

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ  
ГБУ ДПО РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ  
«МАРИЙСКИЙ ИНСТИТУТ ОБРАЗОВАНИЯ»

УТВЕРЖДЕНО

На заседании научно-методического совета  
ГБУ ДПО Республики Марий Эл "Марийский институт образования"  
(протокол № 6 от 18.07.2022 г.)

**АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ  
О СОСТОЯНИИ СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ  
РАБОТНИКОВ РЕСПУБЛИКИ МАРИЙ ЭЛ**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

АННОТАЦИЯ.....	3
НАПРАВЛЕНИЯ МОНИТОРИНГА.....	4
МЕТОДЫ СБОРА И ОБРАБОТКИ ИНФОРМАЦИИ.....	5
<b>Трек 1. Результаты мониторинга планового повышения профессионального мастерства педагогических работников.....</b>	<b>6</b>
1. Результаты мониторинга по показателю .....	6
«Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников» .....	6
2. Результаты мониторинга по показателю «Учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов» .....	23
3. Результаты мониторинга по показателю «Обеспечение ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами» .....	26
<b>Трек 2. Результаты мониторинга по устранению дефицита педагогических кадров .....</b>	<b>28</b>
1. Результаты мониторинга по показателю «Выявления кадровых потребностей в образовательных организациях региона» .....	28
2. Результаты мониторинга по показателю «Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности» .....	31
3. Результаты мониторинга по показателю «Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников» .....	33
<b>Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.....</b>	<b>56</b>
ОБОБЩЕННЫЕ ДАННЫЕ ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ МОНИТОРИНГА .....	63

## АННОТАЦИЯ

Мониторинг обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее – Мониторинг) – специально организованное, целевое наблюдение, постоянный контроль и диагностика состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Марий Эл (далее – РМЭ) на базе существующих источников информации, а также специально организованных исследований и измерений.

В соответствии с Положением о региональной системе обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Марий Эл был проведен мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников региона.

Мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников РМЭ (далее – мониторинг) предназначен для объективного информационного отражения состояния региональной системы работы по обеспечению комплекса условий для профессионального развития педагогических работников, деятельности субъектов системы образования по методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников на основе статистических данных, разработки прогноза ее обеспечения и развития.

Повышение эффективности и качества педагогической деятельности является одной из первостепенных задач, реализовать которую не представляется возможным без осуществления определенных измерений (диагностики). Такие измерения позволяют 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.

Целью мониторинга является определение эффективности деятельности региональной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

Основными задачами мониторинга являются:

- определение проблемы в организации обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- выявление наиболее эффективных практик сопровождения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях, муниципальных образованиях;
- развитие системы дополнительного профессионального педагогического образования.

## НАПРАВЛЕНИЯ МОНИТОРИНГА

В соответствии с поставленными целями и актуальными задачами обеспечения профессионального развития педагогических работников Республики Марий Эл мониторинг осуществляется по следующим направлениям:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников;
- учет индивидуальных образовательных маршрутов (далее – ИОМ) совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- обеспечение ЦНППМ кураторами ИОМ и тьюторами;
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона;
- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- поддержка молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;
- организация повышения квалификации педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;
- организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;
- организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;
- организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся;
- организация повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования.

## МЕТОДЫ СБОРА И ОБРАБОТКИ ИНФОРМАЦИИ

Для получения информации используются аналитико-статистические данные об образовательных результатах, отчеты, данные оценочных процедур, аттестации педагогических кадров, опросов участников образовательных отношений, тестирований профессиональных компетенций педагогических работников и др.

Для проведения мониторинга используются следующие источники информации:

- статистические и аналитические материалы (справки, отчеты) о результатах оценочных процедур (ВПР, НИКО, ОГЭ, ЕГЭ и других);

- данные по результатам диагностики профессиональных дефицитов (трудностей) педагогических работников, в том числе в автоматизированной региональной системе;

- аналитические справки, отчеты о результатах повышения квалификации, аттестации педагогов;

- данные о системе дополнительного профессионального педагогического образования на сайтах организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы педагогического профиля, данные Федерального реестра дополнительных профессиональных программ для педагогических работников;

- аналитические справки, отчеты о деятельности школьных/городских/муниципальных методических объединений, методических служб на уровне муниципального образования;

- аналитические справки, отчеты о результатах методической работы, сопровождении профессионального развития педагогических работников на уровне муниципального образования;

- отчеты о самообследовании (с информацией о результатах сопровождении профессионального развития педагогических работников, методической работы);

- материалы по результатам аналитической деятельности, содержащие управленческие решения (приказы, распоряжения, рекомендации, протоколы и др.);

- муниципальные программы / положения, дорожные карты / планы графики мероприятий;

- адресные рекомендации для коллективов школ, разных категорий педагогов и др.

## **Трек 1. Результаты мониторинга планового повышения профессионального мастерства педагогических работников**

### *1. Результаты мониторинга по показателю «Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников»*

Достижение приоритетных национальных задач и обеспечение повышения качества образования невозможно без оказания адресной поддержки и сопровождения педагогов на основе выявленных профессиональных дефицитов. Повышение качества общего образования возможно лишь через стимулирование профессионального роста педагогов. Эффективное повышение квалификации и профессиональное развитие педагогов возможно осуществить через выявление запросов педагогов.

**Цель** – получение актуальной информации о профессиональных затруднениях (дефицитах) педагогов для дальнейшей разработки ИОМ и совершенствования различных форм сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических работников.

#### **Задачи:**

– выявление массовых и индивидуальных профессиональных дефицитов (затруднений) педагогических работников в части владения соответствующими знаниями, умениями, навыками, составляющими содержание профессиональных компетенций (предметной, методической, психолого-педагогической, коммуникативной).

– обеспечение информационной основы для принятия эффективных решений по совершенствованию содержания дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, методической работы и научно-методического обеспечения профессионального развития педагогов.

– отработка методических подходов к разработке и использованию инструментария для диагностики профессиональных компетенций педагогов.

**Показатели мониторинга** выявления профессиональных дефицитов педагогических работников:

– доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов;

– доля педагогов по каждому из видов дефицитов.

**Описание методов сбора и обработки информации по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников.**

#### *Методы сбора информации:*

– запросы в органы управления образованием, осуществляющие управление в сфере образования, образовательные организации РМЭ;

– базы данных профессионального развития педагогических работников;

– тестирование, анкетирование.

#### *Методика расчета показателей:*

– доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов вычисляется по формуле:

$P1 = (A/N)*100$ , где А – число педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, N – общее количество педагогов;

–доля педагогов по каждому из видов дефицитов вычисляется по формуле:

$P2 = (D_i/N_1)*100$ , где  $D_i$  – число педагогов, имеющих профессиональные дефициты по i-му виду компетенций,  $N_1$  – общее число педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов;

*Репрезентативность выборки:*

В мониторинге участвуют 30% от общего числа педагогов по каждому учебному предмету (репрезентативность выборки обусловлена сравнением исследуемых показателей (профессиональных дефицитов) в заданных группах (учебных предметов).

*Использование информационных систем для сбора информации:*

База данных образовательных организаций РМЭ  
[http://edu.mari.ru/DocLib36/OU\\_List.aspx](http://edu.mari.ru/DocLib36/OU_List.aspx)

Автоматизированная система «Аттестация педагогических работников Республики Марий Эл» <http://attestatsiya.citoko.ru/>

Интерактивная информационная система «Анализ результатов Государственной итоговой аттестации» <http://giareports.citoko.ru/>

Автоматизированная система мониторинга качества <http://mastest.mari-edu.ru/>

Сервис для создания анкет, опросов, тестов <https://webanketa.com/ru/>

Автоматизированная база данных педагогических и руководящих работников (расположена на внутреннем сервере ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования»).

### **Анализ результатов мониторинга**

В рамках реализации механизма управления качеством образования на региональном, муниципальном и школьном уровнях и выявления профессиональных дефицитов педагогических работников Республики Марий Эл было организовано прохождение самодиагностики путем заполнения web-анкеты (ссылка на анкету: <https://webanketa.com/forms/6cskgcsk6cqpas346xj3cdsj/>)

Диагностика профессиональных компетенций учителей проводилась на основании целей и задач, изложенных в следующих документах: Указе Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»; Основных принципах национальной системы профессионального роста педагогических Российской Федерации, включая Национальную систему учительского роста (НСУР), утвержденных распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 г. № 3273-р».

**Цель диагностики:** выявление индивидуального уровня владения педагогами образовательных организаций Республики Марий Эл предметными, метапредметными и методическими компетенциями; выявление профессиональных дефицитов и ИОМ участников диагностики; развитие

механизмов управления качеством образования на уровне образовательной организации, муниципалитета и республики.

**Задачи диагностики:**

- выявить профессиональные затруднения, наиболее характерные для профессионального сообщества и для каждого кластера персонально;
- разработать и реализовать систему методических мероприятий, направленных на снижение профессиональных затруднений педагогов с учетом выявленных затруднений в общем и частном порядке.

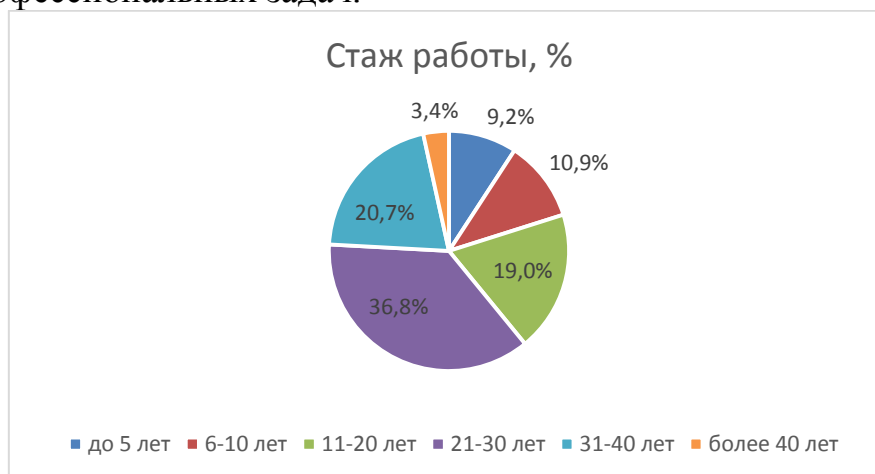
**Основные принципы** проведения диагностики: добровольность участия, конфиденциальность данных и соблюдение прав и социальных гарантий педагогических работников.

Метод выявления профессиональных затруднений педагогов был основан на самооценке своих компетенций в рамках следующих направлений:

- оценка уровня предметных компетенций;
- оценка профессионально значимых личностных качеств;
- оценка компетентности в постановке целей и задач педагогической деятельности;
- оценка компетентности в мотивации учебной деятельности;
- оценка методических компетенций по организации образовательной деятельности обучающихся;
- оценка уровня вовлеченности родителей в учебно-воспитательный процесс;
- оценка участия в системе обмена опытом педагога на федеральном, региональном, муниципальном и школьном уровнях.

В диагностике приняли участие учителя-предметники всех типов образовательных организаций республики (городских и сельских). Среди участников диагностики преобладают педагоги со стажем в диапазоне от 21 до 30 лет (36,8%). Молодые специалисты со стажем работы до 5 лет составили 9,2%. Специалисты со стажем от 6 до 10 лет представлены 10,9%; 11-20 лет – 19%; 31-40 лет – 20,7% и, наконец, более 40 лет – 3,4%.

Такой контингент участников диагностики подтверждает то, что в образовательных организациях средний возраст специалистов варьируется в пределах от 44 до 53 лет, что является оптимальным для эффективного выполнения профессиональных задач.





Анализ Web-анкет педагогических работников позволил сделать следующие выводы: более 20 % респондентов указали, что испытывают профессиональные затруднения и имеют профессиональные дефициты.



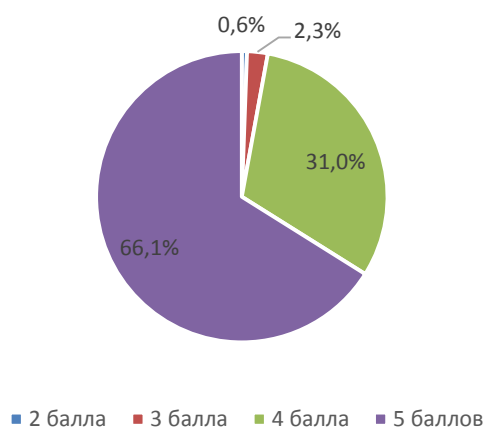
### Оценка предметных компетенций

Наиболее благополучной зоной профессиональных компетенций по данным, полученным в результате диагностики, является уровень предметных компетенций. 66,1% педагогов оценили свой уровень предметных компетенций в рамках основной образовательной программы на пять баллов. Наименьший балл (два балла) в самооценке по данному показателю составил 0,6%. На четыре балла оценили свои предметные компетенции 31% учителей. На три балла – 2,3%. Вывод: большинство педагогов оценивают свои предметные компетенции на «отлично», что является, несомненно, показателем имеющегося высокого потенциала педагогических кадров.

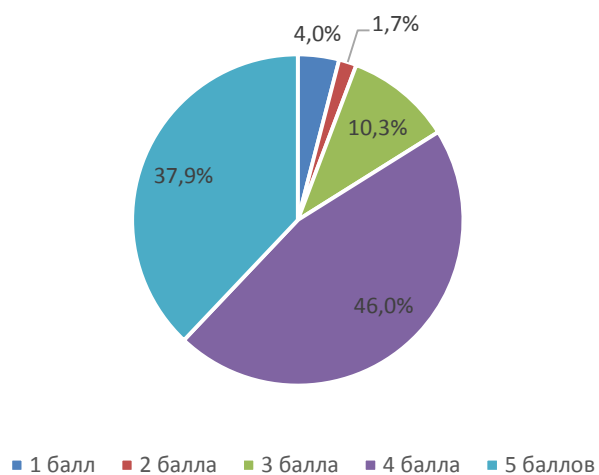
Несколько ниже представленные показатели по предметным компетенциям в рамках подготовки к ГИА. Здесь ситуация следующая: 37,9% учителей оценили себя на пять баллов; на четыре балла оценили себя 46%; на три балла – 10,3% и на два балла – 1,7%. На самый низкий балл оценили себя 4% педагогов. Вывод: уровень компетентности педагогов в вопросах подготовки обучающихся к ГИА находятся на уровне среднего и выше среднего и нуждается в методической поддержке.

В рамках работы с одаренными детьми ситуация лучше, т.к. процент оценки на «отлично» составляет 54,6%. Самый низкий показатель по данному аспекту – 1,1%. Вывод: показатели по данному критерию демонстрируют наличие индивидуальных образовательных программ и подходов по работе с одаренными детьми.

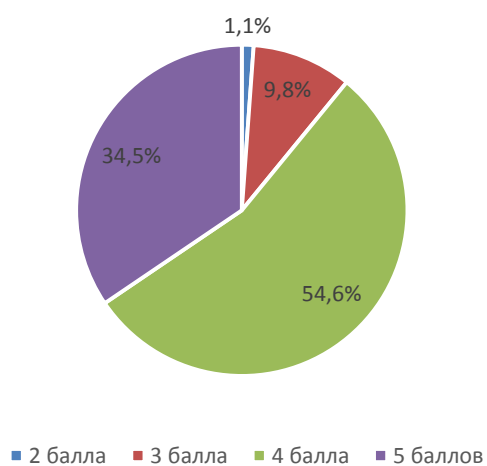
в рамках основной образовательной программы, %



в рамках подготовки к ГИА, %



в рамках работы с одаренными детьми, %

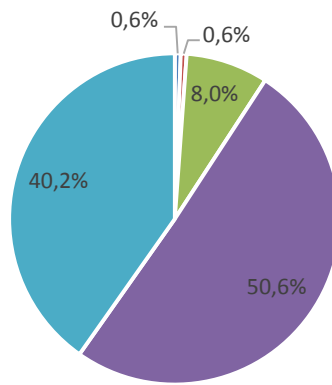


## Оценка профессионально значимых личностных качеств

Данное направление было представлено оценкой по следующим позициям: эмпатийность, социорефлексия, эмоциональная устойчивость, позитивная направленность; самоорганизованность. Данные проведенной диагностики показывают, что педагоги оценивают свои профессионально значимые личностные качества достаточно высоко. Наибольший высокий показатель составляет 67,85 (эмпатийность); затем следует показатель «самоорганизованность» с оценкой на «пять» (62,1%) и, наконец, «позитивная направленность на педагогическую деятельность» с оценкой на «отлично» (55,2%). Вывод: результаты свидетельствуют о том, что профессионально значимые личностные качества педагогов находятся на высоком уровне.

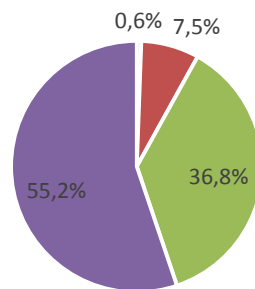


### Эмоциональная устойчивость, %



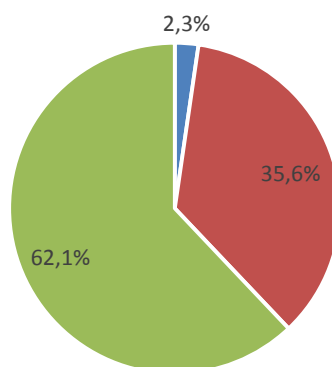
■ 1 балл ■ 2 балла ■ 3 балла ■ 4 балла ■ 5 баллов

### Позитивная направленность на педагогическую деятельность и уверенность в себе, %



■ 1 балл ■ 3 балла ■ 4 балла ■ 5 баллов

### Самоорганизованность, %

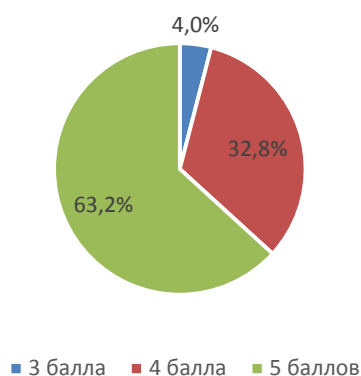


■ 3 балла ■ 4 балла ■ 5 баллов

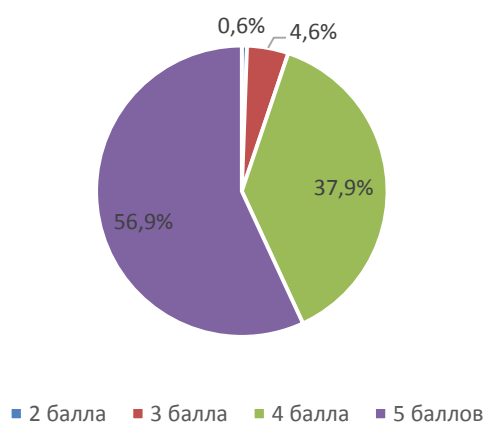
## Оценка компетентности в постановке целей и задач педагогической деятельности

По результатам самооценки по данному направлению можно сделать вывод, что педагоги не имеют существенных проблем, т.к. показатели следующие: на «пять» и «четыре» оценили себя 63,2% и 32,8% педагогов соответственно. По критерию «умение перевести тему урока в педагогическую задачу» ситуация также стабильно высокая: 56,9% и 37,9% учителей оценили себя на «отлично» и «хорошо». Наименьший показатель здесь 0,6% (оценка «два»). 4,65% учителей оценили себя на оценку «три». Умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач также представлено на высоком уровне (52,3% и 41,4% соответственно). 6,3% учителей имеют проблемы с вовлечением обучающихся в целеполагание. Вывод: педагоги владеют методикой постановки целей и задач педагогической деятельности и умеют вовлечь обучающихся в целеполагание на достаточно высоком уровне.

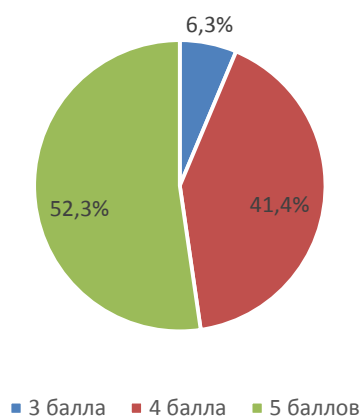
Умение ставить педагогические цели с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся, %



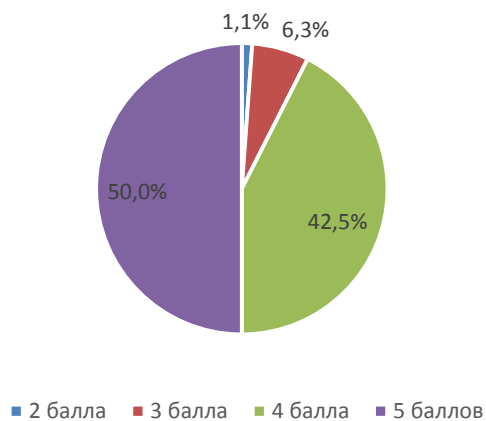
Умение перевести тему урока в педагогическую задачу, %



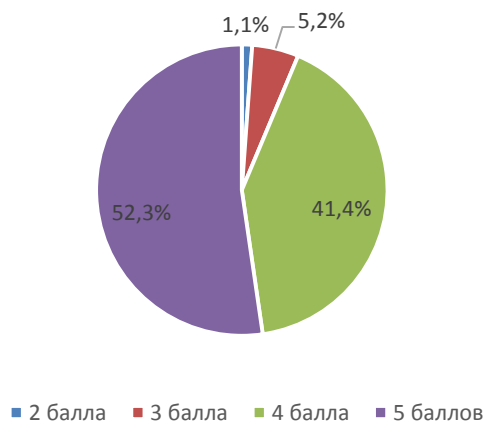
Умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач, %



Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной деятельности, %

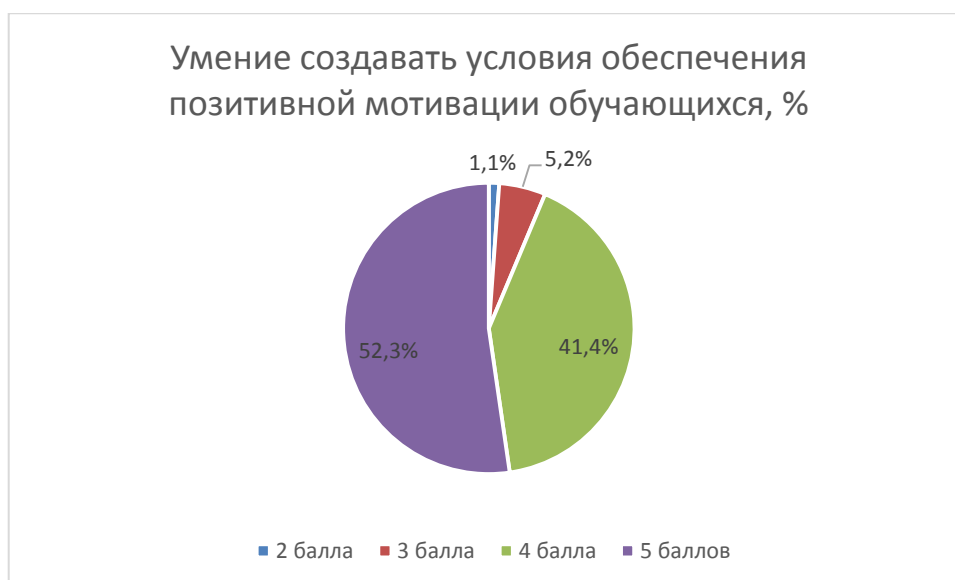
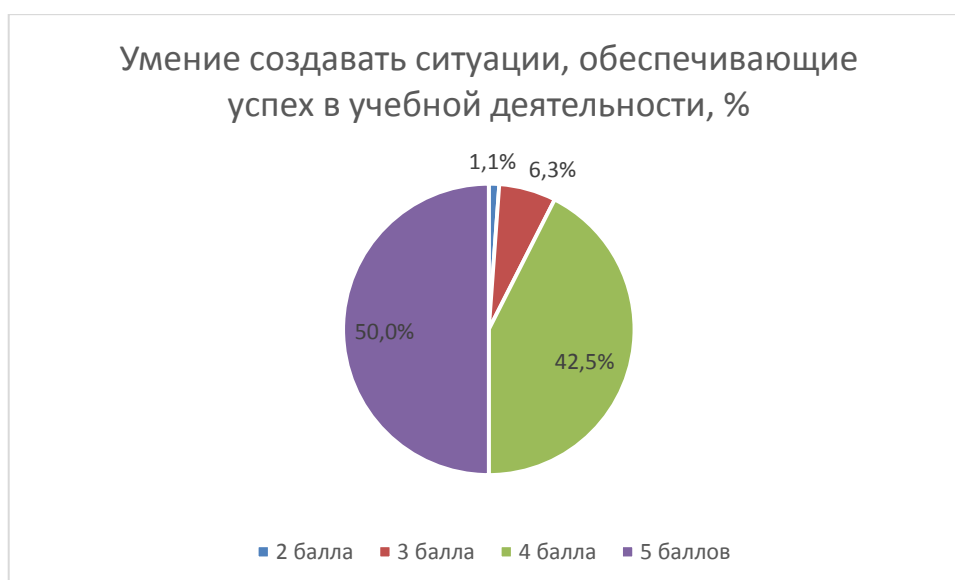


Умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся, %



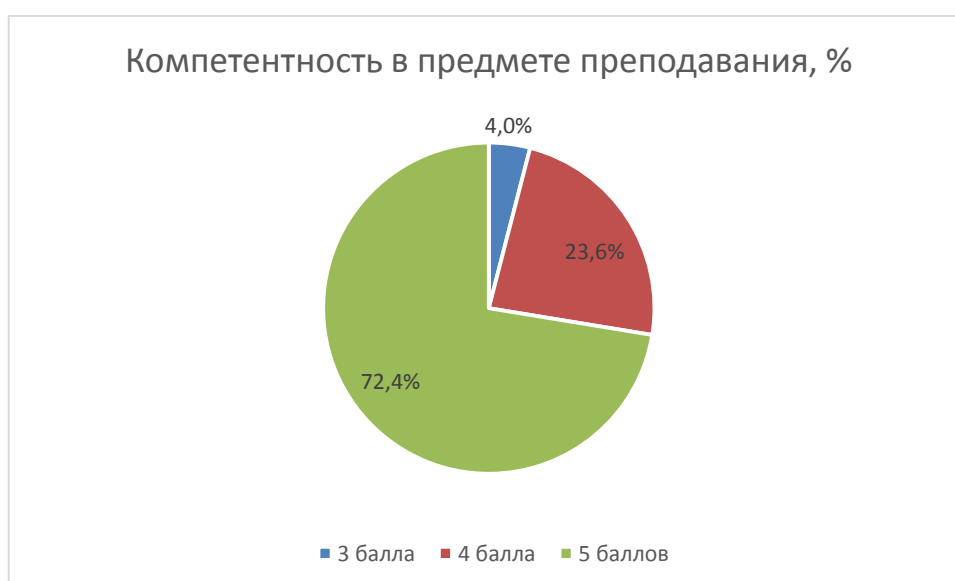
### Оценка компетентности в мотивации учебной деятельности

Данное направление включало такие критерии как «умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной деятельности» и «умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся». Результаты самооценки показывают, что у педагогов нет затруднений по данному аспекту, т.к. 50% и 42,5% педагогов оценивают себя на «отлично» и «хорошо». Вывод: педагоги владеют методами и приемами мотивации обучающихся к учебной деятельности на достаточно высоком уровне.



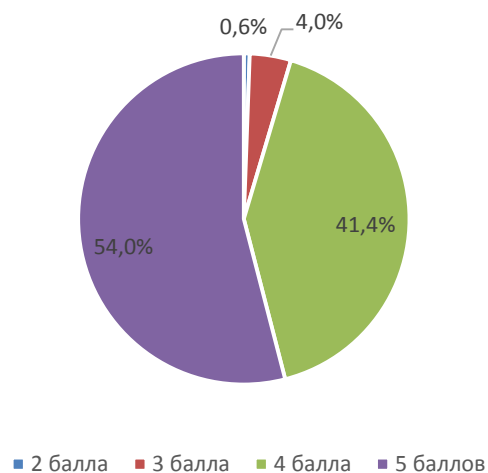
## Оценка методических компетенций по организации образовательной деятельности обучающихся

Данное направление включало самый широкий набор оцениваемых позиций. Они следующие: «Компетентность в предмете преподавания»; «Компетентность в методах преподавания»; «Компетентность в субъективных условиях деятельности (знание учеников и учебных коллективов); «Умение разработать учебную программу, выбрать учебники и учебные комплекты»; «Умение принимать решения в различных педагогических ситуациях»; «Компетентность в формировании способов умственной деятельности»; «Компетентность в педагогическом оценивании»; «Компетентность в использовании современных средств обучения»; «Общепользовательская ИКТ-компетентность»; «Общепедагогическая ИКТ-компетентность»; «Коммуникативная компетентность»; «Поликультурная компетентность»; «Правовая компетентность»; «Умение работать с обучающимися с рисками учебной неуспешности (пропускающими уроки, с девиантным поведением, из неблагополучных семей)». Самым высоким показателем среди перечисленных является показатель по предмету преподавания. Его оценили на «пять» 72,4% учителей. Еще 23,6% оценили себя на «четыре». Несколько ниже результаты по методам преподавания. Здесь результаты следующие: 54% и 41,4% педагогов оценили себя на «отлично» и «хорошо». По критериям, связанным с разработкой учебных программ, выбором УМК, умением принимать решения в различных педагогических ситуациях, педагогическим оцениванием, а также использовании современных средств обучения результаты выше 50% на оценку «пять» и более 40% на оценку «четыре». Наибольший результат составляет 65,5% (педагогическое оценивание). Однако по позициям, связанным с ИКТ-компетентностью показатели на оценку «отлично» ниже 50%. Такая же ситуация с общепедагогической ИКТ-компетентностью. Вывод: данная зона является наименее благополучной и требует методического сопровождения в индивидуальном порядке. Также требует актуализации такой аспект как «умение работать с обучающимися с рисками учебной неуспешности».

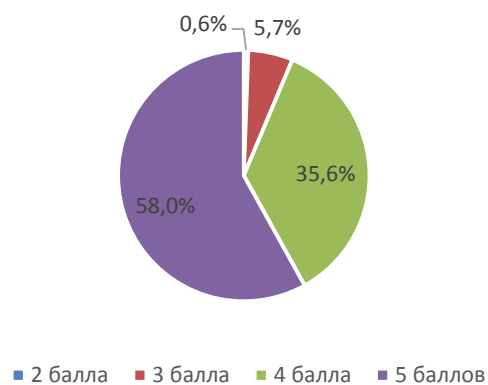




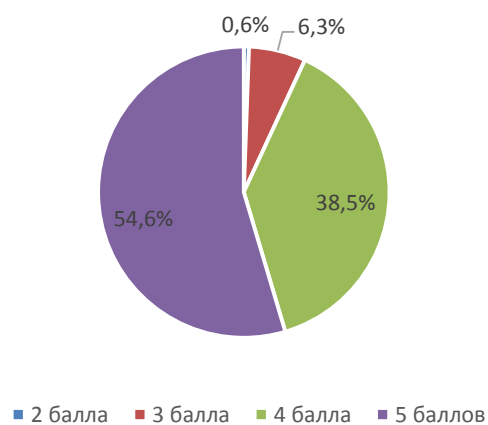
### Компетентность в методах преподавания, %



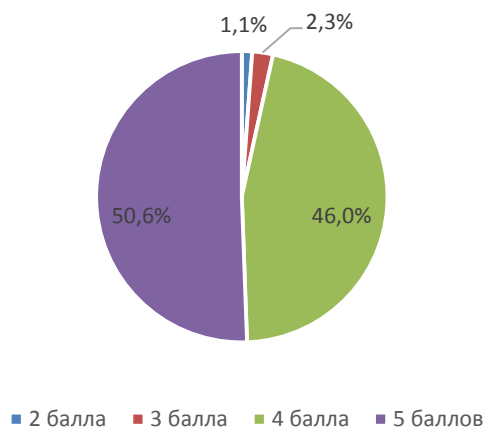
### Компетентность в субъективных условиях деятельности (знание учеников и учебных коллективов), %



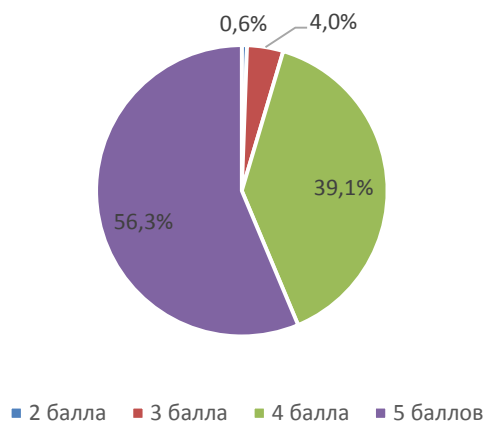
### Умение разработать учебную программу, выбрать учебники и учебные комплекты, %



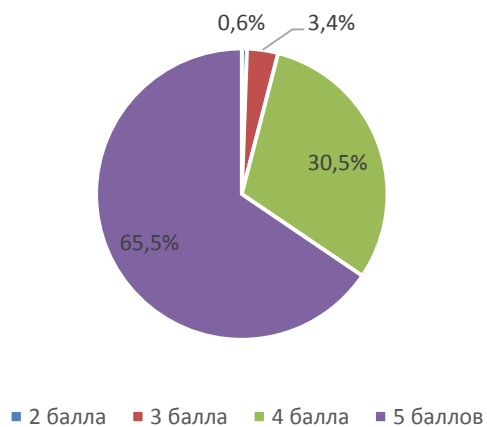
### Умение принимать решения в различных педагогических ситуациях, %



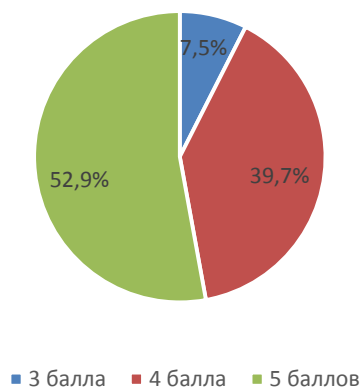
### Компетентность в формировании способов умственной деятельности, %



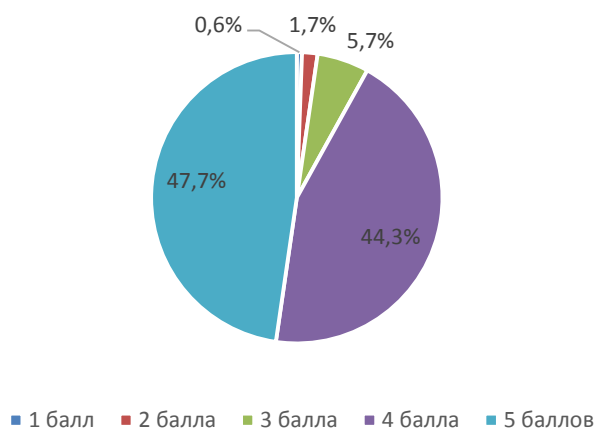
### Компетентность в педагогическом оценивании, %



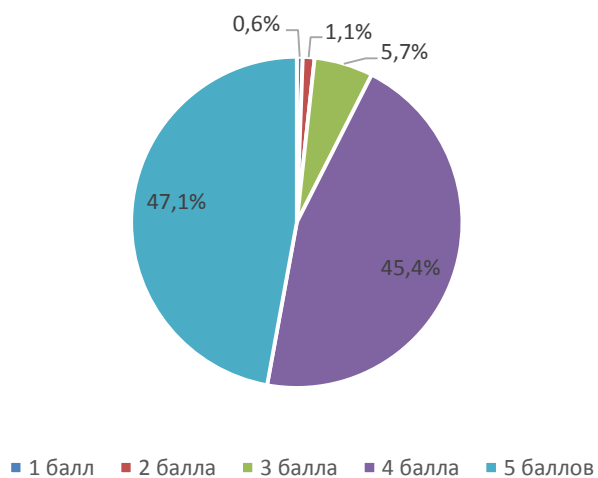
### Компетентность в использовании современных средств обучения, %



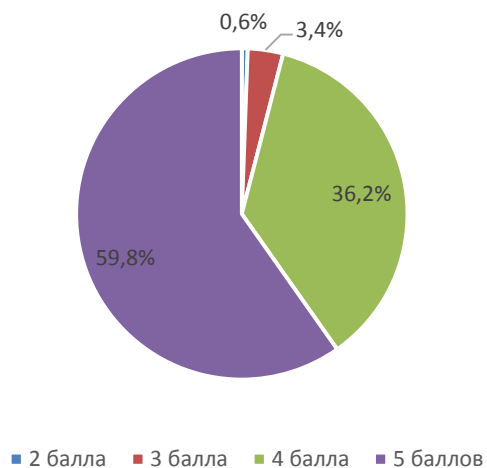
### Общепользовательская ИКТ-компетентность, %



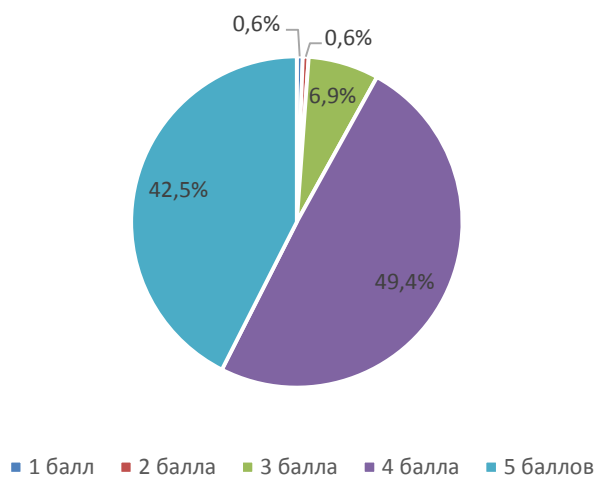
### Общепедагогическая ИКТ-компетентность, %



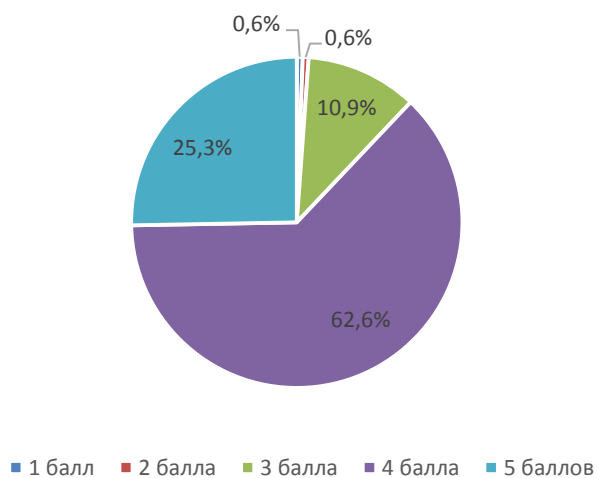
Коммуникативная компетентность, %



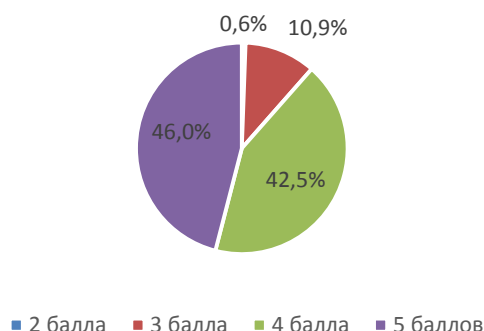
Поликультурная компетентность, %



Правовая компетентность, %



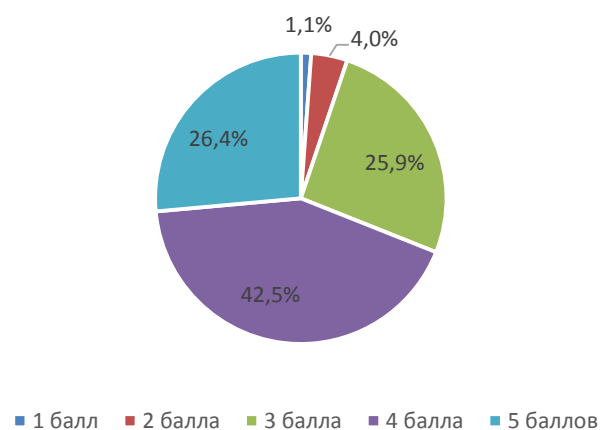
Умение работать с обучающимися с рисками учебной неуспешности (пропускающими уроки, с девиантным поведением, из неблагополучных семей), %



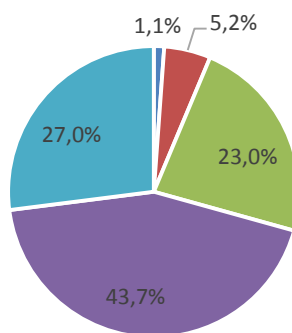
### Оценка уровня вовлеченности родителей в учебно-воспитательный процесс

Данное направление имеет самый низкий уровень показаний и должно стать объектом контроля со стороны администрации и классных руководителей. Средние значения по направлению следующие: на максимальный балл оценили степень заинтересованности учебным процессом со стороны родителей только 26,4% учителей. О проявлении родителями поддержки детей в учебе максимальный балл поставил 27% учителей. Вывод: вопрос работы оценивается как недостаточный.

Степень заинтересованности учебным процессом со стороны родителей, %



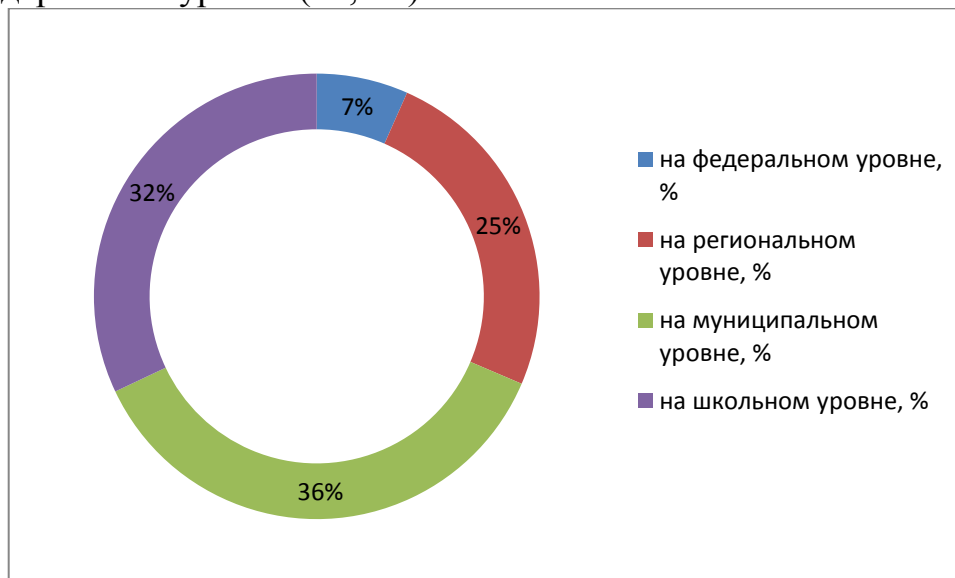
### Проявление родителями поддержки детей в учебе, %



■ 1 балл ■ 2 балла ■ 3 балла ■ 4 балла ■ 5 баллов

## Оценка участия в системе обмена опытом педагога на федеральном, региональном, муниципальном и школьном уровнях

Диагностика показала, что большая часть педагогов участвует в мероприятиях по обмену опытом на школьном уровне (60,9%) и муниципальном уровне (69,5%); на региональном уровне – 47,1%. Самый меньший показатель – на федеральном уровне (12,6%).



Таким образом, анализ результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогов определяет образовательные потребности для построения индивидуального образовательного маршрута.

### 2. Результаты мониторинга по показателю

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

Необходимо создать условия для реализации возможностей непрерывного образования, позволяющего педагогическим и руководящим работникам образовательных организаций конструировать собственный ИОМ с учетом своих профессиональных потребностей и уровня квалификации.

**Цель** – создание организационно-методических условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагога, устранение дефицитов профессиональных компетенций, различных затруднений в реализации трудовых функций, содействие в освоении новых видов деятельности или трудовых функций, обеспечение фасилитации переноса в педагогическую практику приобретенных педагогом знаний, умений, навыков, необходимых для успешной профессиональной деятельности.

#### **Задачи:**

– диагностика и анализ дефицитов профессиональных компетенций педагога или руководителя образовательной организации, определение потребностей и

возможностей его профессионального развития, выявленных в ходе оценки профессиональных (предметных и методических) компетенций;

– разработка ИОМ с учетом выявленных профессиональных дефицитов и потребностей педагога;

– организационное и научно-методическое адресное сопровождение педагога или руководителя образовательной организации при реализации ИОМ.

**Показатели мониторинга учета ИОМ совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов:**

– доля педагогических работников, для которых составлены ИОМ совершенствования профессионального мастерства, разработанные на основе диагностики профессиональных дефицитов;

**Описание методов сбора и обработки информации по учету ИОМ совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов:**

*Методы сбора информации:*

– запросы в органы управления образования, осуществляющие управление в сфере образования, образовательные организации РМЭ

– базы данных профессионального развития педагогических работников;

*Методика расчета показателей:*

– доля педагогических работников, для которых составлены ИОМ совершенствования профессионального мастерства, разработанные на основе диагностики профессиональных дефицитов вычисляется по формуле:

$R3 = (I/A) * 100$ , где I – число педагогов, для которых составлены ИОМ, А – количество педагогов прошедших диагностику профессиональных дефицитов;

*Репрезентативность выборки:*

В мониторинге участвуют 100% педагогов прошедших диагностику профессиональных дефицитов.

*Использование информационных систем для сбора информации:*

Сервис для создания анкет, опросов, тестов <https://webanketa.com/ru/>

Автоматизированная база данных педагогических и руководящих работников (расположена на внутреннем сервере ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования»).

### **Анализ результатов мониторинга**

Одной из приоритетных задач региональной системы образования является создание эффективных механизмов восполнения профессиональных дефицитов в рамках системы непрерывного профессионального роста педагогических работников.

На основе «Автоматизированной базы данных педагогических и руководящих работников (расположенной на внутреннем сервере ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования») сформировано



организационно-информационное пространство, обеспечивающее управляемость и персонализацию профессионального развития педагогов.

С целью создания организационно-методических условий для адресного повышения профессионального мастерства педагогов региона, устранения дефицитов профессиональных компетенций, различных затруднений в реализации трудовых функций в систему повышения квалификации включены ИОМ.

Механизмом реализации индивидуального образовательного маршрута педагогических работников является накопительная система повышения квалификации (Приказ ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования» от 29 декабря 2017 года №197 «Об утверждении Положения о повышении квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций Республики Марий Эл по накопительной системе»).

В рамках формирования и развития единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в РМЭ на базе МИО открыт ЦНППМ.

Одной из главных задач ЦНППМ является построение ИОМ педагогов. Содержание и технологии организации ИОМ педагога должны учитывать уровень профессионального развития педагога и помогать целенаправленно организовывать повышение квалификации.

ЦНППМ разработан алгоритм работы в данном направлении:

– педагог в процессе самоанализа (самодиагностики) профессиональной деятельности выявляет собственные проблемы и формирует программу самообразования (план профессионального развития). Программа самообразования является началом, первым разделом ИОМ педагога. Анализ собственной деятельности как процесс осмысления педагогического опыта является важнейшим и своеобразным инструментом преодоления существующих в работе трудностей, стимулом самосовершенствования. Способность педагога к самоанализу зависит от уровней сформированности его компонентов: самоконтроля, самодиагностики, осознания затруднений и самооценки;

– в процессе внутришкольной оценки профессионального мастерства педагогов на диагностической основе, направленном на конструктивный поиск причин недостатков и путей их исправления, на оказание адресной, повседневной, конкретной помощи педагогу, продолжается создание ИОМ.

– следующим этапом разработки ИОМ диагностика профессиональных дефицитов, построение и сопровождение педагогов.

Таким образом в 2021-2022 годах года диагностику с последующим построением индивидуальных образовательных маршрутов прошли 1675 педагогов. Получили рекомендации по формированию ИОМ 1675 чел., что составило 100% от общего количества участников мониторинга.

Использование индивидуальных образовательных маршрутов, несомненно, способствует формированию заинтересованности и личной ответственности учителей в повышении своей квалификации.

### *3. Результаты мониторинга по показателю «Обеспечение ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами»*

**Цель:** оказание адресной методической поддержки педагогическим работникам в разработке и реализации ИОМ и персональное сопровождение педагогических работников в процессе повышения их квалификации и педагогического мастерства (освоения содержания программ ДПП)

**Задачи:** оказание помощи педагогам в определении образовательных и профессиональных потребностей, возможностей и способов их реализации;

–создание условий для персонификации процесса обучения и планирование ИОМ;

–участие в организации повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций;

–информационно-аналитическое сопровождение образовательного процесса по повышению квалификации педагогических и руководящих работников;

–мониторинг эффективности реализации программ повышения квалификации и ИОМ педагогических работников образовательных организаций.

**Показатели мониторинга обеспечения ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами:**

–доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации ИОМ;

–доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации ИОМ.

**Описание методов сбора и обработки информации по обеспечению ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами:**

*Методы сбора информации:*

–базы данных профессионального развития педагогических работников;

–тестирование, анкетирование.

*Методика расчета показателей:*

–доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации ИОМ, вычисляется по формуле:

$P_4 = (M/I)*100$ , где М – число педагогов получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации ИОМ, I – количество педагогов, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты;

–доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации ИОМ, вычисляется по формуле:

$P_5 = (T/I)*100$ , где Т – число педагогов, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации ИОМ, I – количество педагогов, для которых составлены ИОМ;

*Репрезентативность выборки:*

В мониторинге участвуют 100% педагогов прошедших диагностику профессиональных дефицитов.

*Использование информационных систем для сбора информации:*

Сайт ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования»  
<http://edu.mari.ru/mio/default.aspx>

Автоматизированная база данных педагогических и руководящих работников (расположена на внутреннем сервере ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования»).

### **Анализ результатов мониторинга**

Повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам, включенным в Федеральный реестр, прошли обучение 1475 педагогических работников. 200 человек пошли обучение на базе ЦНППМ.

С целью оказания адресной методической поддержки педагогическим работникам Республики Марий Эл в ЦНППМ созданы следующие организационно-методические условия:

– утвержден состав регионального методического актива Республики Марий Эл (протокол № 2 расширенного заседания Центра непрерывного повышения педагогического мастерства ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования» от 21 декабря 2021 года);

– утвержден персональный состав специалистов ЦНППМ и педагогов из числа регионального методического актива, осуществляющих деятельность по разработке и сопровождению индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников Республики Марий Эл (протокол № 1 заседания Центра непрерывного повышения педагогического мастерства ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования» от 11 января 2022 года). В их числе педагоги высшей квалификационной категории, имеющие высшее педагогическое образование и стаж работы по специальности не менее 5 лет, пользующиеся авторитетом и уважением среди коллег, а также ведущие и старшие эксперты предметных комиссий ЕГЭ и ОГЭ, наставники, педагоги, имеющие стабильно высокие результаты у обучающихся.

– утверждены функциональные обязанности педагогических работников, работающих в качестве кураторов (тьюторов) индивидуальных образовательных маршрутов (составление и сопровождение ИОМ, реализация ИОМ педагогов, документообеспечение ИОМ);

– специалисты ЦНППМ и педагоги из числа регионального методического актива, осуществляющих деятельность по разработке и сопровождению индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников прошли повышение квалификации на базе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» (Актуальные вопросы управления организацией дополнительного профессионального образования при реализации проекта «Школа Минпросвещения России», «Подготовка специалистов ЦНППМ к работе с программами ДПО, включенным в Федеральный реестр») и диагностику

методических компетенций, проводимую ФГБУ «Федеральный институт оценки качества образования»;

– специалисты ЦНППМ и педагоги из числа регионального методического актива обеспечены методической документацией по разработке и сопровождению ИОМ.

Таким образом, проведенный анализ результатов мониторинга по обеспечению ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами показал, что ЦНППМ обеспечен специалистами (13 человек). При этом доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов составляет 100%, а доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов составляет 100%.

## **Трек 2. Результаты мониторинга по устранению дефицита педагогических кадров**

### *1. Результаты мониторинга по показателю «Выявления кадровых потребностей в образовательных организациях региона»*

Центральное место в процессах модернизации системы образования отводится педагогу, поскольку работать в новых условиях должны люди, обладающие определёнными психолого-педагогическими, методическими и технологическими компетенциями. Таким образом, одним из важнейших факторов, влияющих на качество образования, является профессионализм педагогических и управленческих кадров, то есть состояние кадрового потенциала на всех его уровнях. Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях.

**Цель** - выявление кадровых потребностей и устранение кадрового дефицита в образовательных организациях Республики Марий Эл.

#### **Задачи:**

– проведение мониторинга по выявлению кадрового дефицита в образовательных организациях региона;

– разработка мер по увеличению количества педагогических работников в образовательных организациях региона на основании комплексного анализа результатов мониторинговых исследований.

**Показатели мониторинга выявления кадровых потребностей в образовательных организациях региона:**

– доля педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета;

– доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов в общей численности педагогических работников.

## **Описание методов сбора и обработки информации по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона.**

### *Методы сбора информации:*

–запросы в органы управления образования, осуществляющие управление в сфере образования, образовательные организации Республики Марий Эл.

### *Методика расчета показателей:*

–доля педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета вычисляется по формуле:

$P_6 = (O/N) \cdot 100$ , где  $N_2$  – число педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета,  $N$  – общее количество педагогов;

–доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов в общей численности педагогических работников вычисляется по формуле:

$P_7 = (N_1/N) \cdot 100$ , где  $N_1$  – число педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов,  $N$  – общее количество педагогов.

### *Репрезентативность выборки:*

В мониторинге участвуют 100% общеобразовательных организаций региона.

### *Использование информационных систем для сбора информации:*

База данных образовательных организаций РМЭ  
[http://edu.mari.ru/DocLib36/OU\\_List.aspx](http://edu.mari.ru/DocLib36/OU_List.aspx)

Автоматизированная система «Аттестация педагогических работников Республики Марий Эл» <http://attestatsiya.citoko.ru/>

Интерактивная информационная система «Анализ результатов Государственной итоговой аттестации» <http://giareports.citoko.ru/>

Автоматизированная система мониторинга качества <http://mastest.mari-edu.ru/>

Сервис для создания анкет, опросов, тестов <https://webanketa.com/ru/>

Автоматизированная база данных педагогических и руководящих работников (расположена на внутреннем сервере ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования»).

## **Анализ мониторинга**

По данным мониторинга за 2021-2022 год количество вакантных мест различных педагогических должностей в системе образовании Республики Марий Эл равно 328. Процент укомплектованности общеобразовательных организаций педагогическими кадрами составляет 95,2%.

Среди востребованных в школах специальностей, по-прежнему, востребованы учителя математики; русского языка и литературы, иностранного (английского) языка, физики, при этом высока потребность в учителях начальных классов. Наиболее востребованы учителя начальных классов, иностранного языка, учителя химии, физики, биологии и математики.

Среди 6 038 педагогических работников региона доля педагогов в возрасте от 60 до 64 составляет 10% (578 чел.) и старше 65 лет – 4% (237). Таким образом,

доля педагогов предпенсионного и пенсионного возраста равна 14% от общего количества работников.

Доля педагогов, имеющих педагогическое образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета 61%. При этом 11% педагогов преподают несмежные предметы, а 28 % работников образовательных организаций имеют базовое непедagogическое образование. Доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов в общей численности педагогических работников, составляет 3%. Все это свидетельствует о дефиците педагогических кадров.

Замещение вакантных должностей планируется перераспределением педагогической нагрузки в общеобразовательных организациях и привлечением выпускников педагогических специальностей вузов, которые в последние три года достаточно серьезно рассматривают педагогическую карьеру на среднесрочную перспективу.

Отметим, что 97 вакансий вошли в перечень вакантных должностей учителей в общеобразовательных организациях Республики Марий Эл, при замещении которых предоставляются единовременные компенсационные выплаты в рамках реализации федеральной программы «Земский учитель».

Результаты мониторинга подтверждают актуальность задачи по выявлению и устранению дефицита педагогических кадров.

В числе обобщенных ключевых результатов, достигнутых в рамках реализации стратегического планирования по данному направлению, можно отметить следующие:

–открытие в 2022/23 учебном году педагогических классов. Соглашение о взаимодействии и сотрудничестве по созданию и организации педагогических классов в школах республики подписали Министерство образования и науки Республики Марий Эл и Марийский государственный университет. Подписание соглашения является продолжением совместных проектов по реализации мероприятий, направленных на поддержку и развитие кадрового потенциала в образовательных организациях республики, привлечение молодых учителей в систему общего образования, профориентационную работу с обучающимися старших классов для привлечения их в педагогическую профессию.

–реализация на территории Марий Эл федеральной программы «Земский учитель», которая способствует трудоустройству учителей в школы, расположенные в сельских населенных пунктах и малых городах с населением до 50 тысяч человек. Программа позволит не только привлечь специалистов из других регионов, но и сохранить свои педагогические кадры.

–развитие региональной системы поддержки молодых педагогов, которые впервые устраиваются на работу в образовательные организации, расположенные в сельских населенных пунктах на территории Марий Эл: выплаты единовременных пособий и надбавок в размере 50 % от оклада в течение первых 3 лет работы.

–развитие профессиональных перспектив педагогов старшего возраста, формирование сообществ педагогов-экспертов.

–совершенствование системы профессиональной переподготовки работников образования путем разработки и реализации дополнительных профессиональных программ педагогической направленности с учетом запросов педагогов и кадровых дефицитов образовательных организаций.

Таким образом, эффективность стратегии выявления дефицита педагогических кадров складывается из совершенствования процесса кадрового планирования и улучшения системы мотивации педагогических работников, совершенствования системы обучения и повышения квалификации педагогов, обеспечивающей формирование необходимых профессиональных компетенций.

## *2.Результаты мониторинга по показателю «Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности»*

Необходимо создать единое образовательное пространство непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с приоритетными задачами в области образования, учитывающее региональную специфику.

**Цель** - совершенствование системы профессиональной переподготовки работников образования путем разработки и реализации дополнительных профессиональных программ педагогической направленности с учетом запросов педагогов и кадровых дефицитов образовательных организаций.

### **Задачи:**

– получение объективной и актуальной информации (мониторинг) об организациях Республики Марий Эл, осуществляющих обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам;

– корректировка программ профессиональной переподготовки в соответствии с изменяющимися запросами и (или) профессиональными дефицитами педагогов, управленческих кадров;

– обновление базы данных о программах профессиональной переподготовки, предлагаемых образовательными организациями Республики Марий Эл, в разрезе должностей работников образования и по уровням образования.

**Показатель мониторинга осуществления профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности:**

– доля специалистов, прошедших профессиональную переподготовку по программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших профессиональную переподготовку.

**Описание методов сбора и обработки информации по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.**

*Методы сбора информации:*

– база данных профессионального развития педагогических работников.

#### *Методика расчета показателей:*

– доля специалистов, прошедших профессиональную переподготовку по программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших профессиональную переподготовку вычисляется по формуле:

$P8 = (PP_1/PP)*100$ , где  $PP_1$  – число педагогов, прошедших профессиональную переподготовку по программам педагогической направленности,  $PP$  – общее количество педагогов, прошедших профессиональную переподготовку.

#### *Репрезентативность выборки:*

В мониторинге участвуют 100% педагогов прошедших профессиональную переподготовку.

#### *Использование информационных систем для сбора информации:*

Автоматизированная база данных педагогических и руководящих работников (расположена на внутреннем сервере ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования»).

### **Анализ результата мониторинга**

Проведенный мониторинг выявил потребности педагогических работников Республики Марий Эл в программах профессиональной переподготовки (от 250 часов).

Наиболее востребованы учителя начальных классов, иностранного языка, учителя химии, физики, биологии и математики.

Центром непрерывного повышения педагогического мастерства ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования» в 2021-2022 гг. реализованы 8 дополнительных профессиональных образовательных программ профессиональной переподготовки педагогической направленности:

«Методика преподавания учебных курсов (дисциплин)» (русский язык и литература, математика, физика, информатика, английский язык, история, обществознание, география, химия, биология, марийский язык и литература, технология, физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности) в соответствии с требованиями профессионального стандарта (250 часов);

«Начальное общее образование» (250 часов)

«Преподавание английского языка» (300 часов);

«Дошкольное образование» (300 часов);

«Преподавание марийского языка и литературы» (300 часов);

«Менеджмент в образовании» (300 часов);

«Педагогика и психология» (250 часов);

«Олигофренопедагогика» (276 часов)

«Педагогика и психология инклюзивного образования» (250 часов);

«Педагогика дополнительного образования детей» (250 часов);

Доля специалистов, прошедших профессиональную переподготовку по программам педагогической направленности, составляет 100 %.



Профессиональную переподготовку в рамках этих программ прошли 46 педагогических и руководящих работников.

В 2021 г. было реализовано 7 программ профессиональной переподготовки, по которым обучилось 33 человека: «Олигофренопедагогика» (3 человека); «Дошкольное образование» (8 человек), «Начальное общее образование» (11 человек); «Менеджмент в образовании» (2 человека); «Преподавание английского языка» (3 человека); «Педагогика и психология» (1 человек); «Методика преподавания учебных курсов (дисциплин)» (5 человек).

В первом полугодии 2022 г. было реализовано 4 программы профессиональной переподготовки, по которым обучилось 13 человек: «Дошкольное образование» (2 человека); «Начальное общее образование» (4 человека); «Менеджмент в образовании» (2 человека); «Методика преподавания учебных курсов (дисциплин)» (2 человека); «Педагогика дополнительного образования детей» (3 человека).

Содержание программ направлено на изучение современных педагогических, здоровьесберегающих, профориентационных, информационных технологий и может корректироваться с учетом образовательных потребностей слушателей, приоритетных задач развития образования. Во всех дополнительных профессиональных программах был сделан акцент на методическое обеспечение введения федеральных государственных образовательных стандартов с учетом профессиональных затруднений и дефицитов педагогических работников региона.

Для реализации потребностей в различных формах повышения квалификации образовательным учреждениям следует особое внимание обратить на разработку дистанционных модулей и программ, а также на стажировки, используя сетевые формы организации обучения.

На основе выявленных профессиональных дефицитов необходимо:

вносить коррективы в содержание программ дополнительного профессионального образования повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководящих и педагогических работников

осуществлять обновление (переориентацию) программ дополнительного профессионального образования повышения квалификации и профессиональной переподготовки руководящих и педагогических работников;

планировать разработку новых программ в зависимости от запросов и потребностей слушателей;

обновлять как содержание, так и формы проведения методических мероприятий (вебинары, семинары, мастер-классы и т.д.);

### *3. Результаты мониторинга по показателю «Поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников»*

**Цель** - создание условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях региона для обеспечения непрерывного

профессионального роста педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии молодых (начинающих) педагогов.

**Задачи:**

– сокращение сроков адаптации молодых педагогов к условиям осуществления профессиональной деятельности; ускорение процесса профессионального становления молодых педагогов;

– развитие способности педагогов самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные функциональные обязанности в соответствии с занимаемой должностью;

– повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью педагогических работников;

– восполнение предметных, психолого-педагогических, методологических дефицитов педагогов.

**Показатели мониторинга поддержки молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников:**

– доля молодых педагогов, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения, от общего числа молодых педагогов;

– доля образовательных организаций, реализующих программы наставничества, от общего количества образовательных организаций;

**Описание методов сбора и обработки информации по поддержке молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников.**

*Методы сбора информации:*

–запросы в органы управления образования, осуществляющие управление в сфере образования, образовательные организации РМЭ;

–базы данных профессионального развития педагогических работников;

–тестирование, анкетирование.

*Методика расчета показателей:*

–доля молодых педагогов, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения, от общего числа молодых педагогов вычисляется по формуле:

$P_9 = (M_1/M)*100$ , где  $M_1$  – число молодых педагогов, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения,  $M$  – общее количество молодых педагогов;

–доля образовательных организаций, реализующих программы наставничества, от общего количества образовательных организаций вычисляется по формуле:

$P_{10} = (M_1/M)*100$ , где  $M_1$  – число образовательных организаций, реализующих программы наставничества,  $M$  – общее количество образовательных организаций.

*Репрезентативность выборки:*

В мониторинге участвуют 100% молодых педагогов

*Использование информационных систем для сбора информации:*

База данных образовательных организаций РМЭ

[http://edu.mari.ru/DocLib36/OU\\_List.aspx](http://edu.mari.ru/DocLib36/OU_List.aspx)

Автоматизированная система «Аттестация педагогических работников Республики Марий Эл» <http://attestatsiya.citoko.ru/>

Сервис для создания анкет, опросов, тестов <https://webanketa.com/ru/>

Автоматизированная база данных педагогических и руководящих работников (расположена на внутреннем сервере ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования»).

### **Анализ результатов мониторинга**

Важнейшей составляющей развития кадрового ресурса региональной системы образования является поддержка и сопровождение профессионального роста молодых педагогов с помощью педагога - наставника.

В Методических рекомендациях по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, молодой педагог рассматривается как специалист с опытом работы от 0 до 3 лет.

По данным Министерства образования и науки Республики Марий Эл за 2021-2022 год, среди 6 038 педагогов республики 357 – молодые педагоги со стажем педагогической работы до 3 лет, что составляет 6% от общего числа педагогических работников.

Кроме того, в образовательных организациях Республики Марий Эл доля педагогов в возрасте в возрасте от 60 до 64 – 10% (578 чел.) и старше 65 лет – 4% (237). Таким образом, доля педагогов предпенсионного и пенсионного возраста равна 14% от общего количества работников.

Количество вакантных мест в системе образовании региона равно 328.

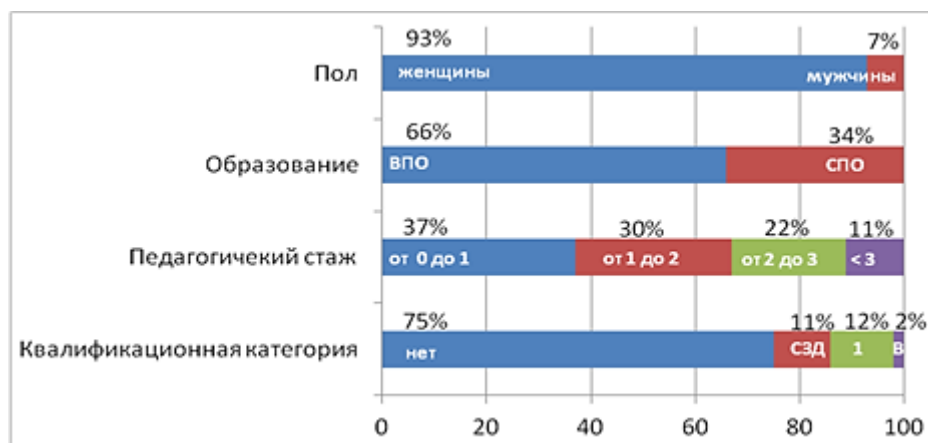
Все это подтверждает актуальность задачи по привлечению и закреплению в профессии молодых педагогов.

Ведущей целью работы с молодыми специалистами является создание условий для непрерывного профессионального роста данной категории педагогов с учетом их методических, педагогических запросов/дефицитов и личностных качеств, способствующих снижению проблем адаптации к сложившимся условиям работы, планомерному вхождению в профессиональную деятельность в сопровождении педагога-наставника.

#### *Методы сбора информации*

В целях выявления профессиональных запросов, дефицитов молодых педагогов и изучения их удовлетворенности условиями деятельности в регионе проводилась исследование с использованием сервиса [webanketa](https://webanketa.com/ru/)

В исследовании приняли участие молодые педагоги всех муниципальных образований Республики Марий Эл со стажем работы до 3 лет – 357 человек.



93% молодых педагогов – составляют женщины. 66% имеют высшее образование. 37% - педагоги первого года работы, квалификационная категория установлена 14% молодым специалистам (12% – имеют первую и 2% высшую категорию).

В качестве диагностического инструментария в исследовании применялась анкета «Изучение затруднений педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры» (С.В. Данилов, Л.П. Шустова, Т.В. Володина) [Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессионально-личностных затруднений молодого педагога [Текст]: Сборник диагностических методик. Серия «Библиотека молодого педагога» /Авторы- составители: Данилов С. В., Шустова Л. П., Кузнецова Н. И. – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2018. – 98 с. – с.25]

Анкета состоит из 9 вопросов, выявляющих затруднения при подготовке и проведении урока, занятия, внеурочного мероприятия, сложности во взаимоотношениях с коллегами, администрацией организации и родителями.

К каждому вопросу предлагается от 6 до 12 вариантов ответов и возможность написать свой вариант (анкета размещена по ссылке: <http://webanketa.com/forms/6ctkcd9r6wqkjdhjcgsk8eb4/>).

По каждому варианту ответов подсчитывалась доля (в %) выбравших его педагогов. После этого осуществлялось ранжирование затруднений по степени актуальности (значимости) в соответствии со следующей шкалой (см. Таблица):

Ранг	% выборов	Степень актуальности затруднения
0	До 10%	затруднение либо не значимо, либо не идентифицировано, либо непонятна формулировка
1	11 - 30%	затруднение определено, но недостаточно актуально
2	31 – 50%	затруднение определено и актуально
3	Более 50%	высокая степень актуальности затруднения

- нулевой ранг присваивался затруднениям, набравшим до 10% выборов. Такие затруднения определяются как незначимые либо как неидентифицированные педагогами;

- первый ранг (от 11 до 30% выборов) – затруднения являются вполне определёнными педагогами, но недостаточно актуальными для них;
- второй ранг (от 31 до 50% выборов) – затруднения оцениваются как вполне определённые и достаточно актуальные для педагогов;
- третий ранг (более 50% выборов) – затруднения являются высоко актуальными для педагогов.

Кроме того, анкета содержала вопросы, выявляющие удовлетворенность молодого педагога собственной профессиональной деятельностью, намерение закрепиться в профессии или сменить ее.

Все респонденты были поделены на 3 группы и 6 подгрупп:

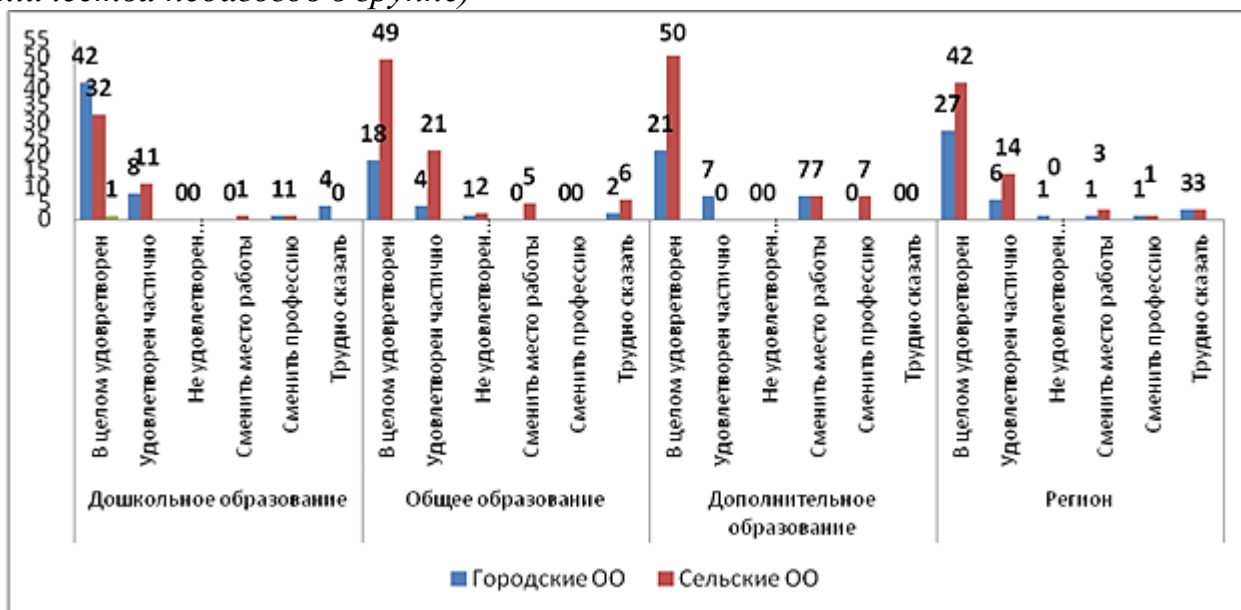
1. Молодые педагоги дошкольного образования:
  - 1.1. молодые педагоги городских дошкольных образовательных организаций;
  - 1.2. молодые педагоги сельских дошкольных образовательных организаций;
2. Молодые педагоги общего образования
  - 2.1. молодые педагоги городских организаций общего образования;
  - 2.2. молодые педагоги сельских организаций общего образования;
3. Молодые педагоги дополнительного образования детей
  - 3.1. молодые педагоги городских организаций дополнительного образования;
  - 3.2. молодые педагоги сельских организаций дополнительного образования.

## АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ АНКЕТИРОВАНИЯ

### Удовлетворенность результатами своего труда

(в процентных значениях, от общего количества педагогов в группе)

Рис.1. Показатель удовлетворенности молодых педагогов Республики Марий Эл результатами своего труда и местом работы (в процентах от общего количества педагогов в группе)



Результаты опроса показали, что в сельских образовательных организациях общего и дополнительного образования и в целом по региону процент педагогов,

удовлетворенных результатами своего труда выше, чем в городских (Рис.1). Это может быть связано с более тесными личными контактами педагогов сельских ОО и с тем, что сельские учителя имеют некий социальный резерв (особый статус учителя в сельском сообществе), городские же учителя более склонны формировать отношение к профессии, исходя из объективных причин – заработной платы, загруженности и т.д. Кроме того, в сельских образовательных организациях процентный показатель молодых педагогов, у которых есть наставник, выше, чем в городских (Рис.3.).

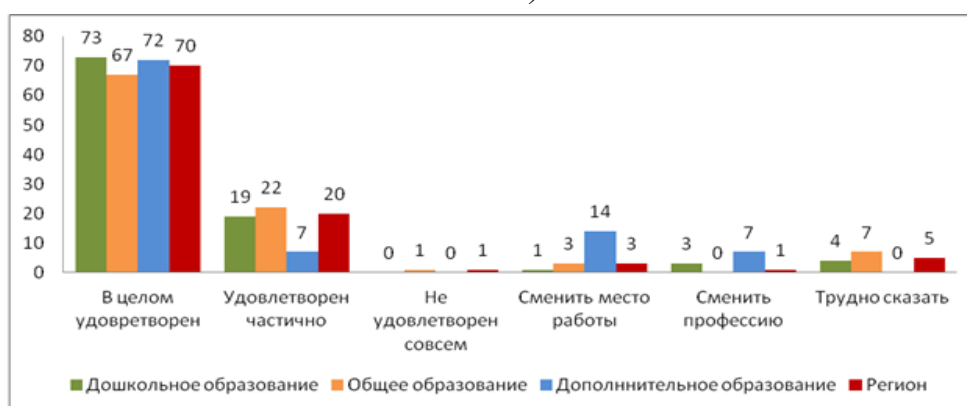
Иная картина наблюдается только в дошкольных образовательных организациях, несмотря на то, что в сельских детских садах 20% молодых специалистов имеют наставника (в городских этот показатель равен 7%) только 32% молодых педагогов сельских детских садов удовлетворены результатами своего труда, что на 10% ниже, чем в городских (42%).

Частичную удовлетворенность результатами труда в большей степени также отмечают педагоги сельских образовательных организаций: так 11% педагогов сельских детских садов и 8% городских, 21% педагогов сельских школ и 4% городских отметили данный показатель. В сельских организациях дополнительного образования нет педагогов с частичной удовлетворенностью результатами своего труда, но здесь следует отметить, что 50% педагогов села полностью удовлетворены результатами своего труда.

Профессия нравится, но сменить место работы планируют педагоги только сельских образовательных организаций – 1% молодых педагогов детских садов, 5% педагогов сельских школ. Все они отмечали, что хотели бы переехать в город. В организациях дополнительного образования, как на селе, так и в городе, процент педагогов, планирующих сменить место работы, одинаков - 7%. Тревожным является и результат опроса по показателю «смена профессии». Среди педагогов дополнительного образования 7% молодых специалистов села планируют уйти из профессии. Так же сменить профессию планируют по 1% молодых педагогов дошкольных организаций города и села. Анализ показал, что у всех педагогов, желающих сменить профессию, отсутствует наставник, а на вопрос «Есть ли у вас необходимость в наставнике» все они ответили отрицательно.

Сомнения в правильности выбора профессии или места работы выразили 4% педагогов городских дошкольных образовательных организаций, 6% молодых специалистов сельских и 2 % городских школ.

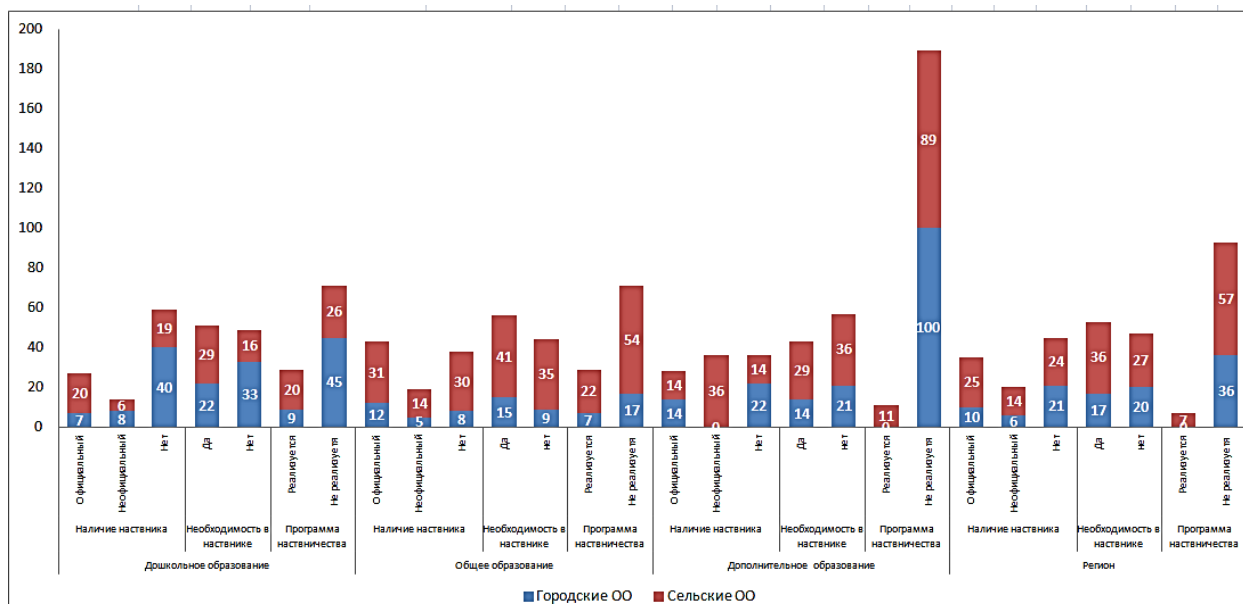
*Рис.2. Показатель удовлетворенности молодых педагогов Республики Марий Эл результатами своего труда и местом работы (в процентах от общего количества молодых педагогов)*





В целом по региону преобладает процент молодых педагогов, удовлетворенных результатами своего труда - 70%, сменить место работы планируют 3%, сменить профессию 1 % молодых педагогов и 5% сомневаются в правильности своего выбора.

*Рис.3. Показатель закрепления наставников за молодыми педагогами, реализации программ наставничества в образовательной организации (в процентах от общего количества педагогов в группе)*



Наиболее высокий процентный показатель молодых педагогов, имеющих наставника, в сельских организациях общего образования (Рис.3). За 31% молодых специалистов школ наставник закреплен приказом образовательной организации, у 14% педагогов данной группы так же есть наставник, но данные наставнические пары или группы не формализованы. Таким образом, 45% молодых учителей сельских школ имеют наставника.

В городских школах только 17% педагогов обращаются за помощью к наставникам. 38% его не имеют. В то же время, необходимость в наставнике испытывают 41% педагогов сельских школ и 15% городских, всего 56%, что на 6% ниже, чем показатель имеющих наставника педагогов.

В дошкольном образовании 26% сельских воспитателей и 15% городских, всего 41% имеют наставника. При этом потребность в наставнике отмечают 29% сельских и 22% городских молодых педагогов детских садов (всего 51%). В данной группе 10% молодых педагогов, испытывающих потребность в наставнике, его не имеют.

Среди молодых специалистов дополнительного образования 50% сельских педагогов и только 14% городских (всего 64%) могут обратиться за помощью к наставнику, 36% педагогов данной группы такой возможности не имеют. Но потребность в наставнике отметили только 43% респондентов. При этом в данной группе самый высокий показатель специалистов, желающих сменить профессию (7%).

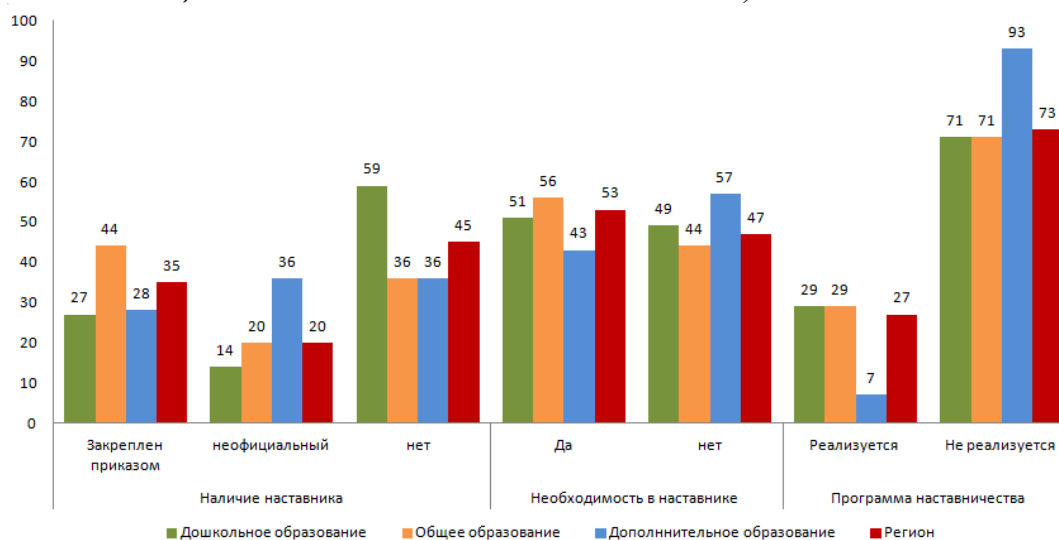
В образовательных организациях региона реализуются различные программы наставничества «Школа молодых педагогов», «Творческий поиск», «Адаптация молодых педагогов» и др.

Доля молодых специалистов - участников данных программ составляет:

- в дошкольном образовании 29% (20% сельских и 9% городских);
- в общем образовании 29% (22% сельские и 7% городские);
- в дополнительном образовании 11% педагогов сельских организаций дополнительного образования.

При этом доля наставников, включенных в методический актив региона, сопровождающих молодых педагогов, составляет 12,5%.

*Рис.4. Показатель закрепления наставников за молодыми педагогами, реализации программ наставничества в образовательной организации (в процентах от общего количества молодых педагогов)*



Таким образом, среди молодых педагогов Республики Марий Эл 70% удовлетворены результатами своего труда, и 1% не удовлетворены совсем. При этом процент удовлетворенности результатами своей деятельности выше в группе сельских образовательных организаций (исключение составляют педагоги детских садов), именно в группе сельских специалистов выше процент молодых педагогов, имеющих наставника.

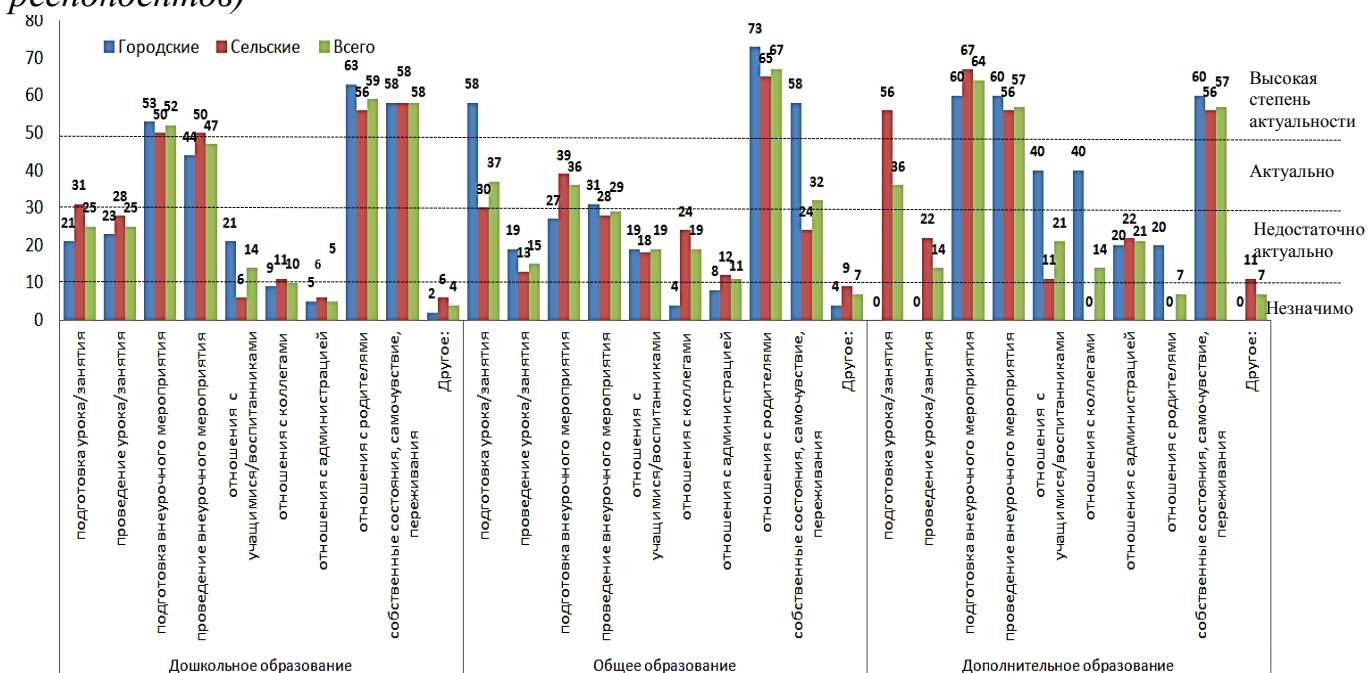
Больше всего педагогов, желающих сменить место работы, отмечено в группе педагогов дополнительного образования (14%), здесь разницы в ответах между сельскими и городскими специалистами не наблюдается.

В целом по региону 5% молодых педагогов сомневаются в правильности выбора профессии. 1% молодых педагогов планируют уйти из нее. У всех педагогов, выбравших данный вариант ответа, наставник отсутствует, кроме того, участники исследования отметили, что и потребности в наставнике у них нет.

### **Результаты исследования затруднений молодых педагогов**



Рис.5. Результаты ответа на вопрос «Каждый педагог, начинающий профессиональную деятельность, сталкивается с различными затруднениями. Из приведенных ниже вариантов отметьте три, которые могут вызвать у вас наибольшие сложности» (в процентных значениях по группам и подгруппам респондентов)



Высокая степень актуальности затруднения у молодых воспитателей детских садов и учителей школ прослеживается при выстраивании отношений с родителями. Данное затруднение отметили 59% воспитателей 67% учителей. В группе городских педагогов сложности в выстраивании взаимоотношений с родителями выделили больший процент молодых специалистов, чем в группе сельских. Так, если в сельских детских садах с данной проблемой столкнулись 56% молодых педагогов, то в городских 63%; в сельских школах данный показатель равен 65%, в городских 73%. В группе педагогов дополнительного образования данное затруднение выделили 20% городских молодых специалистов, что говорит о недостаточной актуальности данного затруднения в этой группе участников исследования.

Во всех группах респондентов высокая степень актуальности затруднений проявилась при работе с собственными переживаниями, тревогой, неуверенностью в своих действиях. Данное затруднение выделили по 58% городских и сельских педагогов детских садов и городских школ (для молодых учителей сельских школ, данное затруднение находится в зоне «недостаточно актуально» - его отметили 24% учителей), 60% учителей и 56% педагогов дополнительного образования города и села. На наш взгляд, это связано с небольшим педагогическим опытом молодых педагогов, боязнью ошибок, и отсутствием наставника (у 58% педагогов, отметивших данное затруднение, наставника нет).

В двух группах респондентов (дошкольное и дополнительное образование) в зоне высокой степени актуальности находятся затруднения при подготовке и

проведении иных мероприятий (родительских собраний, конкурсов, конференций и т.д.), причем наиболее высокий процент педагогов, отметивших сложности при подготовке таких мероприятий, в группе педагогов дополнительного образования: среди городских педагогов 60% отметили сложности в подготовке и проведение мероприятий, и среди сельских педагогов - 67% проблемы при подготовке мероприятий и 56% при их проведении.

При проведении уроков/занятий специалисты чувствуют себя более спокойно, затруднения здесь недостаточно выражены (находятся в зоне «недостаточно актуально»), но все - таки их выдели 25% молодых воспитателей, 15% учителей и 14% педагогов ДО.

В системе факторов, которые влияют на адаптацию молодых педагогов, многие исследователи на первое место ставят эмоциональное общение, работа молодого педагога характеризуется высоким эмоциональным напряжением. Молодые специалисты глубоко переживают как неудачи, так и радости от первых самостоятельных шагов. Поэтому на данном этапе профессионального развития педагога очень важным является принятие специалиста коллективом и администрацией, поддержка и помощь с их стороны. В зоне актуальных затруднений показатель «отношение с коллегами» выделен 40% молодых педагогов городских образовательных организаций дополнительного образования, среди сельских педагогов данной группы сложности взаимоотношений с коллегами не отметил никто.

В группе молодых учителей сложности во взаимоотношениях с коллегами в большей степени выдели учителя сельских школ – 24%, в городских школах данный показатель составил 4% и находится в зоне «незначимых затруднений».

Среди специалистов дошкольных образовательных организаций проблемы взаимоотношений с коллективом выдели 11% педагогов сельских детских садов и 9% городских.

Затруднения в отношениях с администрацией во всех группах респондентов находятся в зоне либо «незначимых», либо «недостаточно актуальных». Многие участники исследования писали в графе «Ваш вариант ответа» о том, что коллектив и администрация настроены доброжелательно, поддерживают, помогают, подсказывают.

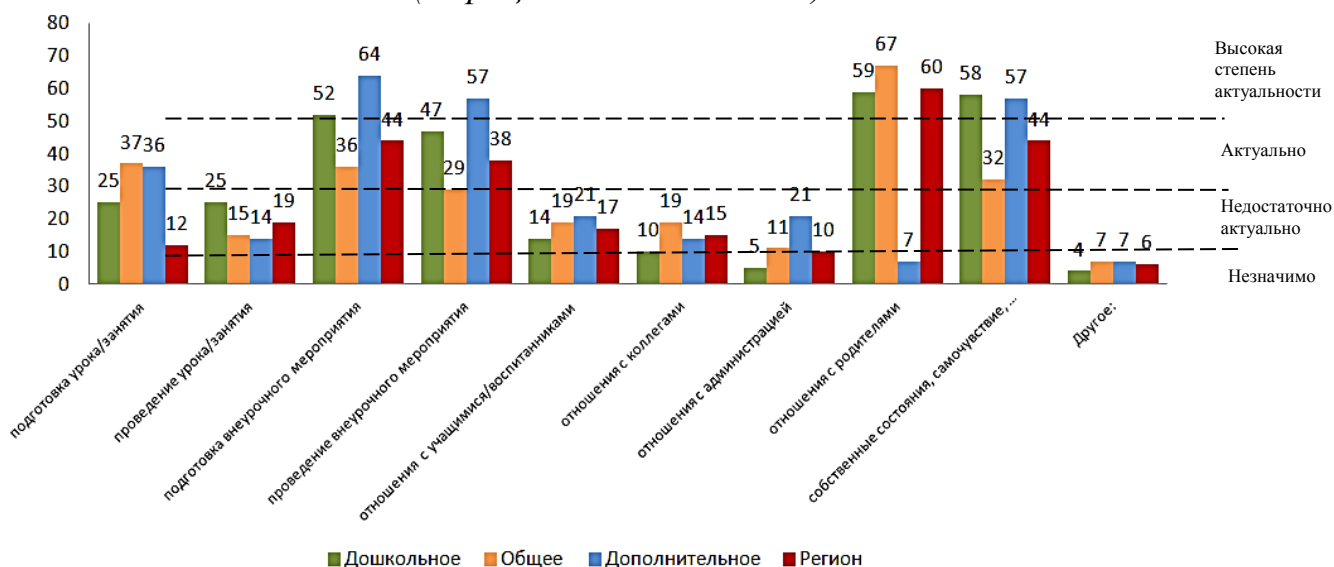
Таким образом, в группе затруднений, связанных с подготовкой и проведением урочных/занятий и внеурочных мероприятий у молодых специалистов наибольшую сложность вызывает подготовка, и проведение внеурочных мероприятий в 2 группах респондентов данное затруднение лежит в зоне «высокой степени актуальности».

В группе затруднений, связанных с выстраиванием взаимоотношений с субъектами образовательного процесса в зоне высокой степени актуальности (в двух группах участников исследования) выделены затруднения взаимоотношений с родителями. Отношения с учащимися, коллегами и администрацией находятся в зоне «не значимых», «недостаточно актуальных» (исключение составляет группа молодых педагогов сельских организаций

дополнительного образования – 40% отметили сложности во взаимоотношениях с учащимися)

Во всех группах респондентов высокая степень актуальности затруднений проявилась при работе с собственными переживаниями, тревогой, неуверенностью в своих действиях.

*Рис.6. Результаты ответа на вопрос «Каждый педагог, начинающий профессиональную деятельность, сталкивается с различными затруднениями. Из приведенных ниже вариантов отметьте три, которые могут вызвать у Вас наибольшие сложности» (в процентных значениях)*



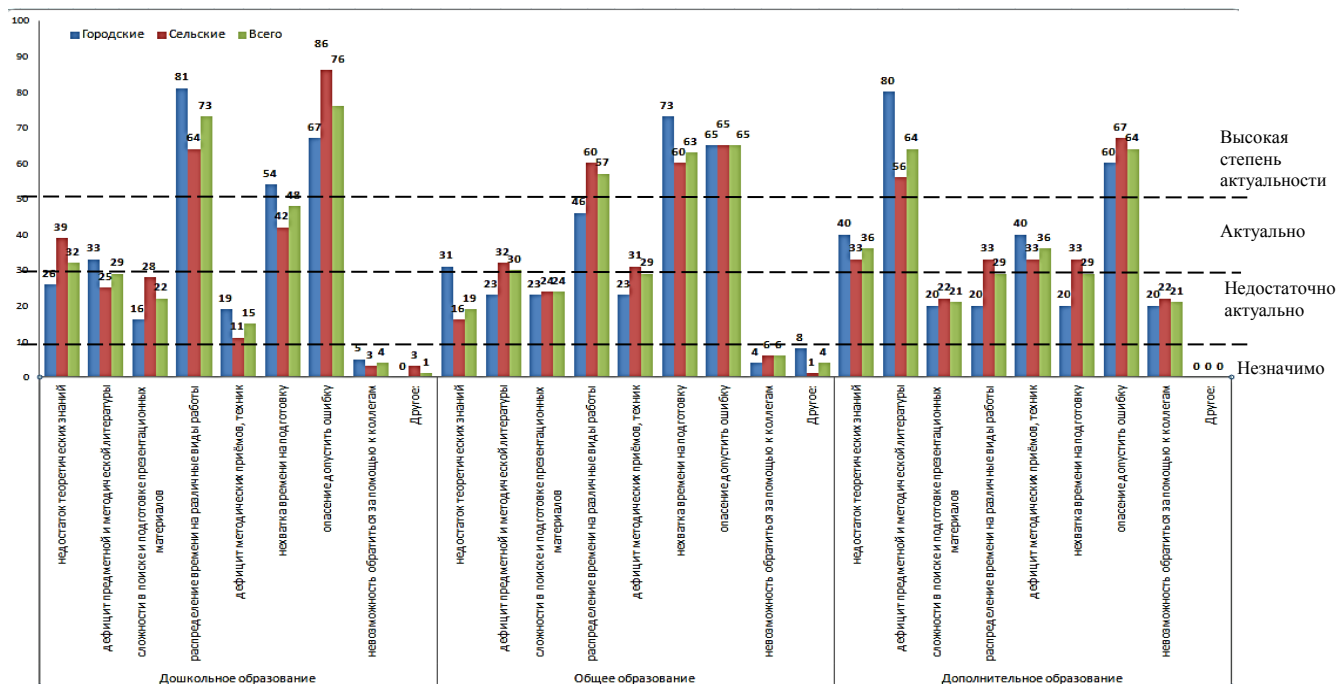
В целом в зоне высокой степени актуальности у педагогов дошкольного образования находятся сложности, связанные с подготовкой иного мероприятия (родительского собрания, концерта и т.д.), отношений с родителями и работой с собственными состояниями. В зоне актуальных затруднений выделены проблемы, возникающие при проведении иного мероприятия.

Молодые педагоги общего образования отнесли к высокой степени актуальности только затруднения, связанные с отношениями с родителями, к актуальным затруднениям подготовку урока и внеурочного мероприятия, а также сложности, связанные с собственными состояниями.

Для педагогов дополнительного образования особую сложность вызывают подготовка и проведение внеурочного (иного) мероприятия, а также работа с собственными состояниями. В зоне актуальных затруднений отмечены проблемы, связанные с подготовкой занятия.

В целом по региону сложности в отношении с родителями отметили 60% респондентов - высокая степень актуальности; сложности, связанные с преодолением собственных состояний и подготовку внеурочного мероприятия по 44% участников исследования, проведение внеурочного мероприятия 38% - зона актуальных затруднений. Подготовка и проведение урока/занятия, отношения с учащимися, коллегами, администрацией находятся в зоне недостаточно актуальных затруднений.

Рис.7. Результаты ответа на вопрос «При подготовке урока/занятия или внеурочного мероприятия значительными трудностями для Вас являются» (в процентных значениях по группам и подгруппам)



Проведенное анкетирование показало, что при подготовке урока/занятия или внеурочного (иного) мероприятия во всех трех группах респондентов в зоне высокой степени актуальности находится опасение допустить теоретическую или методическую ошибку. Среди педагогов дошкольных образовательных организаций данную сложность отметили 86% сельских молодых специалистов и 67% городских; данную сложность так же отмечают по 65% молодых учителей городских и сельских школ. А также 67% педагогов сельских и 60% городских организаций дополнительного образования (Рис.7). Таким образом, в двух группах респондентов (дошкольное и дополнительное образование) страх допустить ошибку среди сельских педагогов выше, чем среди городских.

В зоне высокой степени актуальности находятся и затруднения в распределении времени на различные виды работ для 81% городских и 64% сельских педагогов детских садов, а также для 60% сельских учителей. Для городских учителей, а также сельских педагогов дополнительного образования данные затруднения лежат в области актуальных затруднений. Их отметили 46% и 33% педагогов соответственно.

Проблему нехватки времени на подготовку наиболее остро испытывают учителя школ, что выделяют 73% городских и 60% сельских учителей. Также высокоактуальной эта проблема является для 54% молодых педагогов городских детских садов. В данных двух группах респондентов мы видим, что процентный показатель городских специалистов, испытывающих сложности с нехваткой времени, выше, чем в сельских. Что касается педагогов дополнительного

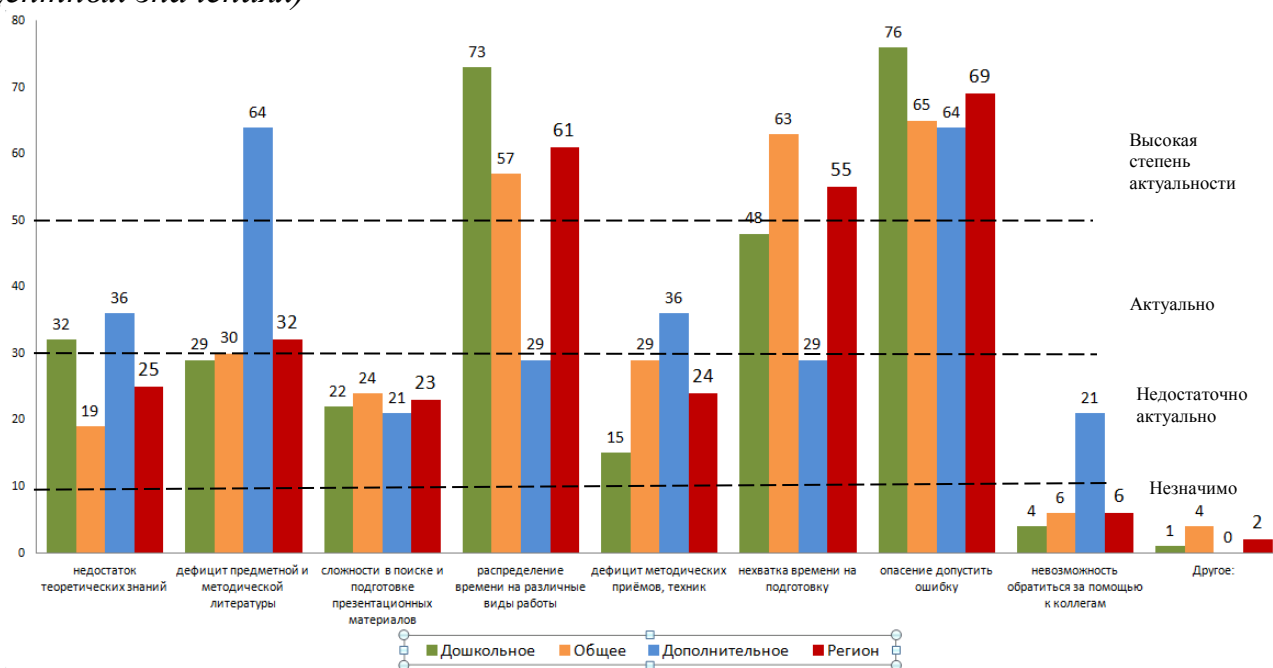
образования, то в данной группе проблему нехватки времени на подготовку отмечают 33% сельских и 20% городских педагогов.

В группе респондентов дополнительного образования в зоне высокоактуальных сложностей выделен дефицит предметной и методической литературы, готовых разработок занятий и других мероприятий. Это является важным для 80% педагогов городских и 56% сельских организаций.

Нехватку теоретических знаний отмечают 39% сельских воспитателей, 31% городских учителей, 40% и 33% городских и сельских педагогов дополнительного образования.

Среди всех предложенных вариантов возможных затруднений меньше всего педагоги отмечают отсутствие возможности обратиться за помощью к коллегам. Данный показатель находится в зоне «незначимый». Среди молодых педагогов детских садов и школ данные затруднения отметили лишь 4% и 6% специалистов. Среди педагогов дополнительного образования этот показатель равен 20% в городских и 22% в сельских организациях – это зона недостаточно актуальных затруднений.

*Рис.8. Результаты ответа на вопрос «При подготовке урока/занятия или внеурочного мероприятия значительными трудностями для Вас являются» (в процентных значениях)*



Таким образом, для педагогов дошкольных образовательных организаций высокоактуальными являются опасение допустить ошибку (76%), сложности при распределении времени на различные виды работ (73%). В зоне актуальных затруднений отмечены нехватка времени на подготовку (48%) и недостаток теоретических знаний (32%).

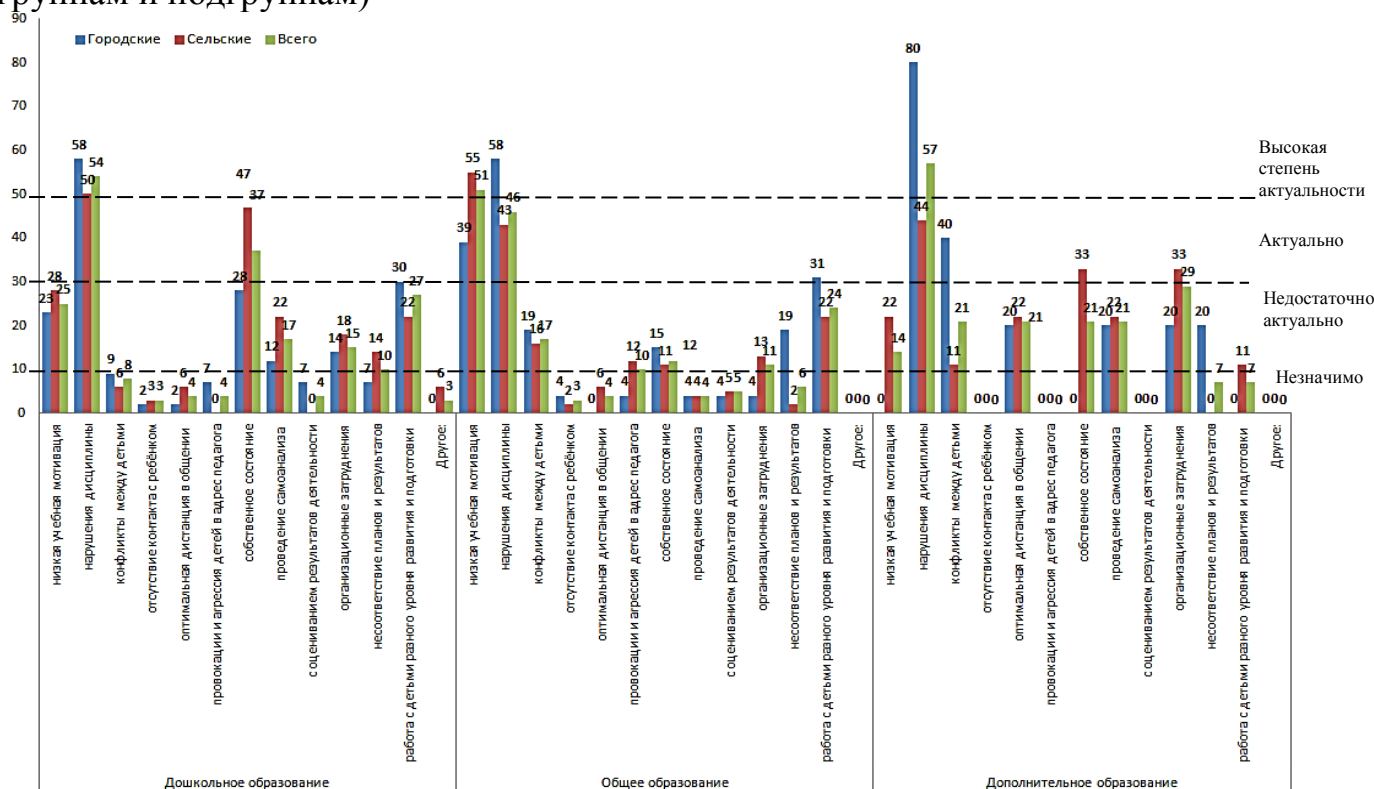
Среди молодых специалистов общего образования в зону высокой актуальности затруднений определены опасение допустить ошибку (65%), нехватка времени на подготовку (63%). Распределение времени на различные

виды работ (57%). На границе актуальных и недостаточно актуальных затруднений находится дефицит предметной и методической литературы (30%).

В группе молодых педагогов дополнительного образования высокая актуальность отмечена в опасении допустить ошибку и дефицит предметной и методической литературы (64%). В зоне актуальных затруднений – недостаток теоретических знаний и дефицит методических приемов и техник (по 36%).

В целом по региону высокая степень актуальности затруднений наблюдается в опасении допустить ошибку (69%) и сложности при распределении временных ресурсов как на уроке/занятии, так и при его подготовке.

Рис.9. Результаты ответа на вопрос «При проведении урока, занятия или внеурочного мероприятия Вы часто сталкиваетесь» (в процентных значениях по группам и подгруппам)



При проведении урока/занятия учителя часто отмечали возникающие сложности, связанные с низкой учебной мотивацией, отсутствием у обучающихся желания учиться (55% - сельские учителя и 39% городские). Для молодых педагогов дошкольного и дополнительного образования данная проблема находится в зоне недостаточно актуальных затруднений, что может быть обусловлено возрастными особенностями (дошкольный возраст) и особенностями деятельности (дополнительное образование – кружки чаще всего выбирают по интересам).

Во всех трех группах участников исследования в зоне высокой степени актуальности находится неумение поддерживать дисциплину среди обучающихся/воспитанников. Это отметили 58% городских и 50% сельских воспитателей. Нарушение дисциплины является высокоактуальным затруднением для 58% городских учителей и 80% педагогов дополнительного

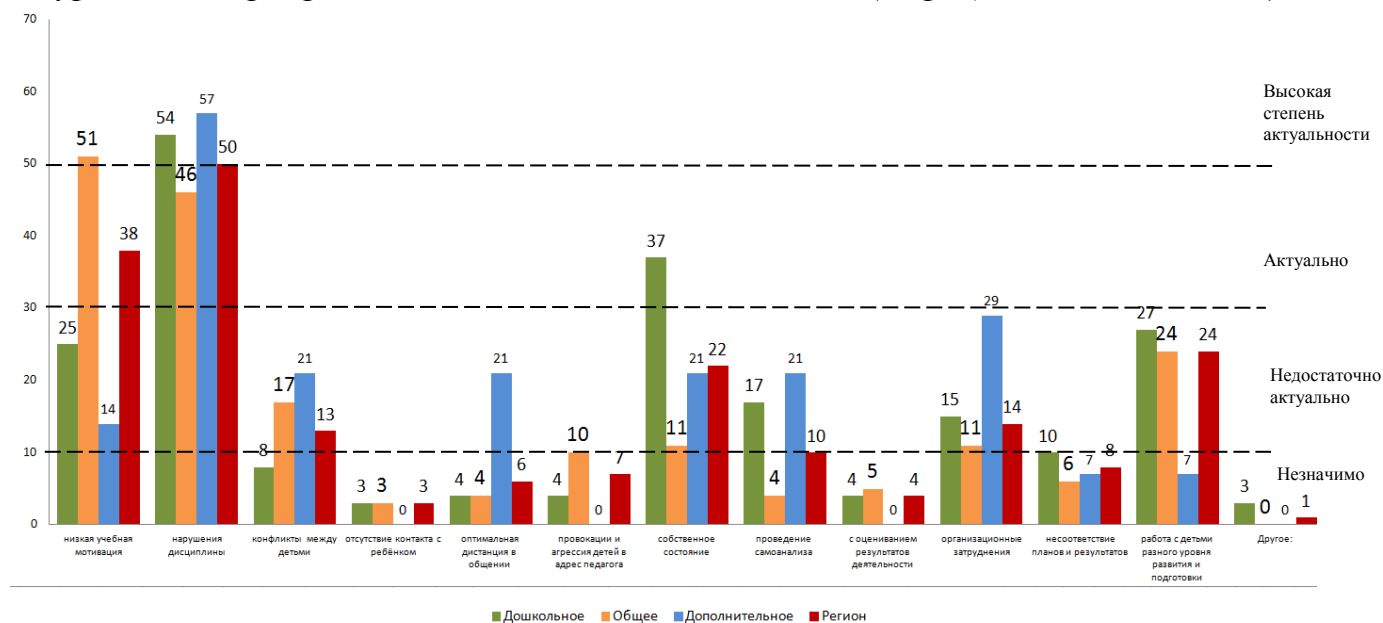


образования городов. Городскими молодыми педагогами эта проблема выделяется чаще, чем сельскими. Так неумение поддержать дисциплину выделили 50% сельских воспитателей, 43% сельских учителей и 44% сельских педагогов дополнительного образования – зона актуальных затруднений.

Кроме того, в зоне актуальных затруднений находятся:

- неумение справляться с собственными состояниями: тревогой, волнением, страхом при проведении занятий у 47% сельских специалистов дошкольного образования, 33% сельских педагогов дополнительного образования;
- неумение организовать работу с детьми разного уровня развития и подготовки – 30% городских педагогов дошкольного образования и 31% городских учителей.
- организационные затруднения испытывают 33% сельских специалистов дополнительного образования.

*Рис.10. Результаты ответа на вопрос «При проведении урока, занятия или внеурочного мероприятия Вы часто сталкиваетесь» (в процентных значениях)*



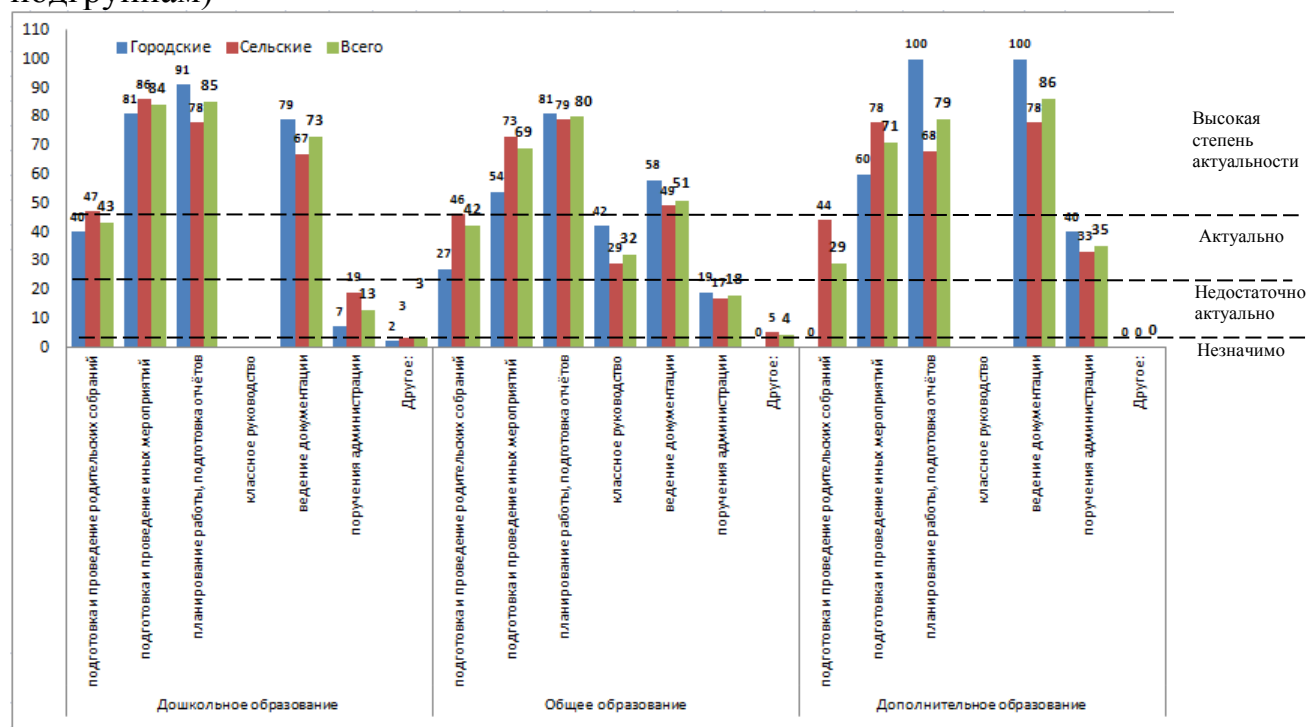
В целом педагогами дошкольных образовательных организаций как высокоактуальные осознаются неумения налаживать дисциплину воспитанников (54%), как актуальные – неумение справляться с собственными состояниями (37%)

К зоне высокой актуальности учителя школ относят проблемы низкой учебной мотивации обучающихся (51%). А актуальным проблемам – нарушения учениками дисциплины (46%).

Для педагогов дополнительного образования высокой степенью актуальности обладают неумения справляться с нарушениями дисциплины воспитанников (57%).

В целом для молодых педагогов Республики Марий Эл при проведении урока/занятия больше всего затруднений вызывает умение поддержать дисциплину детей (50%) и низкая учебная мотивация (38%).

Рис.11. Результаты ответа на вопрос «В организационной работе больше всего сил и времени у вас требуют...» (в процентных значениях по группам и подгруппам)



В организационной работе значимой трудностью для молодых педагогов всех групп является планирование деятельности (составление поурочных, тематических, календарных планов) и подготовка отчетов. Это отметили 91% городских и 78% сельских специалистов дошкольного образования, 81% городских и 79 сельских учителей, а также 100% городских и 68% сельских педагогов дополнительного образования. Таким образом, во всех трех случаях молодые педагоги города чаще отмечали данное затруднение.

Начинающие педагоги городских организаций также чаще отмечали значительные временные затраты и сложности при ведении различной документации (журналов, электронного дневника и т.п.): 79% специалистов дошкольного образования, 58% педагогов общего образования и 100% дополнительного образования. Среди сельских молодых педагогов этот показатель равен 67% (дошкольное образование); 49% (общее образование) и 78% (дополнительное образование).

В зоне высокой актуальности во всех трех группах респондентов находится также количество затрачиваемого времени и сил на подготовку к участию и проведение различных мероприятий (семинаров, конференций, конкурсов). Здесь уже педагоги сельских образовательных организаций чаще отмечают данное затруднение:

	дошкольное образование	общее образование	дополнительное образование
городских	81%	54%	60%
сельских	86%	73%	78%

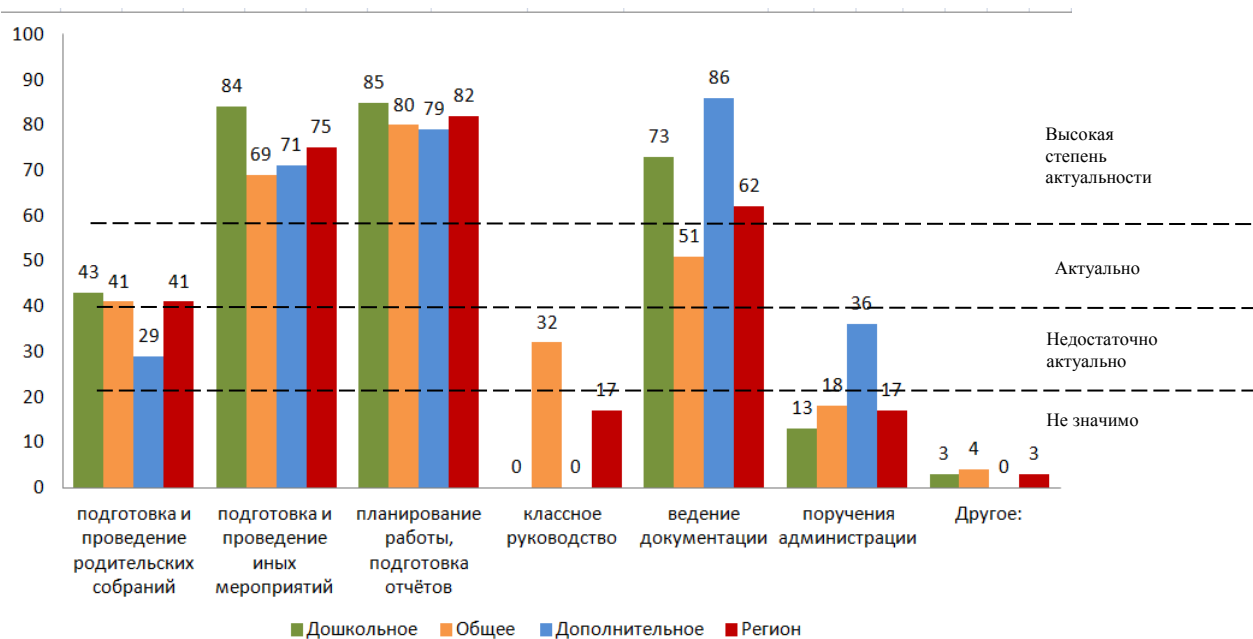


Однако при анализе активности молодых педагогов – участников различных мероприятий прямой зависимости от места проживания определено не было. Так, за последний учебный год активность при участии в различных мероприятиях проявили 67% городских и 72% сельских педагогов детских садов, 77% городских и 67% сельских молодых педагогов школ, по 70% городских и сельских педагогов дополнительного образования.

Трудности и временные затраты на подготовку и проведение родительских собраний расположили в зону актуальных затруднений начинающие педагоги детских садов (40% городских и 47% сельских), молодые педагоги сельских школ (46%) и молодые педагоги сельских организаций дополнительного образования (44%), 42% начинающих городских учителей отметили как актуальные затруднения, возникающие при выполнении обязанностей классного руководителя.

Затруднения и временные затраты на выполнение поручений администрации отметили 40% городских и 33% сельских молодых педагогов дополнительного образования (зона актуальных затруднений). В группах респондентов дошкольного и общего образования поручения администрации не вызывает затруднений и особых временных затрат. Данный показатель находится в зоне «не достаточно актуально», «незначимо»

*Рис.12. Результаты ответа на вопрос «В организационной работе больше всего сил и времени у вас требуют...» (в процентных значениях)*

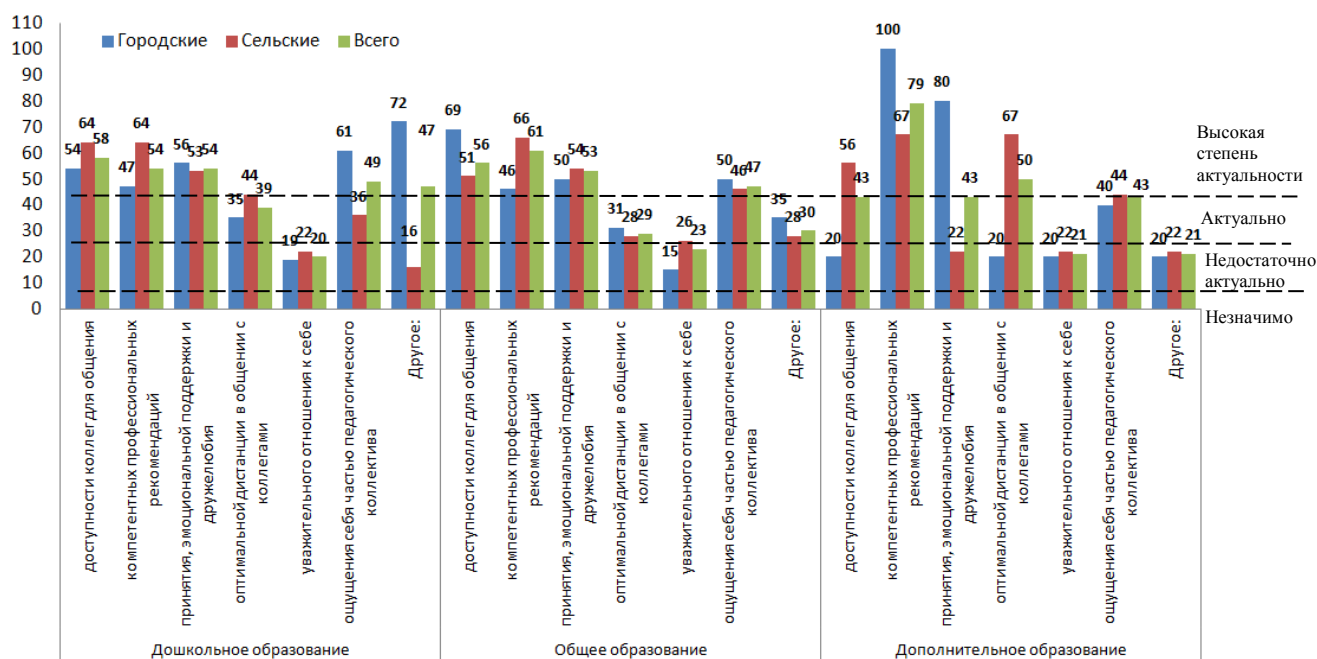


Таким образом, молодыми педагогами дошкольных образовательных организаций как высокоактуальные отмечены затруднения, связанные с планированием работы и подготовкой отчетов (85%), подготовка к участию и проведение мероприятий (84%), ведение документации (73%). Как актуальные респондентами данной группы обозначены затруднения по подготовке и проведению родительских собраний.

Начинающие педагога общего образования выделяют как высокоактуальные затруднения, связанные с планированием работы и подготовкой отчетов (80%), с подготовкой к участию и проведению мероприятий (39%), ведением документации (51%). В зоне актуальных затруднений отмечены сложности при подготовке и проведении родительских собраний (41%) и классное руководство (32%).

Результаты анкетирования педагогов дополнительного образования по данному пункту сходны с другими группами респондентов: к зоне высокой степени актуальности затруднений они отнесли планирование работы и подготовку отчетов (79%), подготовку к участию и проведение мероприятий (71%), ведение документации (86%). Как актуальные респондентами данной группы обозначены затруднения по подготовке и проведению родительских собраний.

Рис.13. Результаты ответа на вопрос «Во взаимоотношениях с коллегами вам больше всего не хватает ...» (в процентных значениях по группам и подгруппам)



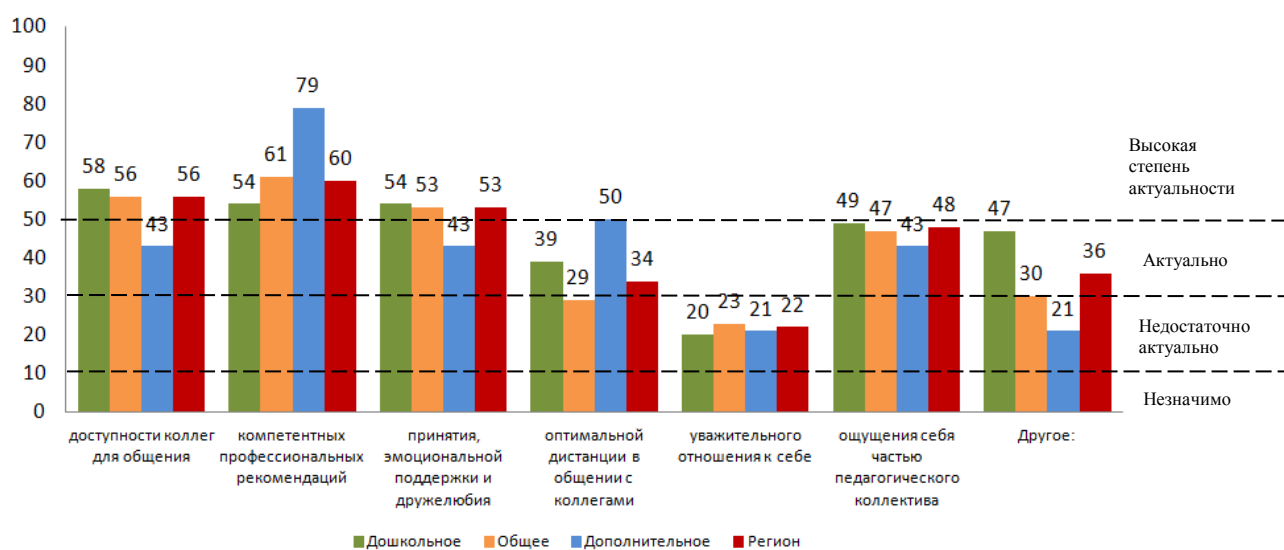
Следующий блок вопросов связан с трудностями молодого педагога при взаимодействии с различными субъектами образовательного процесса: коллегами, администрацией и родителями.

Следует отметить, что в каждом из вопросов данного блока довольно высокий процент выбора варианта «Другое». Здесь педагоги отмечали, что особых сложностей при выстраивании взаимодействия у них не возникает. Например, «Коллектив хороший. Всегда помогают» и т.п. (рис.5 – 6) Но при выстраивании взаимодействий с коллегами в зоне высокой актуальности затруднений выделены в подгруппах респондентов сельских детских садов (64%) и сельских школ (66%), а также педагогов дополнительного образования (100% и 67%) нехватка профессиональных рекомендаций коллег.

Как высокоактуальные молодыми педагогами детских садов и школ, сельскими педагогами дополнительного образования отмечена и доступность коллег для общения (в силу высокой нагрузки). Кроме того, 56% городски и 53% сельских педагогов детских садов, 50% городских и 54% сельских учителей школ, 80% городских педагогов дополнительного образования отмечают нехватку эмоциональной поддержки со стороны коллег.

В зоне высокой актуальности находится ощущение включенности молодых педагогов в коллектив. Это отметили 61% городских специалистов детских садов, 50% учителей городских школ. Для других подгрупп респондентов данное затруднение отмечено как актуальное.

Рис.14. Результаты ответа на вопрос «Во взаимоотношениях с коллегами вам больше всего не хватает ...» (в процентных значениях)

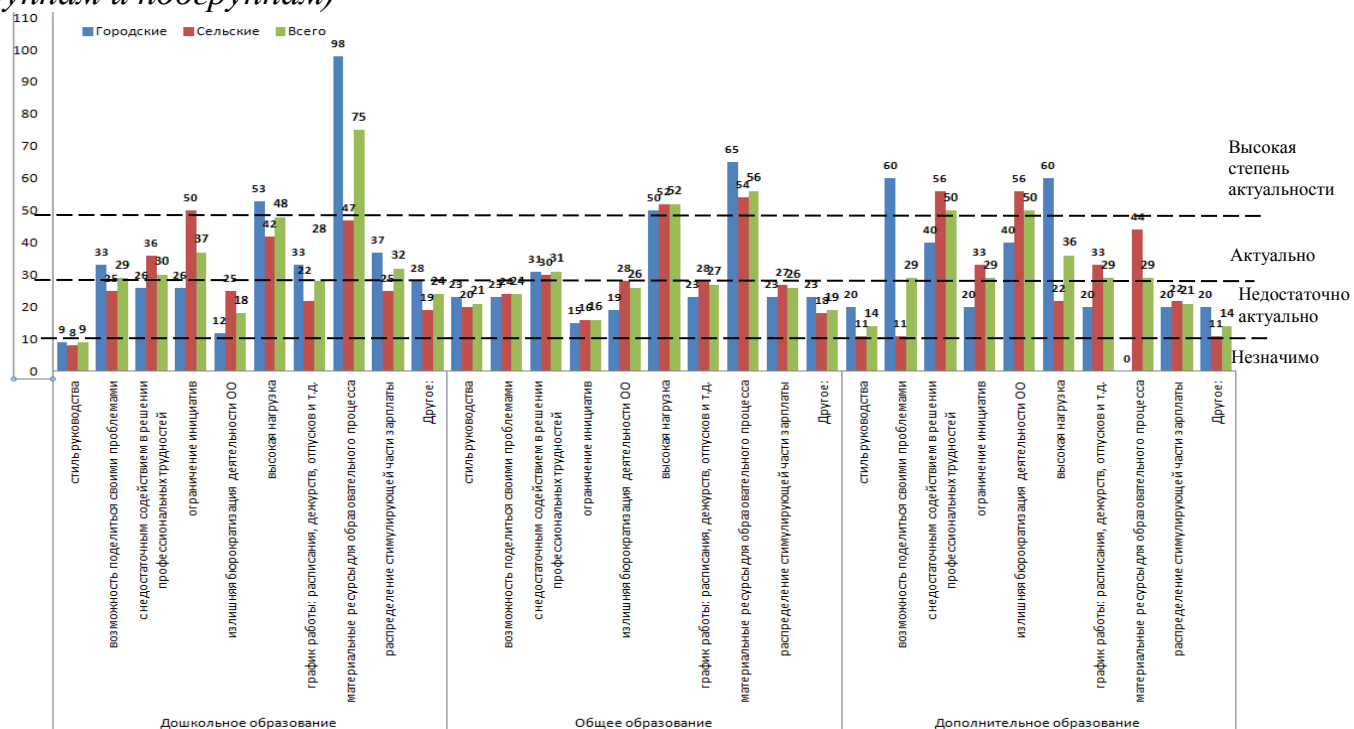


Результаты исследования затруднений в выстраивании взаимоотношений с коллегами примерно одинаковы в группах молодых педагогов дошкольного и общего образования (Рис. 14). В данных группах как высокоактуальные выделены дефицит профессиональных рекомендаций коллег, их доступность для общения и нехватка эмоциональной поддержки. В зоне актуальных затруднений находятся ощущение себя частью педагогического коллектива.

Несколько иная картина среди педагогов дополнительного образования. Здесь в зоне высокой актуальности находится дефицит профессиональных рекомендаций коллег (79%), а доступность коллег для общения (43%), эмоциональная поддержка (43%) оптимальная дистанция в общении (50%), ощущение себя частью коллектива (49%) находится в зоне актуальных затруднений.

В целом по региону 60% молодых педагогов испытывают нехватку в профессиональных рекомендациях и подсказках коллег, 56% отмечают недостаточную вследствие высокой учебной нагрузки доступность коллег для общения, 53% не хватает принятия и эмоциональной поддержки и 48% хотели бы в большей степени почувствовать себя частью коллектива.

Рис.15. Результаты ответа на вопрос «Со стороны администрации наибольшие сложности возникают в связи:..» (в процентных значениях по группам и подгруппам)

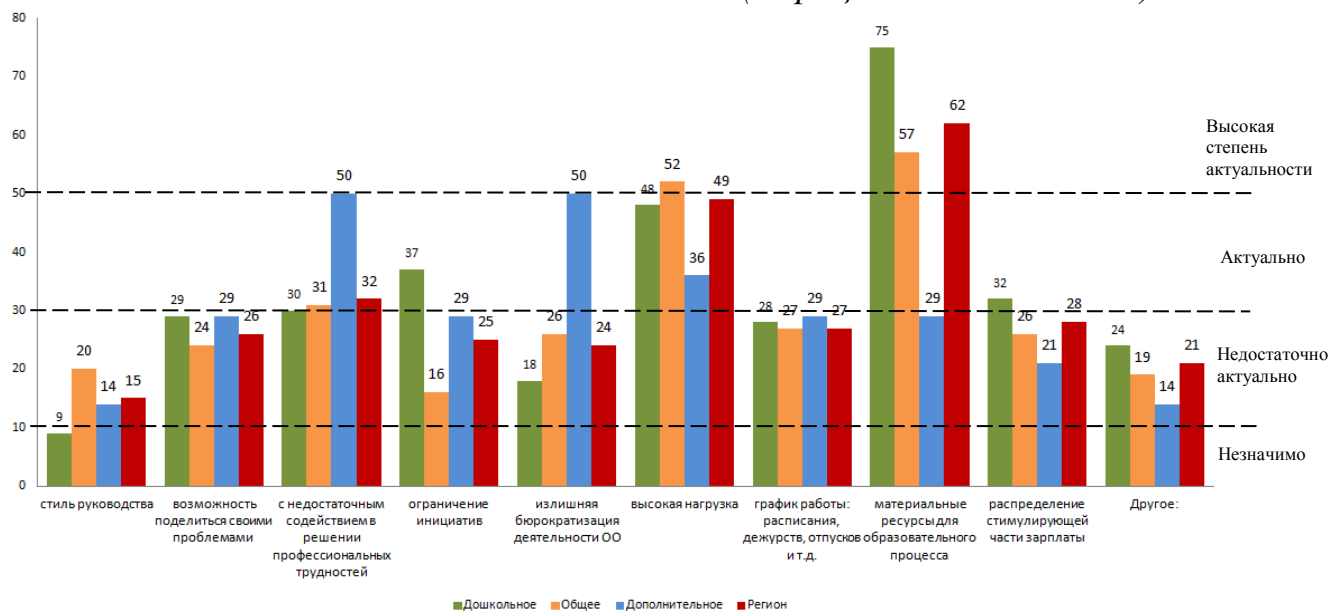


Отношения с администрацией образовательных организаций не представляют для педагогов значительных проблем (рис.5 - 6). Наиболее заметные сложности начинающих педагогов городских детских садов (98%) и школ (65%) возникают в связи с распределением материальных ресурсов, обеспечивающих образовательный процесс. (рис.15)

Также высокую актуальность для молодых педагогов городских детских садов (53%), городских организаций дополнительного образования (60%) и сельских школ (52%) представляет нагрузка, вызванной большим количеством поручений администрации.

По мнению участников исследования, администрация сельских детских садов (50%) и организаций дополнительного образования (33%) менее лояльно относится к инициативам начинающих специалистов, а в школах разница между ответами педагогов сельских и городских школ не существенна и составляет 1%. Ограничение инициатив здесь отметили 15% городских и 16% сельских учителей (недостаточная актуальность проблемы).

Рис.16. Результаты ответа на вопрос «Со стороны администрации наибольшие сложности возникают в связи:..» (в процентных значениях)

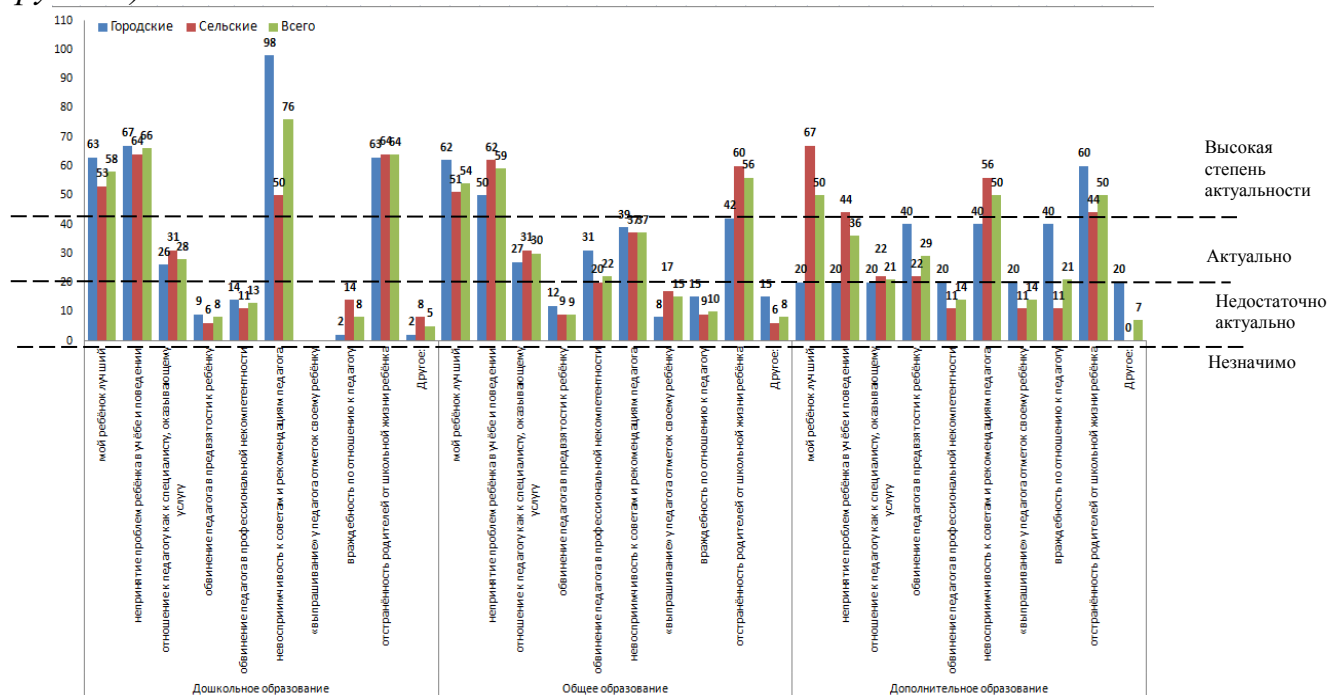


В целом по Республике Марий Эл в зоне высокой степени актуальности затруднений находятся те, которые связаны с распределением материальных ресурсов. Это отметили 75% педагогов дошкольного и 57% молодых педагогов общего образования, в целом по региону этот показатель составил 62%.

В отношении с администрацией образовательной организации актуальными затруднениями для молодых специалистов являются высокая нагрузка (49%), недостаточное содействие в решении профессиональных трудностей (32%).

Здесь, как и в предыдущем вопросе, высокий процент выбора варианта «Другое» - 21%. Молодые педагоги указывали, что с администрацией проблем не возникает, стараются помочь во всех вопросах и т.п.

Рис.17. Результаты ответа на вопрос «Во взаимоотношениях с родителями Вас больше всего озадачивает:...» (в процентных значениях по группам и подгруппам)



Как уже отмечалось выше (Рис.5) высокая степень актуальности затруднения у молодых воспитателей детских садов и учителей школ прослеживается при выстраивании отношений с родителями.

Во взаимоотношениях с родителями молодых педагогов настораживает их (родителей) отстраненность от школьной/детсадовской жизни ребенка. Во всех группах опрошенных это показатель лежит в зоне высокой актуальности затруднений.

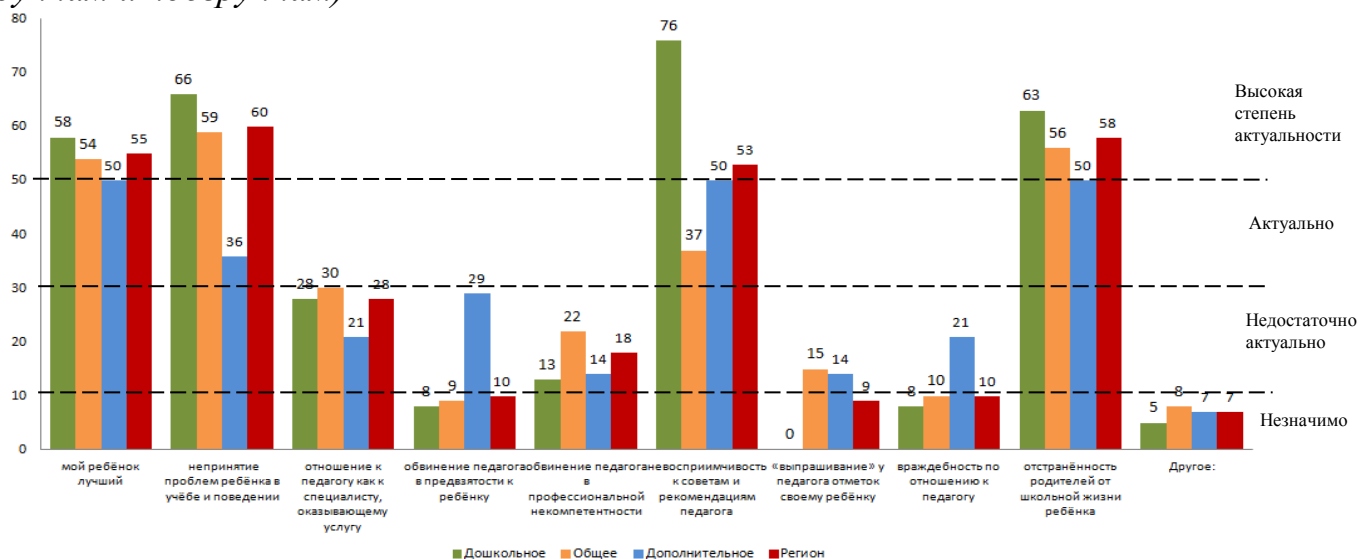
Для начинающих специалистов детских садов весьма значимые переживания по поводу отношений с родителями воспитанников. Большой процент педагогов испытывает озабоченность:

- невосприимчивость родителей к рекомендациям педагога (98% городских воспитателей детских садов)
- непринятие, непонимание проблем ребенка (67% городских и 64% сельских педагогов)
- убежденность родителей, что их ребенок самый лучший (63% городских и 53% сельских педагогов)

Молодые учителя в высокой степени обеспокоены непониманием родителей проблем ребенка (50% городских и 62% сельских педагогов), отстраненностью родителей от школьной жизни их детей (42% городских и 60% сельских педагогов).

Начинающие педагоги дополнительного образования отметили, что в отношениях с родителями их волнует отстраненность взрослых от жизни ребенка (60% городских и 44% сельских педагогов), невосприимчивость к советам и рекомендациям педагога.

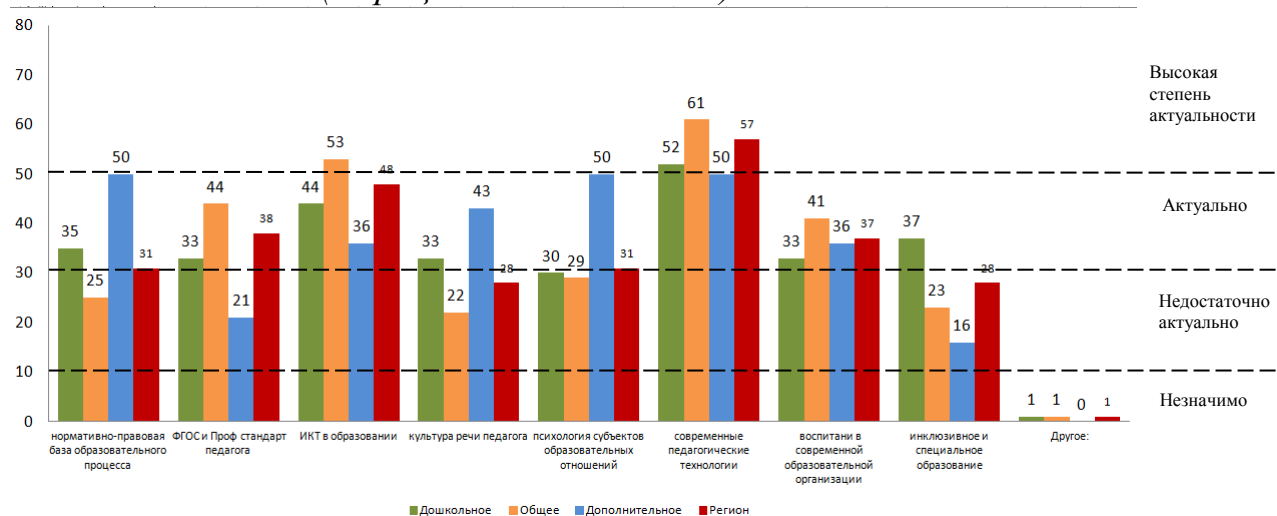
Рис.18. Результаты ответа на вопрос «Во взаимоотношениях с родителями Вас больше всего озадачивает:...» (в процентных значениях по группам и подгруппам)



Таким образом, наибольшую обеспокоенность у молодых педагогов республики вызывает непонимание родителями проблем ребенка в поведении и учебе (60%), их отстраненность от жизни ребенка в образовательной организации (58%), убежденность родителей, что их ребенок самый лучший (55%) и невосприимчивость взрослых к рекомендациям педагога (53%).

Отметим, что во всех группах респонденты отметили враждебность по отношению к педагогу, обвинение его в предвзятом отношении к ребенку или профессиональной некомпетентности как незначимые или недостаточно актуальные.

Рис.19. «Наиболее значимые для молодых педагогов составляющие профессиональной деятельности, в которых хотели бы повысить компетентность» (в процентных значениях)





Большой интерес из предложенных вариантов у молодых специалистов всех групп респондентов вызвали темы или компетенции в области применения современных педагогических технологий (процент выборов от 50 до 61%). Молодым специалистам детских садов (44%) и школ (53%) актуальным является повышение квалификации в области применения информационных технологий в образовании, а так же в вопросах организации образовательной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС и Профессионального стандарта педагога (дошкольное образование 33% выборов, молодые учителя – 41%). Начинаящие педагоги данных групп испытывают дефицит возможностей в области воспитания в современной образовательной организации (33% молодых воспитателей и 41% учителей) и организации инклюзивного/специального образования (37% молодых воспитателей).

Педагоги дополнительного образования хотели бы повысить компетентность в вопросах нормативно-правовой базы образовательного процесса, психологии субъектов образовательной деятельности (по 50%). В зоне актуальных интересов в данной группе респондентов также находятся темы развития культуры речи педагога (43%). Вопросы воспитания и применения ИКТ в образовательном процессе (по 36%).

Таким образом, несмотря на то, что выявленные проблемы являются закономерными для периода профессиональной адаптации, но они свидетельствуют о необходимости расширения спектра форм поддержки молодых педагогов: развитию системы наставничества, привлечению данной категории специалистов к участию в различных мероприятиях: стажировках, семинарах, тренингах и т.д. Осуществление своевременной необходимой поддержки молодых педагогов, оказание адресной помощи будет способствовать их успешной адаптации, профессиональному росту и развитию, закреплению в образовательных организациях региона.

### **Трек 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ**

Помимо планового повышения профессионального мастерства педагогических работников, которое строится на основе профессиональных дефицитов педагогов по результатам диагностики, выделяются приоритетные направления повышения квалификации, обусловленные достижением национальных целей и задач, связанные с изменениями федерального законодательства, международными тенденциями.

В настоящее время среди таких приоритетных направлений можно выделить:

**Цель:** организация и проведение адресного повышения квалификации педагогов в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

**Задачи:** организация повышения квалификации педагогических работников:  
– по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;



- школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях;
- по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;
- по вопросам организации воспитания обучающихся;
- по вопросам повышения качества дошкольного образования;
- в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

#### **Показатели мониторинга:**

*1. по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации.*

– доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам оценки качества образования в общеобразовательной организации, от общего количества педагогов в разрезе муниципальных образований

**Описание методов сбора и обработки по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации:**

*Методы сбора информации:*

- запросы в органы управления образования, осуществляющие управление в сфере образования, образовательные организации РМЭ,
- базы данных профессионального развития педагогических работников;
- тестирование, анкетирование

*Методика расчета показателей:*

– доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам оценки качества образования в общеобразовательной организации, от общего количества педагогов вычисляется по формуле:

$R11 = (K_1/N) * 100$ , где  $K_1$  – число педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам оценки качества образования в общеобразовательной организации,  $N$  – общее количество педагогов.

*Репрезентативность выборки:*

В мониторинге участвуют 100% педагогов прошедших повышение квалификации

*Использование информационных систем для сбора информации:*

Автоматизированная система мониторинга качества <http://mastest.mari-edu.ru/>

Сервис для создания анкет, опросов, тестов <https://webanketa.com/ru/>

Автоматизированная база данных педагогических и руководящих работников (расположена на внутреннем сервере ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования»).

*2. по организации повышения квалификации педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях:*

– доля педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях освоивших программы дополнительного образования.

**Описание методов сбора и обработки по организации повышения квалификации педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях.**

*Методы сбора информации:*

- запросы в органы управления образования, осуществляющие управление в сфере образования, образовательные организации РМЭ,
- базы данных профессионального развития педагогических работников;
- тестирование, анкетирование.

*Методика расчета показателей:*

–доля педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях освоивших программы дополнительного образования вычисляется по формуле:

$P12 = (W_1/W)*100$ , где  $W_1$  – число педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, освоивших программы дополнительного образования,  $W$  – общее количество школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях.

*Репрезентативность выборки:*

В мониторинге участвуют 100% общеобразовательных организаций ШНОР и ШНСУ региона.

*Использование информационных систем для сбора информации:*

База данных образовательных организаций РМЭ  
[http://edu.mari.ru/DocLib36/OU\\_List.aspx](http://edu.mari.ru/DocLib36/OU_List.aspx)

Сервис для создания анкет, опросов, тестов <https://webanketa.com/ru/>

Автоматизированная база данных педагогических и руководящих работников (расположена на внутреннем сервере ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования»).

*3. по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи:*

доля педагогов, повысивших квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, от общего количества педагогов.

**Описание методов сбора и обработки по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи.**

*Методы сбора информации:*

- запросы в органы управления образования, осуществляющие управление в сфере образования, образовательные организации РМЭ,
- базы данных профессионального развития педагогических работников;
- тестирование, анкетирование

*Методика расчета показателей:*

–доля педагогов, повысивших квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, от общего количества педагогов вычисляется по формуле:

$P13 = (K_2/N)*100$ , где  $K_2$  – число педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи,  $N$  – общее количество педагогов.

*Репрезентативность выборки:*

В мониторинге участвуют 100% педагогов прошедших повышение квалификации

*Использование информационных систем для сбора информации:*

Автоматизированная система мониторинга качества <http://mastest.mari-edu.ru/>

Сервис для создания анкет, опросов, тестов <https://webanketa.com/ru/>

Автоматизированная база данных педагогических и руководящих работников (расположена на внутреннем сервере ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования»)

4. по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся:

–доля педагогов, повысивших квалификацию по вопросам по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общего количества педагогов

**Описание методов сбора и обработки по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся.**

*Методы сбора информации:*

–запросы в органы управления образованием, осуществляющие управление в сфере образования, образовательные организации РМЭ,

–базы данных профессионального развития педагогических работников;

–тестирование, анкетирование

*Методика расчета показателей:*

–доля педагогов, повысивших квалификацию по вопросам по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общего количества педагогов вычисляется по формуле

$P14 = (K_3/N)*100$ , где  $K_3$  – число педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся,  $N$  – общее количество педагогов.

*Репрезентативность выборки:*

В мониторинге участвуют 100% педагогов прошедших повышение квалификации

*Использование информационных систем для сбора информации:*

Автоматизированная система мониторинга качества <http://mastest.mari-edu.ru/>

Сервис для создания анкет, опросов, тестов <https://webanketa.com/ru/>

Автоматизированная база данных педагогических и руководящих

работников (расположена на внутреннем сервере ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования»).

*5. по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся:*

–доля педагогов, повысивших квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, от общего количества педагогов

**Описание методов сбора и обработки по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся.**

*Методы сбора информации:*

–запросы в органы управления образования, осуществляющие управление в сфере образования, образовательные организации РМЭ,

–базы данных профессионального развития педагогических работников;

–тестирование, анкетирование

*Методика расчета показателей:*

–доля педагогов, повысивших квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, от общего количества педагогов вычисляется по формуле:

$P15 = (K_4/N)*100$ , где  $K_4$  – число педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся,  $N$  – общее количество педагогов.

*Репрезентативность выборки:*

В мониторинге участвуют 100% педагогов прошедших повышение квалификации.

*Использование информационных систем для сбора информации:*

Автоматизированная система мониторинга качества <http://mastest.mari-edu.ru/>

Сервис для создания анкет, опросов, тестов <https://webanketa.com/ru/>

Автоматизированная база данных педагогических и руководящих работников (расположена на внутреннем сервере ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования»)

*б. по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования:*

–доля педагогов, повысивших квалификацию по вопросам качества дошкольного образования, от общего количества педагогов/

**Описание методов сбора и обработки по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования.**

*Методы сбора информации:*

–запросы в органы управления образования, осуществляющие управление в сфере образования, образовательные организации РМЭ,

–базы данных профессионального развития педагогических работников;

–тестирование, анкетирование

*Методика расчета показателей:*

–доля педагогов, повысивших квалификацию по вопросам качества дошкольного образования, от общего количества педагогов вычисляется по формуле:

$P16 = (K_5/N)*100$ , где  $K_5$  – число педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам качества дошкольного образования,  $N$  – общее количество педагогов.

*Репрезентативность выборки*

В мониторинге участвуют 100% педагогов прошедших повышение квалификации.

*Использование информационных систем для сбора информации:*

Автоматизированная система мониторинга качества <http://mastest.mari-edu.ru/>

Сервис для создания анкет, опросов, тестов <https://webanketa.com/ru/>

Автоматизированная база данных педагогических и руководящих работников (расположена на внутреннем сервере ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования»).

*7. по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ:*

- Доля педагогических работников, повысивших квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ

**Описание методов сбора и обработки по организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ:**

*Методы сбора информации:*

–запросы в органы управления образования, осуществляющие управление в сфере образования, образовательные организации РМЭ,

–базы данных профессионального развития педагогических работников;

–тестирование, анкетирование

*Методика расчета показателей:*

- Доля педагогов, повысивших квалификацию в рамках реализации приоритетных федеральных программ, от общего количества педагогов вычисляется по формуле:

$P17 = (K_6/N)*100$ , где  $K_6$  – число педагогических работников, повысивших квалификацию в рамках реализации приоритетных федеральных программ,  $N$  – общее количество педагогов.

*Репрезентативность выборки:*

В мониторинге участвуют 100% педагогов прошедших повышение квалификации.

*Использование информационных систем для сбора информации:*

Автоматизированная система мониторинга качества <http://mastest.mari-edu.ru/>

Сервис для создания анкет, опросов, тестов <https://webanketa.com/ru/>

Автоматизированная база данных педагогических и руководящих работников (расположена на внутреннем сервере ГБУ ДПО Республики Марий Эл «Марийский институт образования»).

### **Анализ мониторинга**

С целью обеспечения непрерывного совершенствования профессионального мастерства педагогических работников осуществлялась система методической поддержки и посткурсового сопровождения педагогических и руководящих работников.

Важным ресурсом повышения качества проводимых мероприятий является привлечение специалистов методических служб федеральных издательств, совместно с которыми за отчетный период проведено более 100 мероприятий.

Для выявления соответствия результатов освоения программ заявленным целям и планируемым результатам обучения проводилась оценка качества освоения дополнительных профессиональных программ.

Систематический мониторинг позволяет оценить качество предоставляемых дополнительных профессиональных программ.

Анализ анкет слушателей курсов показал, что 97 % слушателей полностью удовлетворены обучением на курсах повышения квалификации, 3% остались удовлетворены обучением частично, отметив, по каким темам они либо не получили желаемой информации, либо эта информация была сложной для их восприятия. Качество учебного процесса (новизна знаний, доброжелательное отношение преподавателей, организация обучения, практическая значимость знаний, техническая оснащенность занятий, интенсивность обучения, применение новых методов и технологий обучения, удачное соотношение теоретических лекций и практических занятий, четкость и логичность обучения) высоко оценили большинство опрошенных респондентов (99%).

## ОБОБЩЕННЫЕ ДАННЫЕ ПО ПОКАЗАТЕЛЯМ МОНИТОРИНГА

	Данные для расчета показателя	Методика расчета показателей	Результат	Выводы
ТРЕК 1. Результаты мониторинга планового повышения профессионального мастерства педагогических работников				
ПОКАЗАТЕЛЬ 1.	- доля педагогов (в разрезе учебных предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов	$P1 = (A/N)*100$ , где А – число педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, N – общее количество педагогов	23%	
	- доля педагогов по каждому из видов дефицитов	$P2 = (Di/N1)*100$ , где Di – число педагогов, имеющих профессиональные дефициты по i-му виду компетенций, N1 – общее число педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов	30%	
		Оценка предметных компетенций: - в рамках образовательной программы; - в рамках подготовки к ГИА; - в рамках работы с одаренными детьми		показатели по данному критерию демонстрируют наличие индивидуальных образовательных программ и подходов по работе с одаренными детьми
		Оценка профессионально значимых личностных качеств: - эмпатийность; - социорефлексия; - эмоциональная устойчивость; - позитивная направленность на педагогическую деятельность и уверенность в		результаты свидетельствуют о том, что профессионально значимые личностные качества педагогов находятся

		<p><i>себе;</i></p> <p><i>- самоорганизованность</i></p>		<p>на высоком уровне</p>
		<p>Оценка компетентности в постановке целей и задач педагогической деятельности:</p> <p><i>- умение ставить педагогические цели с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся;</i></p> <p><i>- умение перевести тему урока в педагогическую задачу;</i></p> <p><i>- умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач;</i></p> <p><i>- умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной деятельности;</i></p> <p><i>- умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся</i></p>		<p>педагоги владеют методикой постановки целей и задач педагогической деятельности и умеют вовлечь обучающихся в целеполагание на достаточно высоком уровне</p>
		<p>Оценка компетентности в мотивации учебной деятельности:</p> <p><i>- умение создавать ситуации обеспечивающие успех в учебной деятельности;</i></p> <p><i>- умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся;</i></p>		<p>педагоги владеют методами и приемами мотивации обучающихся к учебной деятельности на достаточно высоком уровне</p>
		<p>Оценка методических компетенций по организации образовательной деятельности обучающихся:</p> <p><i>- компетентность в предмете преподавания;</i></p> <p><i>- компетентность в методах преподавания;</i></p> <p><i>- компетентность в субъективных условиях деятельности;</i></p> <p><i>- умение разработать учебную программу, выбрать учебники и учебные комплекты;</i></p> <p><i>- умение принимать решения в различных</i></p>		<p>данная зона является наименее благополучной и требует методического сопровождения в индивидуальном порядке. Также требует актуализации такой аспект как</p>



	<p><i>педагогических ситуациях;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- компетентность в формировании способов умственной деятельности;</li> <li>- компетентность в педагогическом оценивании;</li> <li>- компетентность в использовании современных средств обучения;</li> <li>- общепользовательская ИКТ-компетентность;</li> <li>- общепедагогическая ИКТ-компетентность;</li> <li>- коммуникативная компетентность;</li> <li>- поликультурная компетентность;</li> <li>- правовая компетентность;</li> <li>- умение работать с обучающимися с рисками учебной неуспешности;</li> </ul>		«умение работать с обучающимися с рисками учебной неуспешности»
	<p>Оценка уровня вовлеченности родителей в учебно-воспитательный процесс:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- степень заинтересованности учебным процессом со стороны родителей;</li> <li>- проявление родителями поддержки детей в учебе;</li> </ul>		вопрос работы оценивается как недостаточный
	<p>Оценка участия в системе обмена опытом педагога на федеральном, региональном, муниципальном и школьном уровнях</p>		в основном педагоги участвуют в обмене опытом на школьном и муниципальном уровнях

ПОКАЗАТЕЛЬ 2.	<p>- доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства, разработанные на основе диагностики профессиональных дефицитов</p>	<p><math>P3 = (I/A)*100</math>, где I – число педагогов, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты, A – количество педагогов прошедших диагностику профессиональных дефицитов</p>	100%	<p>рекомендации по формированию ИОМ 1675 чел., что составило 100% от общего количества участников мониторинга. Использование индивидуальных образовательных маршрутов, несомненно, способствует формированию заинтересованности и личной ответственности учителей в повышении своей квалификации.</p>
ПОКАЗАТЕЛЬ 3.	<p>- доля педагогических работников, получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов</p>	<p><math>P4 = (M/I)*100</math>, где M – число педагогов получивших адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, I – количество педагогов, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты</p>	100%.	ЦНППМ обеспечен специалистами
	<p>- доля педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического</p>	<p><math>P5 = (T/I)*100</math>, где T – число педагогов, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов,</p>		

	мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов	I – количество педагогов, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты		
ТРЕК 2. Результаты мониторинга по устранению дефицита педагогических кадров				
ПОКАЗАТЕЛЬ 1.	- доля педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета	$P6 = (O/N)*100$ , где N2 – число педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета, N – общее количество педагогов	61%	эффективность стратегии выявления дефицита педагогических кадров складывается из совершенствования процесса кадрового планирования и улучшения системы мотивации педагогических работников, совершенствования системы обучения и повышения квалификации педагогов, обеспечивающей формирование необходимых профессиональных компетенций
	- доля педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов в общей численности педагогических работников	$P7 = (N1/N)*100$ , где N1 – число педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов, N – общее количество педагогов	3%	

ПОКАЗАТЕЛЬ 2.	- доля специалистов, прошедших профессиональную переподготовку по программам педагогической направленности, от общего количества специалистов, прошедших профессиональную переподготовку	$P8 = (PP1/PP)*100$ , где PP1 – число педагогов, прошедших профессиональную переподготовку по программам педагогической направленности, PP – общее количество педагогов, прошедших профессиональную переподготовку	100%	расширить перечень программ переподготовки по педагогическим специальностям в связи с тем, что в регионе существует кадровая потребность в соответствии с результатами ведомственного мониторинга; особое внимание обратить на разработку дистанционных модулей и программ, а также на стажировки, используя сетевые формы организации обучения
ПОКАЗАТЕЛЬ 3.	- доля молодых педагогов, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения, от общего числа молодых педагогов	$P9 = (M1/M)*100$ , где M1 – число молодых педагогов, вовлеченных в различные формы поддержки и сопровождения, M – общее количество молодых педагогов	69 %	расширить спектр форм поддержки молодых педагогов, развивать систему наставничества, привлекать данную категорию специалистов к участию в различных
	- доля образовательных организаций, реализующих программы наставничества, от общего количества образовательных организаций	$P10 = (H1/H)*100$ , где H1 – число образовательных организаций, реализующих программы наставничества, H – общее количество образовательных организаций.	27%	

				<p>мероприятиях: стажировках, семинарах, тренингах и т.д.</p> <p>Осуществление своевременной необходимой поддержки молодых педагогов, оказание адресной помощи будет способствовать их успешной адаптации, профессиональному росту и развитию, закреплению в образовательных организациях региона</p>
ТРЕК 3. Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ				
ПОКАЗАТЕЛЬ 1.	- доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам оценки качества образования в общеобразовательной организации, от общего количества педагогов	$P11 = (K1/N)*100$ , где K1 – число педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам оценки качества образования в общеобразовательной организации, N – общее количество педагогов/	11%	

ПОКАЗАТЕЛЬ 2.	- доля педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, освоивших программы дополнительного профессионального образования.	$P12 = (W1/W)*100$ , где W1 – число педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, освоивших программы дополнительного профессионального образования, W – общее количество школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях.	9%	Анализ анкет слушателей курсов показал, что 97 % слушателей полностью удовлетворены обучением на курсах повышения квалификации
ПОКАЗАТЕЛЬ 3.	- доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, от общего количества педагогов	$P13 = (K2/N)*100$ , где K2 – число педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, N – общее количество педагогов.	11%	
ПОКАЗАТЕЛЬ 4.	- доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общего количества педагогов	$P14 = (K3/N)*100$ , где K3 – число педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, N – общее количество педагогов.	12%	
ПОКАЗАТЕЛЬ 5.	- доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, от общего количества педагогов	$P15 = (K4/N)*100$ , где K4 – число педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, N – общее количество педагогов.	15%	

ПОКАЗАТЕЛЬ Б 6.	- доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам качества дошкольного образования, от общего количества педагогов	P16 = (K5/N)*100, где K5 – число педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам качества дошкольного образования, N – общее количество педагогов.	24%	
ПОКАЗАТЕЛЬ Б 7.	-доля педагогических работников, повысивших свою квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ	P17 = (K6/N)*100, где K6 – число педагогических работников, повысивших квалификацию в рамках реализации приоритетных федеральных программ, N – общее количество педагогов.	63%	