

Рассмотрено на совете

руководителей от 26.07.2022 года
(протокол № 5)

Анализ эффективности принятых мер по обеспечению профессионального развития педагогических работников

Во исполнение указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» и от 21 июля 2020 года №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», в целях достижения целей национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24 декабря 2018 года № 16, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Марий Эл «Об утверждении Положения о региональной системе оценки качества образования в Республике Марий Эл» от 21 марта 2022 года № 238, приказом МУ «Отдел образования и молодежи администрации Килемарского муниципального района» «Об утверждении Положения о муниципальной системе оценки качества образования в Килемарском муниципальном районе» от 24 марта 2022 года № 59/1 был проведен мониторинг обеспечения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях района.

1. Анализ кадровых потребностей в образовательных организациях Килемарского муниципального района.

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. В настоящее время в сфере образования работают 183 педагогических работников (2021 г.) - 200, в том числе в школе 138 (2021 г. – 154) педагога, в детских садах - 36 (2021 г. – 36), в двух организациях дополнительного образования – 9 (2021 г.- 10). Средний возраст педагогов общеобразовательных организаций – 49,5 лет, учреждений дополнительного образования – 42 лет, дошкольных образовательных организаций – 50 лет.

Анализ педагогического состава по стажу педагогической деятельности показывает, что 2,3 (2021 г. - 3,5 %) педагогов имеют стаж работы до 3 лет, до 10 лет – 15,8 (16,4%), до 20 лет – 12,8 (13,5%) и 69,1 % (66,6%) имеют стаж свыше 20 лет.

Из 183 педагогов высшее педагогическое образование имеют 165 человек, что составляет 90,2 %. **Количество педагогов, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого предмета - 178 чел. (97,5%). 79 (43%) педагогических работников, имеют нагрузку более 36 часов.**

Одним из направлений деятельности Отдела образования является организация аттестации руководящих и педагогических работников. В 2021-22 уч. году аттестация руководящих и педагогических работников осуществлялась в соответствии с существующим законодательством: Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержден Приказом

Министерства общего и профессионального образования и науки РФ от 07.04. 2014 г. № 276), Порядком аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителей муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Отдела образования и молодежи от 12.08.2019 года №101/2. Педагогов с высшей и первой квалификационной категорией – 69% (2021 год – 68%). Через **автоматизированный модуль** процедуру аттестации в прошлом учебном году прошли 22 педагогических работников (2021 год – 16), из них 19 - на первую (2021 год – 13) и 3 педагога – на высшую категорию (2021 год – 3).

По состоянию на август 2022 года число педагогических работников составило 183 человек, из них на высшую квалификационную категорию аттестовано 17 человек, что составляет 9,2 % (2021 год - 9,7 %); на первую квалификационную категорию аттестовано 109 (2021 год - 124 человек), что составляет 59,6 (2021 год - 62 %) ; на соответствие занимаемой должности аттестовано 21 человек (2021 г.- 37), что составляет 11,5% (2021 год -18,5%), нет категории – 12 чел (6,6%) (2021 г. - 23 чел (11.5%)).

Статистическая информация о количестве аттестованных руководителей и педагогических работников по состоянию на август 2022 г.

ОО	Высшая категория		Первая категория		СЗД		Кол-во педагогических работников не подлежащих аттестации (стаж менее 2-х лет и т.д.)		Всего	
	2020-2021	2021-2022	2020-2021	2021-2022	2020-2021	2021-2022	2020-2021	2021-2022	2020-2021	2021-2022
Дошкольные образовательные организации	3 8%	3 8,3%	25 69%	20 55,6%	4 11%	5 13,9%	4 12%	8 22,2	36	36
Общеобразовательные организации	12 8%	12 8,7%	92 59%	82 59,9%	32 21%	50 36,2%	18 12%	4 2,9	154	138
Организации доп. образования	1 10%	2 22,2%	7 7%	7 19,4%	1 10%	0	1 10%	0	10	9

Вакансии на 2022-2023 учебный год

МБОУ	Вакансия	Количество часов /количество ставок
Юксарская СОШ	1.Учитель русского языка и литературы	20 ч
	2.Учитель биологии и химии	19 ч
Ардинская СОШ	1.Учитель русского языка и	23 ч

	литературы 2.музыкальный руководитель дошкольной группы	1 ставка
Килемарская СОШ	1.Зам по ИКТ (учитель информатики) 2.Учитель географии 3.Педагог-библиотекарь	1 ставка (+12 часов) 18 ч 1 ставка
Красномостовская ООШ	1.Учитель русского языка и литературы	18 ч
Нежнурская ООШ	1.Учитель биологии и химии 2.Учитель технологии (мальчики)	7 ч 10 ч
Килемарский детский сад «Теремок»	1.Воспитатель 2.музыкальный руководитель	1 ставка 1 ставка
Килемарский детский сад «Кече»	1.Педагог-психолог 2.Учитель марийского языка	0,5 ставки 0,5 ставки
Алешкинский детский сад	Музыкальный руководитель	0,5 ставки
Широкундышский детский сад	Музыкальный руководитель	0,5 ставки
Ершовский детский сад	1.Музыкальный руководитель 2.воспитатель	0,5 ставки 0,5 ставки
Центр детского творчества	Методист МОЦ	1 ставка

Работа за отчетный период была направлена на:

1. Разработку концептуальных документов по развитию муниципальной системы методического обеспечения и сопровождения педагогических кадров, закрепляющих цели, задачи, принципы работы с педагогическими и управленческими кадрами.
2. Создание условий для непрерывного, адресного сопровождения профессионального развития педагогических и управленческих кадров, персонифицированного повышения квалификации с учетом профессиональных дефицитов, в рамках сложившейся практики взаимодействия районных и школьных методических объединений.
3. Модернизацию содержания и форм работы, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих актуальным запросам системы образования муниципалитета с учетом выявленных профессиональных дефицитов педагогических и управленческих работников.

Создание условий для непрерывного, адресного сопровождения профессионального развития педагогических и управленческих кадров обеспечивалось за счет выявления профессиональных дефицитов. С помощью Марийского института образования был проведен мониторинг выявления профессиональных потребностей и дефицитов педагогических работников. В мониторинге приняли участие 129 педагогических работников (73,7%). Результаты мониторинга профессиональных потребностей педагогических кадров выявили основные профессиональные дефициты по вопросам:

- инновационная деятельность в работе педагога - 59%;
- современные технологии воспитания в работе классного руководителя - 68%;

- построение современного урока в условиях внедрения ФГОС ООО и СОО - 32%;
- эффективное педагогическое реагирование на факты проявления деструктивного поведения - 54%;
- дистанционное обучение на базе компьютерных телекоммуникаций - 41%;
- цифровые инструменты и сервисы - 36%;
- организация учебного процесса, способствующего формированию функциональной грамотности учащихся - 67%;
- проектирование образовательной деятельности в условиях реализации ФГОС 00 - 24%;
- реализация проектно-исследовательской деятельности школьников в условиях цифровой образовательной среды - 25%.

По итогам проведенного мониторинга, самооценки своих профессиональных дефицитов, составлены индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства. Удалось наработать механизмы вовлечения педагогов в экспертную деятельность: участие в предметных комиссиях ГИА обучающихся, привлечение в качестве членов жюри конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, участие в экспертной деятельности по оценке методических материалов, инновационных проектов и др. Вместе с тем наблюдается неравномерность участия педагогов в экспертной деятельности.

На основе выявленных профессиональных дефицитов 54 % педагогических работников прошли курсы повышения квалификации при МИО.

Все педагогические работники (100%) получили адресную методическую поддержку в разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов, а также все обеспечены персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

Вывод. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях проводится за счет разработки и реализации стратегии кадровой политики, направленной на повышение результативности деятельности педагогических работников и максимально эффективного использования их профессионального потенциала для достижения поставленных профессиональных задач.

2. Анализ осуществления курсовой подготовки и профессиональной переподготовки педагогов по образовательным программам.

С целью диагностики своевременного прохождения курсовой подготовки и профессиональной переподготовки педагогов был проведен мониторинг прохождения курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогическими и руководящими работниками образовательных организации Килемарского муниципального района. Анализ результатов показал, что педагогические кадры выполняют ФЗ-№ 273 и раз в три года повышают квалификацию. Для прохождения курсовой подготовки большинство педагогических работников выбирают ГБОУ ДО «Марийский институт образования». Организовано участие педагогов в дистанционных курсах по актуальным темам: Внедрение нового ФГОС, классное руководство, профилактика девиантного поведения несовершеннолетних, реализация федеральных программ и т.д.

Количество педагогов, прошедших курсы повышения квалификации:

дошкольное образование – 21 (2021 г. - 19 чел. (29%))

общеобразовательные организации – 54 (2021 г. - 48 чел. (31%))

дополнительное образование – 5 (2021г.-6 чел. (60%))

Итого: 80 чел. –45,7% (2021 г.- 36.5%)

Количество педагогов, прошедших профессиональную переподготовку:

дошкольное образование – 1 чел. (100% от планового)

общеобразовательные организации – 1 чел. (100% от планового.)

дополнительное образование – 1 чел. (100% от планового)

Вывод. Система повышения мастерства и профессионального роста педагогов образовательных учреждений в Килемарском районе эффективна, налажена. Наблюдается положительная динамика в количестве педагогов, прошедших обучение по программам повышения квалификации

В следующем году планируется организация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений) на муниципальном уровне за счет создания единой сетевой площадки, объединяющей участников методической деятельности. Целесообразность данной задачи обусловлена необходимостью создания единого методического пространства, обеспечивающего открытость достижений педагогов, оперативное распространение актуальной информации, методических находок. Данная задача частично реализована в муниципалитете, но требует дальнейшего развития и распространения.

3. Поддержка молодых педагогов (реализация программ наставничества педагогических работников)

На август 2022г. количество молодых педагогов в возрасте до 35 лет в образовательных организациях муниципального образования составляет 20 человек, 18 из них являются членами Профсоюза. Председателем Совета молодых педагогов при Килемарской районной организации Общероссийского Профсоюза образования избрана Куклычева Анастасия Михайловна, педагог дополнительного образования МБОУ ДО «Центр детского творчества».

На конец 2021-2022 уч.г. молодых специалистов, впервые приступивших к работе, нет. Среди участников, подавших заявки по программе «Земский учитель», молодых педагогов нет.

План работы Совета включен в план основных мероприятий районного комитета Килемарской районной организации Общероссийского Профсоюза образования; на заседания президиума комитета приглашается по надобности председатель совета молодых педагогов.

Совет молодых педагогов участвует в проведении обучающих семинаров и тренингов, конференций и диспутов по актуальным проблемам современной образовательной политики, помогает в подготовке и проведении профессиональных конкурсов для молодых педагогов, участвует в организации мероприятий, способствующих развитию единства молодежного педагогического сообщества, комфортной профессиональной адаптации молодых педагогов; помогает сориентироваться в образовательном пространстве, понять новые тенденции в развитии образования, узнать о правовых и психологических аспектах успешной профессиональной деятельности.

Для молодых педагогов были направлены методические рекомендации по вопросам: порядку аттестации, нормативно-правовой базе учителя-предметника, а также социальные программы Профсоюза по пенсионному обеспечению, возможностям оздоровления. Молодые педагоги привлекались к участию в различных мероприятиях: спортивных соревнованиях; фотоконкурсах; районном конкурсе «Учитель года»; чествовании ветеранов педагогического труда; организации детских отрядов с целью оказания помощи одиноким и престарелым ветеранам педагогического труда; помощь в организации и проведении Дня учителя и др. В ноябре 2021 г было проведено совещание молодых педагогов и наставников, на котором участники рассмотрели правовые вопросы трудовой деятельности и представили свои творческие способности в развлекательной игре.

Педагоги участвовали в мероприятиях, организованных Республиканским комитетом Профсоюза: Зимней школе молодых педагогов, форуме молодых педагогов и наставников «Таир-2022», фестивале творчества молодых.

Ведётся постоянная работа по созданию и обновлению базы данных молодых педагогов района, проводится сбор данных по условиям проживания данной категории.

Вывод. Одной из стратегически важных задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и самореализации молодых специалистов. Привлечение молодых специалистов и закрепление их в профессии позволит решить проблему кадрового обеспечения и активизировать процесс внедрения актуальных образовательных технологий, способствующих повышению качества образования.

В настоящее время наблюдается тенденция неактивного трудоустройства молодых педагогов в образовательные организации муниципалитета, непродолжительное время работы в образовательных организациях. Изменить ситуацию может внедрение и реализация программ наставничества, направленных на оказание личностной, социальной и профессиональной поддержки молодых специалистов и закрепление их в профессии.

Руководитель



О.Ю. Кузовкова