

Анализ эффективности принятых мер по обеспечению профессионального развития педагогических работников Чаплыгинского муниципального района.

В общеобразовательных организациях Чаплыгинского района работают 508 педагогических работников. Стаж работы более 20 лет имеют 75% педагогических работников района, наблюдается значительное старение педагогических кадров. Приток молодых специалистов в образовательные организации очень незначительный, показатель педагогов со стажем работы до 3-х лет составляет всего 7%.

Образовательный уровень остается статичным на протяжении ряда лет, 96% педагогических работников имеют высшее образование, 4 % - среднее специальное.

Высшую квалификационную категорию имеют 109 педагогических работников, что составляет 21,5 %; 309 - первую, 61%.

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, персонализированного повышения квалификации с учетом профессиональных дефицитов, в рамках сложившейся практики взаимодействия субъектов сопровождения (ГАУ ДПО ИРО, районные и школьные методические формирования, образовательные организации, сетевые профессиональные сообщества).
3. Модернизацию содержания и форм работы районных методических объединений, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих актуальным запросам системы образования региона и муниципалитета с учетом выявленных профессиональных дефицитов педагогических и управленческих работников.
4. Подготовку диагностических материалов для определения профессиональных дефицитов разных категорий педагогических работников.

Принятые управленческие решения совета по образованию, Августовского педагогического совещания, районного методического совета позволили обеспечить разработку Программы развития муниципальной методической службы на 2021-2025 годы. Закреплены актуальные для муниципальной системы образования цели, задачи, отражены важные принципы построения профессионального развития педагогических и управленческих кадров: непрерывный характер, сетевая коммуникация, открытость перспектив, вариативность. Механизм реализации: сетевое взаимодействие, использование дефицитарного и ресурсного подходов.

Создание условий для непрерывного, адресного сопровождения профессионального развития педагогических и управленческих кадров обеспечивалось за счет выявления профессиональных дефицитов. Согласно приказу отдела образования Чаплыгинского муниципального района от 04.10.2021 № 190/1 «О проведении мониторинга показателей по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов в 2021-2022 учебном году» был проведен мониторинг выявления профессиональных потребностей и дефицитов управленческих и педагогических работников Чаплыгинского муниципального района. В мониторинге приняли участие 10 директоров школ (100%) и 205 (75%) педагогических работников района школ.

Результаты мониторинга профессиональных потребностей управленческих кадров выявили основные профессиональные дефициты по вопросам:

- планирование финансово-хозяйственной деятельности (46% респондентов);
- управление кадровой политикой, реализация системы мотивации персонала (61%);
- создание безопасной комфортной образовательной среды с обеспечением цифровой и

эмоционально-психологической безопасности участников образовательных отношений (52%);

- трансформация системы воспитания. Межведомственное взаимодействие по вопросам организации воспитательной деятельности (42%);
- цифровые технологии в управлении развитием школы (49%);
- развитие инклюзивной среды, проектирование адаптированной образовательной программы (33%).

По итогам проведенного мониторинга, самооценки своих профессиональных дефицитов сформирован заказ на различные формы повышения профессионального мастерства.

Результаты мониторинга профессиональных потребностей педагогических кадров выявили основные профессиональные дефициты по вопросам:

- инновационная деятельность в работе педагога - 61%;
- современные технологии воспитания в работе классного руководителя - 69%;
- построение современного урока в условиях внедрения ФГОС ООО и СОО - 33%;
- эффективное педагогическое реагирование на факты проявления деструктивного поведения - 54%;
- дистанционное обучение на базе компьютерных телекоммуникаций - 42%;
- цифровые инструменты и сервисы - 37%;
- организация учебного процесса, способствующего формированию функциональной грамотности учащихся - 54%;
- проектирование образовательной деятельности в условиях реализации ФГОС ОО - 25%;
- Реализация проектно-исследовательской деятельности школьников в условиях цифровой образовательной среды - 24%.

Результаты мониторинга становятся ориентиром для моделирования системы повышения квалификации и методической поддержки педагогических работников в рамках работы районных методических объединений, школьных методических формирований.

Удалось наработать механизмы вовлечения педагогов в экспертную и методическую деятельность, горизонтальное взаимодействие в роли тьютора, наставника, руководителя профессионального сообщества.

Значимыми для муниципальной системы образования были решения Августовского педагогического совещания 2021 года по работе с кадрами системы образования:

- удалось обеспечить в 2021 году расширение состава участников профессиональных конкурсов. По итогам анализа за 2021 год на 5% увеличилось количество участников профессиональных конкурсов. В областном конкурсе профессионального мастерства «Воспитатель года 2021» воспитатель детского сада «Теремок» г. Чаплыгина Чаукина Валентина Владимировна стала его лауреатом. Ежегодно педагоги района становятся победителями и лауреатами регионального этапа Всероссийского конкурса «Педагогический дебют». В номинации «Молодые педагоги-психологи» победителем в 2021 году стали Курьянова И.В. и Черняк П.М. учителя МБОУ СШ №1 им. Героя Советского Союза Кузнецова Н.А. г. Чаплыгина, призером стал Юдин Н.А. учитель МБОУ СШ пос. Роцинский (Диплом II степени).

Созданы условия для развития деятельности сети методических сообществ педагогов. В структуре научно-методического сопровождения на муниципальном уровне значима роль районного методического объединения. В районе работают 19 районных методических формирований. Основной акцент в работе методических формирований делается на развитие профессионализма педагогов в конкретном предметном поле с учетом выявленных проблем и «западающих» показателей профессионализма. В рамках заседаний используются разнообразные формы работы: инструктивно-методические совещания, круглые столы, обмен опытом, практикумы, творческие отчеты, семинарские занятия, панорамы открытых уроков, занятий, мастер-классы и др. Особое внимание уделяется организации работы с детьми, показывающие слабые результаты обучения, с одаренными детьми, научно-исследовательской деятельности педагогов и обучающихся, технологиям разработки и составления программ курсов, проектированию педагогической деятельности, использованию различных цифровых образовательных платформ и ресурсов.

Основное место в работе методических формирований заняли вопросы реализации ФГОС 00, обеспечения качества образования, анализа актуальных проблем преподавания предмета, отдельных тем, причин затруднений, испытываемых педагогами, использования информационных, современных образовательных и воспитательных технологий и методик, совершенствования урока в соответствии с современными требованиями, анализ результатов предметных олимпиад, ВПР и подготовки учащихся к ОГЭ и ЕГЭ и др.

Принимаемые в рамках работы РМО рекомендации по обновлению содержания образования, развитию внутришкольного и сетевого повышения квалификации с привлечением опыта работы учителей - тьюторов и сетевого взаимодействия школьных методических служб и др. направляются в образовательные организации.

В 2021/22 учебном году работала модель методического пространства муниципальной системы образования, основанная на сетевом взаимодействии образовательных организаций. Сетевое взаимодействие образовательных организаций способствует развитию мобильности в сфере образования, совершенствованию информационного обмена и распространению эффективных решений (материально-технических, кадровых, научно-методических и др.) и положительных педагогических практик.

Предпочтение в образовательных округах города отдается активным формам работы педагогов: временным творческим коллективам учителей по определенным вопросам с выходом на конкретную методическую продукцию, коллективное профессиональное взаимодействие, направленное на обобщение и распространение позитивного актуального педагогического опыта учителей, учителей - победителей национального проекта, с целью взаимообмена методической продукцией. Для демонстрации методических достижений проводятся дни открытых дверей, окружные семинары и семинары-практикумы, педагогические чтения и педагогические мастерские. По-прежнему особое значение в 2021/22 учебном году было уделено в округах вопросам преемственности дошкольного и школьного образования в рамках реализации ФГОС. Во всех округах организовано взаимопосещение открытых занятий и уроков, работа круглых столов, педагогических мастерских и рабочих и проблемных групп.

Модель сетевой организации методической работы помогает использовать профессиональные возможности и интеллектуальный потенциал педагогов из разных учреждений для взаимного обучения, обмена опытом, различных исследований, развивать компетенции, связанные с формированием способности постоянного самообразования, осуществлять распространение лучшего педагогического и управленческого опыта, повышать готовность учителей к участию в инновационных процессах. В качестве положительных моментов хочется отдельно отметить позитивное отношение администрации к совместному сотрудничеству, отсутствие реального сопротивления изменениям со стороны педагогических кадров, расширение рамок общения педагогов округов для обмена передовым опытом работы.

Большая работа ведется в рамках реализации модели наставничества и муниципального проекта «Наставничество», которые были разработаны в 2021 году.

Целенаправленно и систематически велась работа со школами с низкими результатами обучения и школами, работающими в сложных социальных условиях. На заседании МОЦ в феврале 2021 года проведен анализ мероприятий муниципального плана (дорожной карты) повышения качества образования в общеобразовательных учреждениях, имеющих низкие образовательные результаты, и функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, на 2019-2022 годы, утвержденного приказом Комитета от 23.09.2019 № 223 за 1 полугодие 2021-2022 учебного года, внесены необходимые коррективы, разработаны адресные рекомендации по выполнению дорожной карты. На заседании МОЦ в октябре 2021 г. обсужден вопрос о необходимости оказания адресной материальной поддержки обновления материально-технической базы ШНРО и школам, работающим в неблагоприятных социальных условиях. С учетом предложений МОЦ на муниципальном уровне разработан план эффективной организационной и финансовой схемы для адресной материальной поддержки обновления материально-технической базы школ с низкими образовательными результатами и работающими в неблагоприятных социальных условиях.

на 2021-2023 годы.

Проведение методических мероприятий и конкурсов является неотъемлемой частью непрерывного профессионального роста педагогических и управленческих кадров системы образования Чаплыгинского муниципального района. На *уровне района* наиболее значимыми стали следующие мероприятия и конкурсы:

1) **Районный конкурс профессионального мастерства «Учитель года - 2021»**, который прошел в марте 2021 года. В конкурсе приняли участие 4 педагога:

- Черняк Полина Михайловна – учитель английского языка МБОУ СШ №1 им.Героя Советского Союза Кузнецова Н.А. г. Чаплыгина,
- Кеменова Анна Александровна – учитель истории и обществознания МБОУ СШ пос.Рощинский,
- Чернавцева Надежда Владиславовна – учитель начальных классов МБОУ СШ №2 г. Чаплыгина.

ПЕРВЫЙ ЭТАП: «УЧИТЕЛЬ–ПРОФЕССИОНАЛ»

Первый этап включает испытание: «Урок по предмету в соответствии с учебной программой».

Конкурсное испытание «Урок»

Цель: раскрытие конкурсантами своего профессионального потенциала в условиях планирования, проведения и анализа эффективности учебного занятия (урока), проявление творческого потенциала, самостоятельности, умения ориентироваться в ситуации, знания своего предмета и способности выйти в обучении на межпредметный и метапредметный уровни.

Формат конкурсного испытания: урок по предмету (регламент – 30 минут), который проводится в образовательной организации, утверждённой оргкомитетом конкурса в качестве площадки проведения I (очного) тура. Темы уроков определяются локальным актом образовательной организации (в соответствии с календарно-тематическим планированием в рабочих программах по соответствующим предметам и с учётом их фактического выполнения в соответствующих классах), который обнародуется на сайте конкурса за два дня до начала конкурсных испытаний и доводится до сведения членов жюри. В случае если преподаваемый конкурсантом предмет не изучается в образовательной организации, урок проводится на вводную тему.

Критерии оценки конкурсного испытания: предметное содержание; организационная культура; творческий подход к решению методических/профессиональных задач; психолого-педагогическая и коммуникативная культура; инновационная составляющая профессиональной деятельности; информационная и языковая грамотность; профессионально-личностные качества; результативность; рефлексия проведенного урока.

ВТОРОЙ ЭТАП:

Второй этап включает конкурсное испытание: «Методический семинар» (представление педагогического опыта).

Конкурсное испытание «Методический семинар»

Цель: демонстрация конкурсантом профессиональных компетенций в области проектирования и организации урока и творческого потенциала учителя.

Регламент конкурсного испытания - 10 минут (представление конкурсантами концептуальных методических подходов, основанных на опыте работы и планируемых к демонстрации на уроке; диалог членов жюри с конкурсантом в форме вопросов и ответов).

Критерии оценки конкурсного испытания: результативность и практическая применимость, коммуникативная культура, оригинальность и творческий подход, научная корректность и методическая грамотность, информационная и языковая грамотность.

2) Районный конкурс профессионального мастерства «Воспитатель года - 2021».

11 марта 2022года завершился муниципальный этап профессионального конкурса «Воспитатель года-2022», организатором которого стал Комитет по образованию Чаплыгинского муниципального района Липецкой области, который состоял из трех туров. В первом туре педагогам предстояло пройти три конкурсных испытания: «Интернет - портфолио», эссе «Я – педагог», «Мой успешный проект». Во втором – провести педагогическое мероприятие с детьми. «Мастер-класс» был третьим (финальным) мероприятием, на котором участникам предстояло публичное выступление перед коллегами и членами жюри, демонстрирующее конкретный методический приём, метод, технологию воспитания, обучения, развития и оздоровления, отражающие современные тенденции развития дошкольного образования. За право быть лучшим в своей профессии боролись педагоги 9-ти дошкольных образовательных учреждений района: Фролова Наталья Владимировна (МБДОУ д/с «Солнышко» г. Чаплыгин), Еремеева Оксана Александровна (МБДОУ д/с «Солнышко» г. Чаплыгин), Чаукина Валентина Владимировна (МБДОУ д/с «Теремок» г. Чаплыгин), Федосова Олеся Алексеевна (МБДОУ д/с «Светлячок» г. Чаплыгин), Тимофеева Лидия Алексеевна (МБДОУ д/с «Ивушка» п. Рощинский), Жирова Галина Николаевна (МБДОУ д/с «Колокольчик» г. Чаплыгин), Ермолова Людмила Викторовна (МБДОУ д/с «Чебурашка» с. Кривополянье), Севостьянова Анастасия Александровна (МБДОУ д/с «Колосок» с. Новое Петелино), Мишагина Елена Викторовна (МБДОУ д/с «Буратино» с. Братовка). По итогам трех испытаний абсолютным победителем стала воспитатель МБДОУ д/с «Теремок» Чаукина Валентина Владимировна, которая будет представлять наш район на региональном этапе конкурса «Воспитатель года-2022». Желаем ей творческого успеха, достойных соперников и неременной победы!

Приоритетные цели и задачи развития муниципальной методической службы Чаплыгинского муниципального района по работе с педагогическими и управленческими кадрами на 2021-2022 год определены Программой развития муниципальной методической службы на 2021-2025 годы.

В условиях реализации федеральных проектов «Современная школа» и «Учитель будущего» национального проекта «Образование» необходим новый подход к обеспечению вертикально интегрированной системы профессионального развития педагогических

кадров, обладающий потенциально большей эффективностью за счет своей комплексности в сочетании с целевой направленностью на формирование и развитие компетенций, необходимых для решения нестандартных педагогических задач, вытекающих из целевых ориентиров государственной образовательной политики.

Таким образом, **цель муниципальной методической службы** - содействие успешной реализации государственной политики в области образования, создание единого муниципального методического пространства в сфере повышения квалификации и непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников в соответствии с приоритетными задачами в области образования, учитывающего региональную и муниципальную специфику.

Основные **задачи** для достижения поставленной цели:

1. Организация комплексной работы по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников на основе единого диагностического инструментария, включающего предметный, методический, оценочный, психолого-педагогический, коммуникативный и цифровой компоненты.

Целесообразность данной задачи обусловлена тем фактом, что выявление профессиональных дефицитов осуществляется на институциональном уровне за счет формального анализа и самодиагностики профессиональных затруднений педагогов, при этом отсутствует единый подход и критериальная рамка оценки затруднений.

2. Обеспечение деятельности по совершенствованию предметных, методических компетенций педагогических работников с использованием активных форматов профессионального развития.

По результатам анализа организации деятельности по совершенствованию предметных и методических компетенций педагогов выявлено, что доминирующей формой являются курсы повышения квалификации и работа в рамках школьных и районных методических объединений, при этом методические мероприятия по данной проблеме носят зачастую традиционный характер. Наблюдается противоречие между усложняющимися требованиями в области овладения профессиональными и методическими компетенциями, обновлением содержания предметных компетенций и недостаточным использованием новых подходов к организации взаимодействия, включающих, в том числе, модели горизонтального обучения, наставничество, новые форматы организации образовательных событий для педагогов, предоставление возможностей для профессионального общения.

3. Разработка индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников как инструмента адресного сопровождения различных целевых групп и отдельных педагогических работников.

Планирование методической работы на муниципальном уровне учитывает в основном целевые группы педагогических работников, сформированные по предметному принципу. Наблюдается противоречие между необходимостью непрерывного образования педагога в условиях изменения требований к его профессиональной деятельности и отсутствием условий эффективного персонализированного методического обеспечения этого процесса.

4. Создание комплекса условий для вовлечения педагогов в экспертную и инновационную деятельность.

В настоящее время в региональной и муниципальной системе образования представлены различные формы участия педагогических работников в экспертной деятельности: 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.

5. Выявление и формирование методического актива как резерва высококвалифицированных специалистов, привлекаемых к оказанию методической помощи с учетом адресных запросов.

Данная задача направлена на решение противоречий между необходимостью организации процесса адресного сопровождения непрерывного образования педагога в условиях

изменения требований к его профессиональной деятельности и отсутствием достаточного количества специалистов Методического кабинета Комитета по образованию и молодежной политике, способных обеспечить качественное персонифицированное сопровождение педагогов. Формирование методического актива из числа высококвалифицированных педагогов будет способствовать решению вопросов, связанных с оказанием качественной адресной методической помощи за счет роста доступности специалистов.

6. Создание системы поддержки молодых педагогов за счет реализации программ наставничества педагогических работников.

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.

7. 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.

8. Осуществление комплексного анализа состояния и результатов деятельности методических объединений для опережающего совершенствования построения траекторий развития и устранения профессиональных дефицитов выделенных целевых групп.

С учетом динамично изменяющихся вызовов в системе образования необходимо постоянно осуществлять мониторинг состояния и результатов деятельности профессиональных сообществ, чтобы оперативно реагировать на поступающие вызовы и разработать систему опережающего предложения в области построения траекторий развития и устранения профессиональных дефицитов, внедрения и апробации новых педагогических технологий.

9. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях 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.

Существующая система развития кадрового потенциала в ОО включает, как правило, обучение педагогов для формирования кадрового резерва, мероприятия по повышению квалификации и профессиональной переподготовки, процедуру аттестации.

Можно отметить, что только в 800 выявлена стратегия кадровой политики, включающая механизмы поиска кадров, их адаптации, обучения и развития. В сложившейся ситуации необходимой мерой является разработка единой стратегии кадровой политики.

Председатель комитета по образованию



Григорьевичева