

**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ «ЗАКАМЕНСКИЙ
РАЙОН» РЕСПУБЛИКИ БУРЯТИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ЗАКАМЕНСКОЕ
РАЙОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ОБРАЗОВАНИЯ»**



**БУРЯД
УЛАСАЙ «ЗАХААМИНАЙ АЙМАГ»
ГЭХЭН НЮТАГАЙ ЗАСАГАЙ
БАЙГУУЛАМЖЫН ЗАХИРГААН
«ЗАХААМИНАЙ АЙМАГАЙ
БОЛБОСОРОЛОЙ ХҮТЭЛБЭРИ»
ГЭХЭН НЮТАГАЙ ЗАСАГАЙ
ЬАНГАЙ ЭМХИ ЗУРГААН**

**Аналитический отчет о состоянии системы обеспечения
профессионального развития педагогических работников
общеобразовательных организаций МО «Закаменский район»
за 2021-2022 год.**

1. Организационно методологический раздел

1.1 Введение. В соответствии с Программой «Устранение дефицита педагогических кадров в общеобразовательных организациях МО «Закаменский район» на 2022 – 2023г», утвержденной Приказом МКУ «Закаменское РУО» № 50/1 от 08.07. 2022г был проведен мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципалитета.

Мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников (далее – мониторинг) предназначен для объективного информационного отражения состояния муниципальной системы работы по обеспечению комплекса условий для профессионального развития педагогических работников, деятельности 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

(диагностик). 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.

1.2 Целями муниципального мониторинга системы профессионального развития педагогических работников выступает:

- анализ планового повышения профессионального мастерства педагогов;
- выявление дефицитов педагогических кадров в Закаменском районе;
- оценка системы повышения квалификации педагогических работников в Закаменском районе в рамках приоритетных федеральных программ.

Основные задачи:

- проанализировать систему профилактики профессионального выгорания педагогов в Закаменском районе;
- выявить профессиональные дефициты педагогических работников в Закаменском районе;
- проанализировать организацию профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- проанализировать меры по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- проанализировать систему построения индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников, осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников Закаменском районе;

- выявить кадровые потребности в образовательных организациях региона и проанализировать меры по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях муниципалитета;
- проанализировать систему профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности и меры по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- проанализировать организацию повышения квалификации педагогических работников Закаменского района в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

1.3 Муниципальные показатели оценки состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Критерий	Показатель	Единица измерения	Источник данных/метод сбора и обработки информации
По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета	Доля вакантных должностей по педагогическим специальностям	Процент	Формализованный сбор Статистических данных с применением электронных таблиц и онлайн форм, метод математической обработки
По осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	Количество дополнительных профессиональных программ, освоивших педагогическими работниками	Един.	Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц и онлайнформ, метод математической обработки данных
	Количество дополнительных профессиональных программ, освоивших педагогическими работниками с использованием цифровой образовательной среды	Един.	Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц

По поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы	Процент	Формализованный сбор Статистических данных с применением Электронных таблиц и онлайнформ, метод математической обработки данных
	Количество педагогических работников, охваченных региональными и муниципальными сетевыми объединениями	Един.	Формализованный сбор Статистических данных с применением Электронных таблиц и онлайнформ, метод математической обработки данных
По совершенствованию профессионального мастерства педагогических работников	Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов	Процент	Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц
	Доля педагогических работников, для которых были разработаны индивидуальные образовательные маршруты	Процент	Формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц

2. Анализ результатов мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

2.1. По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, его устранение на уровне муниципалитета должно стать одной из главных задач.

Здесь показателями выступает обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами, наличие вакансий в образовательных организациях, сведения о молодых педагогах, педагогических работниках пенсионного возраста, учителях-совместителях.

Ориентация на развитие кадрового потенциала предполагает разработку и реализацию стратегии кадровой политики, направленную на повышение результативности деятельности педагогических работников и использование их умений и способностей для достижения поставленных педагогических целей.

При проведении мониторинга использовались данные образовательных организаций, осуществляющие образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, предоставляющие сведения по форме федерального статистического наблюдения № ОО-1 в Минпросвещения России на начало 2021/22 учебного года, а также результаты опроса

Согласно данным статистики на начало 2021/22 учебного года в общеобразовательных организациях насчитывается работников, из них: 49 – руководящих работников, 374 – педагогических работника, 32 – учебно-вспомогательный персонал. Количество вакансий педагогических работников в 2021-2022 г – 23.

Образовательные организации, имеющие наибольшее количество вакансий:

1. МБОУ "СОШ №4 г. Закаменск"
2. МАОУ "Баянгольская СОШ"
3. МБОУ "Холтосонская СОШ"
4. МАОУ "Улентуйская СОШ"
5. МАОУ "Нуртинская СОШ"

Причинами появлений вакансий является:

- выход педагогов на пенсию;

- увольнение педагогов, уход педагогов в другую отрасль, увольнение в связи с переездом;

- отпуск по уходу за ребенком;

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, его устранение на уровне муниципалитета должно стать одной из главных задач.

Адресные рекомендации:

Руководителям образовательных учреждений:

1. Осуществлять адресную подготовку старшеклассников к поступлению на педагогические специальности, которая должна начинаться в период обучения в школе.

2. Организовывать встречи со студентами педагогических ВУЗов, на базе учреждений, у которых имеются вакансии.

3. Активизировать работу по участию обучающихся в профориентационных мероприятиях, проектах, чемпионатном движении WorldSkills Russia.

4. Определить проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты на работе, создать условия для развития и реализации их потенциальных возможностей с целью закрепления на местах и сокращения периода адаптации.

5. Обеспечить научно-методического сопровождение молодых специалистов через внедрение института наставничества, распространение лучших передовых практик.

6. Активизировать работу по созданию и функционированию школ, ассоциаций, клубов молодых педагогов.

7. Обеспечить повышение квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.

8. Разработать внутришкольную модель профессионального роста через создание и реализацию индивидуальных образовательных маршрутов педагогов.

2.2. По осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

В 2021 году по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки обучались педагогические работники нескольких образовательных учреждений. Общий контингент слушателей, прошедших в 2021 году профессиональную переподготовку, составил 14 человек.

ГАУ ДПО «БРИОП», учитывая потребность в педагогических кадрах общеобразовательных школ и детских садов, организовал курсы профессиональной переподготовки по дополнительным профессиональным программам: «Педагогика и методика дошкольного образования», «Теория и методика обучения русскому языку и литературе», «Логопедия». На основании Порядка предоставления и распределения субсидий из республиканского бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов в Республике Бурятия на обеспечение муниципальных дошкольных и общеобразовательных организаций педагогическими работниками, утвержденного постановлением Правительства Республики Бурятия от 07.05.2020 № 247 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Бурятия от 06.02.2013 № 49 «Об утверждении Государственной программы Республики Бурятия «Развитие образования и науки» и заявок (договоров) дошкольных и общеобразовательных организаций на оказание образовательных услуг по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки Институт обучил 184 человека.

Обучение слушателей осуществлялось также и на внебюджетной основе.

Адресные рекомендации:

В целях дальнейшего повышения качества дополнительного образования по дополнительным профессиональным программам (ДПП) профессиональной переподготовки (ПП) рекомендуется руководителям образовательных организаций своевременно формировать списки учителей-

предметников, воспитателей ДОУ, логопедов на обучение по профессиональной переподготовке для ведения нового вида профессиональной деятельности.

2.3. По поддержке молодых педагогов / реализации программ наставничества педагогических работников

В Закаменском районе функционирует 26 школ и 26 детских садов. В них работает 83 молодых педагогов, до 35 лет. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые 3 года работы – 40,3%.

Положение о наставничестве разработано в 14 школах. Приказ о назначении наставников имеется также в 14 школах.

Адресные рекомендации.

В целях дальнейшей поддержки молодых педагогов и реализации программы наставничества необходимо обратить внимание на:

- вовлечение не менее 80% педагогов в процесс реализации программы наставничества педагогических работников;
- увеличение количества школ, где будут утверждены Положения о наставничестве;
- разработку нормативно-правовой базы по внедрению разных форм и моделей наставничества;
- совершенствование современных форм развития наставничества;
- развитие сообществ, сетевых и онлайн-форм поддержки и сопровождения педагогов в рамках реализации Программ наставничества.

2.4. По совершенствованию профессионального мастерства педагогических работников

В 2021 году по курсам функциональной грамотности было обучено 193 педагога в ГАУ ДПО «БРИОП». Количество обученных слушателей на курсах, связанных с вопросами внедрения цифровой образовательной среды – 40 чел. На курсах повышения квалификации по вопросам, связанным с введением обновлённых ФГОС обучилось 114 педагогов.

Доля педагогических работников, охваченных региональными и муниципальными сетевыми объединениями – 100%.

Доля педагогических работников и управленческих кадров, прошедших диагностику профессиональных дефицитов – 38%.

Доля педагогических работников, для которых были разработаны индивидуальные образовательные маршруты – 27%.

Разработанные индивидуальные образовательные маршруты условно можно условно разделить на 3 группы:

1 группа – ИОМы, содержание которых направлено на формирование компьютерной грамотности: МАОУ «Дутулурская СОШ», МАОУ «Закаменская СОШ №1».

2 группа – ИОМы, содержание которых отражает путь формирования предметных компетенций: языковой, математической, финансовой, естественно-научной, экологической, а также формирование навыков чтения: Формирование функциональной грамотности младших школьников на уроках литературного чтения и русского языка (МАОУ СОШ №1); Формирование функциональной грамотности на уроках чтения (МБОУ "Улекчинская СОШ"); Приемы запоминания и отработка правила умножения (МАОУ СОШ №1); Приёмы для быстрого чтения (МАОУ Баянгольская СОШ); Использование эйдетики для формирования орфографической грамотности младших школьников (МБОУ "Шара-Азаргинская СОШ"); Эффективные методы и приемы обучения чтению (МАОУ "Хамнейская СОШ"); Активные методы и приемы формирования экологической грамотности в начальной школе (МАОУ "Цаган-Моринская СОШ"); Приемы

функциональной грамотности на уроках математики (МАОУ "Цаган-Моринская СОШ"); Функциональная грамотность как основа успешности учащихся (МАОУ "Хужирская НОШ им.Д.Б. Жигжитова); Формирование функциональной грамотности на уроках русского языка в начальной школе (МБОУ Холтосонская СОШ); Формирование читательской грамотности на уроках в начальной школе (МБОУ "Бортойская СОШ"); Что такое ФГ и как её развивать в начальной школе: математическая грамотность и читательская грамотность (МАОУ "Енгорбойская СОШ"); Приемы формирования функциональной грамотности (МАОУ "Улентуйская СОШ"); Уран зохёолой хэшээлнүүдтэ кроссенс онол арга хэрэглэлгэ (МАОУ "Дабатуйская СОШ").

3 группа – ИОМы, в процессе реализации которых идет формирование интегративных компетенций: читательской, информационной, коммуникативной, креативного мышления: Читательская грамотность как основа формирования личности младшего школьника (МАОУ "СОШ №5 г. Закаменск"); Активные приемы формирования читательской грамотности младших школьников (МАОУ "Нуртинская СОШ"); Приемы формирования функциональной грамотности на уроках литературного чтения (МАОУ "Бургуйская СОШ"); Читательская грамотность «Первоклассная газета» (МАОУ "Цакирская СОШ"); Цифровая биография как показатель функциональной грамотности (МАОУ "Михайловская СОШ им. В.С. Поповой"); Функциональная грамотность как основа успешности учащихся (МАОУ "Ехэ-Цакирская СОШ"); Образовательное событие как эффективный способ формирования функциональной грамотности младших школьников (МАОУ "СОШ №4 г. Закаменск); Конструирование контекстных заданий приемом «Алхан хээ» для формирования и оценки функциональной грамотности младших школьников (МАОУ "Санагинская СОШ"); Креативное мышление как компонент формирования функциональной грамотности младших школьников (МАОУ "Закаменская СОШ №1"); Креативность – как один из компонентов профессиональной компетентности современного педагога (МБОУ "Усть- Бургалтайская СОШ).

Адресные рекомендации:

- для оптимизации процесса повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ, необходимо проработать механизмы увеличения количества обученных педагогов;

-проработать систему каскадной модели обучения руководителей и педагогических работников всех ступеней общего образования;

-провести анализ удовлетворенности потребителя образовательных услуг.

Начальник отдела общего
и дополнительного образования
МКУ «Закаменское РУО»



А.В. Лодоева