков ДПП, освоение которых реально и конкретно отвечало бы потребностям педагогов и, следовательно, отвечало бы ключевому критерию качества ДПП), так и РМО для организации работы по устранению профессиональных дефицитов каждого педагога муниципальных ОО в межкурсовой период с использованием разнообразных форм методической работы.

Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

Поддержка молодых педагогов и системы наставничества

Актуальным направлением деятельности является совершенствование и дальнейшее развитие системы поддержки молодых педагогов, в том числе в сопровождении наставников.

Таблица показывает число и долю молодых педагогов Каменского муниципального района

Численность педагогических работников в возрасте до 35 лет и доля от общего числа педагогов в Каменском муниципальном районе

Район	2019			2020		
	Численность педагогов в	Численность педагогов в возрасте до 35 лет	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, %	Численность педагогов в	Численность педагогов в возрасте до 35 лет	Доля педагогов в возрасте до 35 лет, %
Каменский	153	16	9,5	147	15	10,2

Показатели, используемые для оценки поддержки молодых педагогов и системы наставничества: • количество проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в регионе; • процентная доля молодых педагогов, охваченных региональными мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов; • муниципальной программы наставничества, реализуемых в районе; • количество индивидуальных программ наставничества, разработанных и утвержденных образовательными организациями, реализуемых в районе.

Организаторами и проводниками работы с молодыми педагогами, развития наставничества являются школьные и муниципальные методические службы, ВИРО им. Н.Ф Бунакова, Воронежское региональное отделение общероссийской общественной организации «Всероссийское педагогическое собрание». При их непосредственном участии проводятся такие мероприятия, как проведение открытых уроков педагогами-наставниками «Мастерство и опыт молодым». Организация образовательных площадок «Молодые учителя» (на областном образовательном форуме «Молгород» и на молодежном форуме Воронежской области «Траектория развития»), открытые образовательные события «Молодые – молодым».

6 февраля 2020 года на базе МБОУ ОЦ «Лидер» им. А.В. Гордеева (г. Бобров) состоялся IX Форум молодых педагогов Воронежской области «Молодой учитель «Новой школе России». Организаторами стали: Воронежское региональное отделение общероссийской общественной

организации «Всероссийское педагогическое собрание» (далее ВРО ООО «ВПС») и координационный совет ассоциации молодых учителей при ВРО ООО «ВПС» (далее – КСА МУ ВО/совет) при поддержке Департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области и ФГБОУ ВО «ВГПУ».

Количество индивидуальных программ сопровождения молодых педагогов (наставничества), разработанных и утвержденных в МКОУ «Каменская СОШ №1 с УИОП», МБОУ «Каменская СОШ №2» образовательными организациями, реализуемых в муниципалитете (2020 г. 2021 г) – 3.

Развитие и поддержка системы методических объединений и профессиональных сообществ педагогов.

Актуальным направлением деятельности является совершенствование и дальнейшее развитие системы поддержки предметных, метапредметных, межшкольных и муниципальных методических объединений. Одной из эффективных форм методической работы стали сетевые объединения. Цель их деятельности – всестороннее исследование проблемы и разработка рекомендаций по ее наиболее эффективному практическому применению, направленному на повышение качества образования.

Среди приоритетных задач:

– моделирование, организация и осуществление своей деятельности по предметной направленности (области) с помощью наиболее квалифицированных педагогов;

– обеспечение развития профессионализма руководящих и педагогических работников посредством сетевого взаимодействия, совместного решения наиболее сложных проблем, касающихся учебно-методического обеспечения образовательного процесса, образовательных продуктов;

– развитие электронного ресурса для индивидуализации профессионального образования, развития мобильности педагогических ресурсов путем взаимодействия с коллегами, создание базы данных по программным продуктам учебного назначения и опыту их применения в образовательной деятельности.

Показатели, используемые для оценки поддержки системы методических объединений и профессиональных сообществ педагогов:

- процентная доля педагогов, включенных в сетевые сообщества, от общего числа педагогов;

- наличие программы поддержки методических объединений, профессиональных сообществ педагогов.

Процентная доля педагогов муниципалитета, включенных в сетевые сообщества, составляет **34% (2019), 52% (2020 г.)**.

Число педагогических работников, состоящих в профессиональных сетевых сообществах – 88.

Число педагогических работников, имеющих персональные сайты профессиональной направленности (страницы на официальных сайтах, персональные) – 136.

Число педагогических работников, являющихся экспертами (модераторами, руководителями) в актуальных профессиональных сетевых сообществах численностью не менее 100 человек – 7.

Число и процентная доля педагогов, состоящих в предметных ассоциациях регионального и федерального уровня (2020 г.)

Число педагогических работников, состоящих в предметных ассоциациях регионального и федерального уровня – 60.

Процентная доля педагогических работников, состоящих в предметных ассоциациях регионального и федерального уровня – 35%.

год	2018	2019	2020
Процентная доля	16%	29%	35%

По данным мониторинга, на данном этапе развития педагоги Каменского муниципального района используют для профессионального развития, общения и обмена опытом возможности интернет сообществ:

- Педсовет.org (<http://pedsovet.org/>)
- Открытый класс (<http://www.openclass.ru/>)
- «Интернет-государство учителей» (<http://intergu.ru/>)
- Сеть творческих учителей (<http://www.it-n.ru/>)
- Завуч. Инфо. (<http://www.zavuch.info/>)
- ПроШколу.py (<http://www.proshkolu.ru/>)
- Сайт Интернет-сообщества учителей (<http://pedsovet.su/>)
- Современный учительский портал (<https://easyen.ru/>) и другие.

Кроме перечисленных, существуют предметные сетевые сообщества, сообщества на базе издательств. Процесс развития профессиональных сообществ педагогов является сферой внимания муниципальных методических служб. Динамика происходящего, тенденции развития профессиональных сообществ, в том числе, сетевых, является одним из показателей мониторингов деятельности муниципальной методической службы, в котором учитывается: – создание единого информационного пространства, доступного для каждого члена сообщества; – организация формального и неформального общения на профессиональные темы; – инициация виртуального взаимодействия для последующего взаимодействия

вне Интернета; – обмен опытом учения-обучения; – распространение успешных педагогических практик; – поддержка новых образовательных инициатив. В Воронежской области функционируют следующие профессиональные сообщества педагогов:

- Региональное отделение общероссийской общественной организации «Ассоциация учителей литературы и русского языка» («АССУЛ») <https://uchitel-slovesnik.ru/regions/voronezh-region>

- Региональное отделение Всероссийской общественной организации «Ассоциация учителей истории и обществознания» <http://school.historians.ru/>

- Региональное отделение Межрегиональной ассоциации учителей математики <https://raum.math.ru/node/63>

- ВРОО «Ассоциация учителей и преподавателей химии» (АУиПХ) <https://vsuet.ru/images/schoolboy/teacher/assoc/docs/polozh.pdf>

- Педагогические сообщества Воронежской области на платформе <http://so.viro36.ru/>

Научно-методическое сопровождение и поддержка педагогических работников.

Ведущим направлением деятельности методических служб традиционно является работа с кадровым потенциалом педагогов и руководителями ОО, создание условий для реализации и развития профессиональных потребностей педагогов, повышение конкурентной способности системы образования Каменского муниципального района на региональном уровне и на федеральном уровне. Не менее важным является решение вопроса об оценке качества образования.

Концепция развития и функционирования муниципальной методической службы определяет использование имеющегося потенциала по таким направлениям, как:

- муниципальные инновационные площадки;
- сетевые общественно-профессиональные объединения педагогов;
- банк лучших педагогических практик; – методические объединения;
- методическая работа образовательных организаций.

Приоритетные направления научно-методического сопровождения и поддержки педагогических кадров, среди которых: – системное выявление профессиональных дефицитов педагогов. Проводимые исследования позволяют оценить удовлетворенность качеством и условиями образования в муниципалитете, изучить профессиональные ориентации, компетенции и затруднения руководителей и педагогов, социальные ценности и модели поведения обучающихся, выявить учреждения с низкими и высокими

образовательными результатами, определить степень информационной открытости системы.

На основании результатов апробации модели оценки компетенций работников образовательных организаций проведен анализ профессиональных затруднений руководителей и педагогов по каждому из представленных в апробации направлений и разработаны адресные методические рекомендации для каждой из групп педагогов и руководителей.

Социологические исследования как ресурс нового качества образования. Ежегодные муниципальные мониторинги и социологические исследования позволяют получить объективную информацию о системе образования Каменского муниципального района и определить актуальные векторы муниципальной политики. К сожалению, проведение мониторингов не относится ни к основным видам деятельности, ни к видам деятельности, не являющимся основными. В настоящее время речь может идти скорее о сборе информации о системе образования и качестве методической работы, ее первичном анализе и классификации.

– Система работы со школами с низкими образовательными результатами.

Одна из актуальных задач – работа со школами с низкими образовательными результатами. При определении основных направлений поддержки образовательных организаций муниципалитета все школы распределены по группам. Среди них идентифицированы школы, которые отнесены к категории находящихся в ситуации риска (как по академическим достижениям, так и социально-экономическому положению). Анализ ситуации в муниципалитете показал, что именно те школы, которые значительно отличаются от остальных по образовательным результатам, отличаются и по ряду других характеристик. Школы этой группы имеют более низкий уровень ресурсной обеспеченности: в них в целом меньше учителей, меньше доля учителей с высшей квалификационной категорией. Не менее важно то, что в этих школах обучается контингент учащихся из семей с низким уровнем социально-экономического благополучия. Таким образом, социально экономический статус школ с наиболее низкими образовательными результатами ниже, чем в более академически успешных школах и в среднем по выборке. На основе проведенных исследований и выявленных дефицитов из-за сложных социальных условий для таких школ разработана муниципальная программа по поддержке школ, направленные на повышение качества образования, которые реализуются совместно со специалистами ММС и ВИРО.

- Организационно-техническое, методическое и консультационное сопровождение процедуры аттестации педагогических работников региона.

Экспертами района проводятся экспертизы аттестационных материалов. Аттестация работников образовательных организаций должна проводиться в логике компетентного подхода путем оценивания результатов выполнения диагностических работ с использованием тестовых технологий и экспертного оценивания. Ведется работа по формированию банка оценочных средств для оценки компетенций, включающие как задания в тестовой форме (в том числе задания в формате PISA), так и задания с развернутым ответом.

– Проведение традиционных мероприятий.

Ежегодно проводятся конференции, фестивали, конкурсы которые стали муниципальной трибуной представления лучших педагогических практик, диссеминации перспективного опыта, подведения результатов очередного этапа развития муниципальной системы образования.

Оценка эффективности муниципальных методических служб.

Одним из показателей, используемых для оценки системы, предлагается методика оценки эффективности с учетом показателей, относящихся к ММС. Процентная доля педагогов, участвующих в ОО программах наставничества, от общего числа педагогов; - количество методических объединений педагогов; - количество профессиональных сообществ педагогов.

Критерии, по которым запрашивается информация от ОО:

- Наличие документально оформленной действующей системы сопровождения молодых педагогов (системы наставничества и т.п.).

– Наличие педагогических работников, состоящих в предметных ассоциациях регионального и федерального уровня.

- Наличие педагогических работников, состоящих в профессиональных сетевых сообществах.

Этой информации недостаточно, чтобы оценить такие показатели, как количество программ наставничества, профессиональных сообществ педагогов, проектов по поддержке молодых педагогов, реализуемых в муниципалитете, о процентной доле молодых педагогов, охваченных региональными проектами по поддержке молодых педагогов и др. К тому же в районе не были заранее известны показатели, по которым будет оцениваться их деятельность в плане методической работы.

При оценке эффективности муниципальных методических служб ОО в 2020 г. учитывались:

- наличие на сайте отдела образования и ОО;
- информации о методической работе;
- наличие на сайте отдела и ОО информации о работе с молодыми педагогами;
- наличие документально оформленной действующей системы сопровождения молодых педагогов (системы наставничества и т.п.);
- количество предметных (межпредметных) РМО, получающих методическую поддержку ММС.

Данные об эффективности муниципальной методической службе:

- Наличие на сайте информации о методической работе (ММС).
- Количество предметных (межпредметных) РМО – 2.
- Наличие на сайте отдела образования, молодежной политики, спорта и туризма информации о работе с молодыми педагогами - 1.
- Наличие документально оформленной действующей системы сопровождения молодых педагогов (системы наставничества и т.п.) - 2.
- % ОО с низкими образовательными результатами – 17.
- % ОО с признаками необъективности по процедурам ВПР(необъективности от принимавших в ВПР) -6,5%.
- % эффективности -:60%.

Неотъемлемым и важнейшим фактором управления системой методической работы, как и любой образовательной системой, должен являться мониторинг. Понятие «мониторинг» применительно к образованию характеризуется как целенаправленное, специально организованное, непрерывное слежение за функционированием и развитием образовательного процесса или отдельных его элементов в целях принятия адекватных управленческих решений по коррекции образовательного процесса и созданных для него условий на основе анализа собранной информации и педагогического прогноза. Мониторинги направлены на систематический сбор, обработку и анализ информации, позволяющий получить объективные данные, актуальные на текущий момент времени и принять управленческие решения, опирающиеся на достоверные данные. В российском образовании мониторинг как вид деятельности находится на этапе становления. Используемые в настоящее время в управленческой и школьной практике средства измерения, как правило, не отражают достоверной картины. Все это в полной мере относится и к системе методической работы. Постоянное получение данных позволяют видеть динамику измеряемых процессов, оперативно производить корректирующие действия, направленные на повышение качества деятельности.

Изучение темы на данном этапе выявило следующие проблемы. •

Отсутствует база данных о молодых учителях, не определен статус молодого учителя. Необходимо сформировать базу данных о молодых учителях, которая в дальнейшем будет регулярно обновляться. С целью усиления эффективности этой работы следовало бы создать Координационный совет, который будет осуществлять мониторинг количества и качества молодых учителей и их наставников, программ наставничества, заниматься изучением профессиональных дефицитов молодых педагогов, взаимодействовать с ММС. - Полностью отсутствует информация по содержанию программ наставничества. Проблема полностью ушла на уровень ОО, существующие мониторинги фиксируют наличие либо отсутствие такой программы в конкретной школе. Такая практика не может считаться правильной, т.к. ОО не всегда может самостоятельно разработать такую программу и предоставить молодому учителю наставника.

Адресные рекомендации педагогам образовательных организаций

педагогам образовательных организаций

1. Принимать участие в мероприятиях, организуемых ШМО, ММС.
2. Активно участвовать в работе предметных ассоциаций различных уровней.

образовательным организациям (руководителям, заместителям руководителя):

1. Систематически информировать отдел образования, молодежной политики, спорта и туризма Каменского муниципального района (ММС) о молодых учителях, учителях-наставниках, размещать данную информацию на сайтах ОО.

2. Информировать отдел образования, молодежной политики, спорта и туризма Каменского муниципального района (ММС) о наличии и содержании программ наставничества, мероприятиях по поддержке молодых педагогов, размещать данную информацию на сайтах ОО.

3. Создавать условия для участия педагогических работников в реализации программ наставничества и методической помощи молодым педагогам.

муниципальной методической службе:

1. Использовать различные формы развития учительского потенциала: выявление, поддержка и поощрение творчески работающих педагогов, в том числе, молодых педагогов и наставников.

2. Использовать различные формы методической работы, включая дистанционные и сетевые.

3. Создать Координационный совет по работе с молодыми учителями, который будет осуществлять мониторинг количественных и качественных характеристик данной категории педагогов, их наставников, программ наставничества, заниматься изучением профессиональных дефицитов молодых педагогов, взаимодействовать с ММС.

4. ММС создать открытые банки программ наставничества, размещенных на сайте отдела образования.

5. Проанализировать эффективность методической работы в ОО провести исследование зависимости между эффективностью методической работы и качеством образовательных результатов в ОО.

6. Поручить ММС, школьным методическим сообществам изучить опыт организации методической работы в ОО других районов и возможности его применения в ОО.

Повышенного внимания на уровне муниципалитета требуют проблемы педагогов, работающих в малокомплектных школах. Они часто, вынуждаемые объективными обстоятельствами, преподают учебные предметы по совместительству, не имея базовой профессиональной подготовки. Это уже, само по себе, снижает качество персонала ОО и качество общего образования в целом.

ГБПОУ ВО "ГПК" общее количество педагогов, освоивших программы ДПО – 2018г. -1, 2020г. -3.

ГБУ ДПО ВО "ВЦПМ" общее количество педагогов, освоивших программы ДПО -2020г 124., число педагогов, освоивших программы ДПО, разработанные и реализованные в регионе на основе результатов диагностики проф. дефицитов педагогов - 38.

ГБПОУ ВО "БТПИТ" общее количество педагогов, освоивших программы ДПО – 2018г. -1, 2020г. – 4.

ФГБОУ ВО "ВГПУ" общее количество педагогов, освоивших программы ДПО 2020 г.- 64.

ГБУ ДПО ВО "ВИРО им. Н.Ф. Бунакова" общее количество педагогов, освоивших программы ДПО – 2018г. -265, 2019 г. -237, 2020г. -24.

другие субъекты РФ общее количество педагогов, освоивших программы ДПО – 2018г. -76, 2019г. – 85, 2020 г.- 181.

Итого по ОО (без учета др. субъектов РФ) общее количество педагогов, освоивших программы ДПО 2020г. -265, 2019г. -237, 2020г. – 219, число педагогов, освоивших программы ДПО, разработанные и реализованные в регионе на основе результатов диагностики проф. дефицитов педагогов 2020г. – 38.

ГБПОУ ВО "БТПИТ" общее количество педагогов, освоивших программы ДПО число педагогов 2018 -1, 2020г. – 4, освоивших программы ДПО, разработанные и реализованные с учетом потребности региона 2018 -1, 2020г. – 4,

ГБУ ДПО ВО "ВЦПМ" общее количество педагогов, освоивших программы ДПО число педагогов 2020г.-124, освоивших программы ДПО, разработанные и реализованные с учетом потребности региона – 2020г. – 22.

Адресные рекомендации образовательной организации (руководителям, заместителям руководителя):

1. сформировать план работы ОО по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
2. используя информацию о профессиональных дефицитах педагогов, включить в план работы ОО персонифицированную методическую работу по совершенствованию индивидуального профессионального роста, обеспечивающую возможность каждому педагогу пополнить профессиональный багаж необходимыми профессиональными компетенциями.
3. составить план профессиональной переподготовки для педагогов, работающих не по профилю базовой специализации, либо не имеющих базового педагогического образования;

Адресные рекомендации ММС:

1. организовать плановую работу по улучшению качественного состава педагогических кадров ОО муниципалитета, сосредоточив внимание на:
 - анализе кадрового состава ОО муниципалитета, организовав мониторинг кадрового состава образовательных организаций по ряду качественных признаков (образованию, квалификационной категории, стажу педагогической деятельности и т.д.);
 - формировании сводного плана повышения квалификации, профессиональной переподготовки педагогических кадров;
 - профессиональном сопровождении педагогических работников, не имеющих педагогического образования, посредством фасилитации переноса

приобретенных (усовершенствованных) профессиональных компетенций в ежедневную педагогическую (управленческую) практику;

- формировании муниципальных заявок на повышение квалификации педагогических работников на основе выявленных профессиональных дефицитов.