

**Аналитическая справка по результатам проведения мониторингового
исследования по направлению
«Система обеспечения профессионального развития педагогических
работников»**

Общая информация о мониторинге по направлению:

Оценка механизмов управления качеством образования (мониторинг) проводился с 18 апреля по 30 апреля 2022 года в соответствии с приказом управления образования от 11 апреля 2022 года №57

Цель мониторинга: совершенствование механизмов управления системой обеспечения профессионального развития педагогических работников на основе дифференцирующих факторов, оказывающих влияние на качество образования.

Задачи:

Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников.

- Формирование персональных траекторий непрерывного профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе дефицитов, выявленных независимой диагностикой профессиональных компетенций. (до 25.12.2022 г.)
- Разработка индивидуальных образовательных маршрутов, направленных на совершенствование предметных компетенций педагогических работников (до 25.12.2022 г.)
- Организация и проведение мероприятий, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов (в течение года).
- Формирование муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников (в течение года).

Устранение дефицита педагогических кадров.

- Своевременное выявление кадровых потребностей в ОО (в течение года).
- Создание условий для развития кадрового потенциала в образовательных организациях (до 01.09.2022 г.);
- Осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности (в течение года).
- Привлечение молодых специалистов (до 01.09.2022 г.).

Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

- Организация и проведение повышение квалификации по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся (в течение года).
- Организация и проведение повышение квалификации по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС (в течение года).

- Организация и проведение повышение квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды (в течение года).

- методы сбора и обработки полученной в ходе мониторинга информации: используются региональные и федеральные информационные системы, которые обеспечивают сбор, хранение, обработку, передачу информации:

1) ИС КОЭРСО – информационная система комплексной оценки эффективности региональной системы образования, в рамках которой осуществляется сбор данных с уровня образовательных организаций (интернет-ресурс – <http://koerso.soiro.ru/>);

2) ИС ЕСОИРО – информационная площадка «Электронное образование», в рамках которой осуществляется формирование и проведение опросов участников образовательных отношений (интернет-ресурс – <http://e.soiro.ru>).

3) ФИС ОКО – Федеральная информационная система оценки качества образования – организационно-технологический механизм реализации мероприятий, направленных на проведение процедур оценки качества образования (интернет-ресурс – <https://lk-fisoko.obrnadzor.gov.ru/>);

4) МИАСС – мониторинговая информационно-аналитическая система сбора (интернет – ресурс – <http://sarrcoko.ru/admin/mias/>);

5) Федеральная система пообъектного учёта – сбор статистических данных по формам ФСН № ОО-1 и № ОО-2 (интернет-ресурс – <https://cabinet.miccedu.ru/>);

- формы доведения результатов мониторинга до сведения ОО, через какие источники: концептуальные, процессуальные и управленческие документы публикуются по мере их обновления на официальном сайте управления образования Краснокутского муниципального района в разделе «Документы», «Муниципальные управленческие механизмы» http://uo-kr-kut.moy.su/index/prikazy_2022_god/0-258.

Результаты мониторинга по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников»

Муниципальными показателями, характеризующими данное направление, являются:

1. Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников

2.2.1.	Увеличение доли педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам из федерального реестра дополнительных профессиональных программ, реализуемых, за последние 3 года (в сравнении с предыдущим отчетным периодом, %)
2.2.2.	Увеличение доли педагогических работников, обеспеченных персональным сопровождением в процессе повышения квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов (в сравнении с предыдущим отчетным периодом, %)
2.2.3.	Увеличение доли педагогических работников, принявших результативное участие (лауреат, призер, победитель) в очных этапах конкурсов профессионального мастерства (в сравнении с предыдущим отчетным периодом, %)
2.2.4.	Увеличение доли педагогических работников, привлекаемых к экспертной деятельности (включая членство в экспертных комиссиях муниципального, регионального и федерального уровней) (в сравнении с предыдущим отчетным

	периодом, %)
2. Устранение дефицита педагогических кадров	
2.2.5.	Увеличение доли педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов) (в сравнении с предыдущим отчетным периодом, %)
2.2.6.	Увеличение доли педагогических работников, для которых был разработан индивидуальный образовательный маршрут совершенствования профессионального мастерства (в сравнении с предыдущим отчетным периодом, %)
2.2.7.	Увеличение доли вакансий в дошкольных образовательных организациях, общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования детей (на конец учебного года, в сравнении с предыдущим отчетным периодом, %)
2.2.8.	Увеличение доли учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета (в сравнении с предыдущим отчетным периодом, %)
2.2.9.	Увеличение доли педагогических работников, повысивших квалификационную категорию/ сохранивших высшую квалификационную категорию в результате перееаттестации (в сравнении с предыдущим отчетным периодом, %)
2.2.10.	Сохранение доли молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов (в сравнении с предыдущим отчетным периодом, %)
2.2.11.	Увеличение доли педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов (в сравнении с предыдущим отчетным периодом, %)
2.2.12.	Увеличение доли молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив (в сравнении с предыдущим отчетным периодом, %)

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

2.2.13.	Увеличение доли педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ (формирование функциональной грамотности обучающихся, введение обновленных ФГОС, внедрение цифровой образовательной среды)
---------	---

1. Процент достижения по показателям трека 1 **Плановое повышение профессионального мастерства педагогических работников - составляет 65% по Показателям 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4** что соответствует достижению плановых значений. Что в целом свидетельствует об эффективности управленческой системы. Однако в школах сел Лепехинка, Кирово, Интернациональное, Рекорд, Усатово, Ямское, Чкалово

отмечается доли педагогических работников, принявших результативное участие (лауреат, призер, победитель) в очных этапах конкурсов профессионального мастерства (в сравнении с предыдущим отчетным периодом).

Рекомендуется руководителям школ Лепехинка, Кирово, Интернациональное, Рекорд, Усатово, Ямское, Чкалово создавать условия для участия педагогов в повышении профессионального мастерства, через участие в конкурсах профессионального мастерства.

Руководителям всех ОО для сохранения показателей устойчивости управленческой системы в 2022-2023 учебном году:

обеспечить разработку и реализацию индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников;

организовать обучение слушателей из числа учителей-предметников по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации с учетом выявленных профессиональных дефицитов;

предусмотреть освоение педагогическими работниками дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, направленных на овладение современными, в том числе интерактивными, формами, методами и приемами реализации воспитательного потенциала курса в учебной деятельности; применение современных методик воспитательной работы, основных принципов деятельностного подхода, видов и приемов современных педагогических технологий на учебных занятиях и во внеурочной деятельности.

Значение показателей трека 2 «Устранение дефицита педагогических кадров»:

2.2.5	Увеличение доли педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов (в разрезе учебных предметов)
2.2.6	Увеличение доли педагогических работников, для которых был разработан индивидуальный образовательный маршрут совершенствования профессионального мастерства
2.2.7	Увеличение доли вакансий в дошкольных образовательных организациях, общеобразовательных организациях, организациях дополнительного образования детей
2.2.8	Увеличение доли учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета
2.2.9	Увеличение доли педагогических работников, повысивших квалификационную категорию/ сохранивших высшую квалификационную категорию в результате переекзаменации
2.2.10	Сохранение доли молодых педагогов, охваченных мероприятиями в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, от общего числа молодых педагогов
2.2.11	Увеличение доли педагогов, участвующих в программах наставничества, от общего числа педагогов
2.2.12	Увеличение доли молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив

Образовательные организации показывают низкий процент сформированности управленческой системы. Остается актуальной проблема дефицита кадрового обеспечения общеобразовательных организаций. В целях преодоления дефицита педагогических кадров в системе образования Краснокутского муниципального района предпринят ряд мер.

В целях обеспечения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров утверждена Программа «Преодоление дефицита квалифицированных педагогических кадров в системе образования Краснокутского муниципального района Саратовской области» на 2022-2025 годы.

В содержании Программы заложена идея интеграции профессионального становления, закрепления в профессии и развития педагогических кадров в соответствии с требованиями профессионального стандарта и модернизации педагогического образования.

Частично этот вопрос решается посредством реализации программы «Земский учитель». В 2022 году поданы заявки на участие в программе учителей математики, русского языка и литературы, физики.

В рамках социального партнерства ФГБОУ ВО «Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского» Осуществляется взаимодействие с педагогическими коллективами классов психолого-педагогической направленности в рамках проекта «Виртуальный педагогический класс». В 2021-2022 году в проекте приняли участие 18 обучающихся из 4 школ района.

Продолжена реализация практики целевого обучения педагогов с сопровождением и обязательным трудоустройством. В 2021/2022 учебном году оформлены договора на целевое обучение 10 выпускникам, из них на педагогические специальности – 6.

В рамках 3 трека «Повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ» по показателю «Увеличение доли педагогических работников, повысивших свою квалификацию (курсы повышения квалификации, стажировки и пр.) в рамках реализации приоритетных федеральных программ (формирование функциональной грамотности обучающихся, введение обновленных ФГОС, внедрение цифровой образовательной среды)» школы района показывают 100% достижение результатов. В рамках реализации приоритетных федеральных программ курсы повышения квалификации проводились в соответствии с актуальными направлениями развития муниципальной системы образования: введением ФГОС НОО, ООО; реализацией проекта «Образование».

Вывод: таким образом, в Краснокутском муниципальном районе целевые показатели по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников» достигнуты практически в полном объеме, управленческая система эффективно развивается.

Обобщить опыт работы школ №1, №3, Лебедевка, Карпенка, Первомайское по данному направлению в срок до 1 октября 2022 года.

Руководителям школ района в 2022-2023 учебном году обеспечить принятие мер по:

- формированию персональных траекторий непрерывного профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе дефицитов, выявленных независимой диагностикой профессиональных компетенций. (до 25.12.2022 г.)

- разработке индивидуальных образовательных маршрутов, направленных на совершенствование предметных компетенций педагогических работников (до 25.12.2022 г.)

- организации и проведению мероприятий, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов (в течение года).

- своевременному выявлению кадровых потребностей в ОО (в течение года).
- созданию условий для развития кадрового потенциала в образовательных организациях (до 01.09.2022 г.);
- осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности (в течение года).
- привлечению молодых специалистов (до 01.09.2022 г.).
- повышению квалификации по вопросам формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся (в течение года).
- повышению квалификации по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС (в течение года).
- повышению квалификации по вопросам, связанным с внедрением цифровой образовательной среды (в течение года).

МУ «Информационно – методический центр» совместно с руководителями общеобразовательных организаций района продолжить реализацию мероприятий Программы «Преодоление дефицита квалифицированных педагогических кадров в системе образования Краснокутского муниципального района Саратовской области» на 2022-2025 годы.