

*Управление образования администрации Нижнетуринского городского округа  
Муниципальное казенное учреждение «Информационно - методический центр»*

***Информационная справка о  
дополнительном профессиональном  
образовании педагогических  
работников образовательных  
организаций Нижнетуринского  
городского округа в 2021 году***

*г. Нижняя Тура, 2022 год*

# Оглавление

1. Введение.....	3
2. Нормативно - правовое обеспечение системы повышения квалификации .....	7
3. Финансовое обеспечение повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций. ....	10
4. Перечень актуальных программ ПК .....	2
5. Результаты работы образовательных организаций по совершенствованию системы методического сопровождения и организации повышения квалификации педагогических и руководящих работников в 2021 году.....	6
6. Результаты работы дошкольных образовательных организаций по совершенствованию системы методического сопровождения и организации повышения квалификации педагогических и руководящих работников в 2021 году.....	11
7. Результаты работы общеобразовательных организаций по совершенствованию системы методического сопровождения и организации повышения квалификации педагогических и руководящих работников в 2021 году.....	23
8. Выполнение плана методической работы .....	33
8.1. Затруднения выявленные по результатам работы в 2021 учебном году	35
9. Результаты работы образовательных организаций дополнительного образования по совершенствованию системы методического сопровождения и организации повышения квалификации педагогических и руководящих работников в 2021 году. ....	36
10. Основные выводы повышения квалификации за 2021 год	38
10.1. Особенности в индивидуальном подходе к повышению квалификации	38

<b>10.2. Система поддержки молодых педагогов и наставничество</b>	
	40
<b>10.3. Затруднения выявленные по результатам работы в 2021 году</b>	
	43
<b>11. Система управленческих решений и адресные рекомендации по результатам Мониторинга.....</b>	44
<b>11.1. Система управленческих решений .....</b>	44
<b>Обновление структуры и содержания работы по совершенствованию системы методического сопровождения и организации повышения квалификации педагогических и руководящих работников с учетом основных направлений модернизации системы образования в 2021 году .....</b>	44
<b>12. Адресные</b>	<b>методические</b>
	<b>рекомендации</b>
	47

## 1. Введение

Современная модель системы повышения квалификации строиться с учетом ключевой задачи - гибкости и разнообразия содержания и форм повышения квалификации. Дополнительные профессиональные программы повышения квалификации направлены на совершенствование профессиональных компетенций, необходимых для профессиональной деятельности руководящих и педагогических работников образовательных организаций. В результате проводимых мониторингов профессиональных дефицитов для педагогов и руководящих работников разрабатываются и реализуются дополнительные профессиональные программы повышения квалификации, направленные на устранение предметных, методических, психолого-педагогических, организационно-управленческих дефицитов и дефицитов в области ИКТ. В процессе реализации дополнительных профессиональных программ активно используются современные технологии обучения взрослых (технологии проблемного обучения, интерактивные семинары, документационные практикумы, имитационное моделирование ситуаций, игровые технологии, решение кейсов, разработка проектов, индивидуальная и групповая работа и др.). Одним из важнейших условий успешной реализации программ является активная позиция каждого слушателя, использование собственного опыта. Все эти факторы в совокупности создают условия для деятельностного освоения слушателями новых профессиональных знаний и умений, формирования и развития необходимых компетенций.

Мониторинговое исследование качества дополнительного профессионального образования педагогических и руководящих работников системы образования Нижнетуриинского городского округа по итогам 2021 года (далее - Мониторинг) проводится в соответствии с Положением о мониторинге состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Свердловской области», утвержденного приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 09.06.2021 № 585-Д, Положением о системе мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Свердловской области, утвержденной приказом государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» от 26.02.2021 № 68, Планом мероприятий («дорожной картой») создания и развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Свердловской области, утвержденного приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.06.2021 № 586-Д, Положением о муниципальной системе оценки качества образования Нижнетуриинского городского округа, утвержденного приказом Управления образования администрации Нижнетуриинского городского округа от 24.11.2021 № 222, приказом Управления образования администрации Нижнетуриинского городского округа от 29.11.2021 № 234 «О комплексе мер по развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических и руководящих работников в образовательных организациях, подведомственных Управлению образования администрации Нижнетуриинского городского округа на 2021-2024 годы».

Цель мониторинга - определение эффективности деятельности муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников, качества повышения квалификации.

Основной целью Мониторинга является получение своевременной, и достоверной информации о получении дополнительного образования, повышении квалификации через дополнительные профессиональные программы, их соответствие потребностям системы образования, запросам и ожиданиям руководящих и педагогических работников.

***Основными задачами мониторинга являются:***

1) определение проблем в организации обеспечения профессионального развития педагогических работников;

2) выявление наиболее эффективных практик сопровождения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях Нижнетуринского городского округа;

3) развитие взаимодействия участников педагогического кластера Нижнетуринского городского округа в сопровождении профессионального развития педагогических работников; развитие форм дополнительного профессионального педагогического образования;

4) внедрение новых форм и форматов сопровождения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях, поддержка молодых педагогических работников и системы наставничества, школьных, муниципальных методических объединений и профессиональных сообществ педагогических работников, сетевого взаимодействия профессиональных педагогических сообществ.

Показателями мониторинга дополнительного профессионального образования:

1) повышение квалификации педагогических работников на основе диагностики профессиональных дефицитов;

2) выявление и учет запроса педагогических коллективов, отдельных педагогических работников на направления повышения квалификации и профессионального развития;

3) количество освоенных профессиональных программ дополнительного образования, профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

4) применение полученных компетенций при освоении профессиональных программ дополнительного образования в педагогической деятельности.

Для реализации основной цели устанавливаются целевые установки Мониторинга:

- выявление эффективности работы по диагностике профессиональных дефицитов педагогов;
- результативность освоения программ дополнительного профессионального образования;
- стимулирование профессионального роста педагогов;
- вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- активность педагогов в конкурсах профессионального мастерства;
- организация профессиональной переподготовки по образовательным

- программам педагогической направленности;
- профилактика профессионального выгорания педагогов;
  - построение индивидуальной образовательной траектории профессионального развития педагогов;
  - учет образовательных потребностей.

Мониторинг позволяет на основе системы критериев и показателей, применения соответствующих оценочных процедур получить информацию о качестве дополнительного профессионального педагогического образования и использовать ее для принятия управленческих решений по улучшению ее качества.

Именно на это нацелен федеральный проект «Учитель будущего», Реализация проекта направлена на внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций

Основные мероприятия в рамках проекта:

- утверждение стандарта функционирования Центра непрерывного развития профессионального мастерства работников системы образования;
- формирование бесплатных дистанционных программ повышения квалификации педагогических и иных работников образовательных организаций;
- нормативное закрепление уровней профессионального роста учителей и руководителей образовательных организаций;
- внедрение методики аттестации руководителей общеобразовательных организаций;
- создание условий для привлечения в образовательные организации выпускников непедагогических образовательных организаций высшего образования;
- проведение конкурсов профессионального мастерства педагогов;
- разработка и внедрение модели единых оценочных требований и стандартов.

В 2021 году ключевой задачей деятельности педагогических работников являлось повышение качества образования через совершенствование форм и методов преподавания, организацию проектной и учебно-исследовательской деятельности, в соответствии с ФГОС, представление опыта работы образовательному сообществу.

Были реализованы проекты, связанные с повышением профессионализма педагогов:

1) Педагогические чтения «Результативность применения педагогических технологий в целях ликвидации и профилактики учебных дефицитов» среди педагогических работников общеобразовательных организаций Нижнетуринского городского округа». Основной целью Педагогических чтений являлось повышение квалификации педагогических работников, их профессиональной компетентности и функциональной грамотности, обобщение и распространение педагогического опыта, как механизм повышения качества образования в общеобразовательных организациях Нижнетуринского городского округа.

Педагогические чтения проводились в форме публичных слушаний в два этапа: школьный этап (январь – февраль 2020 года) и муниципальный этап (март 2020 года). На подготовительном этапе Педагогических чтений педагогическими

работниками общеобразовательных организаций было проведено выявление и качественный анализ учебных дефицитов обучающихся по результатам независимых оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), выбор педагогических технологий, УМК по профилактике и ликвидации учебных дефицитов обучающихся, апробация выбранной технологии в урочной и внеурочной деятельности и оценка её результативности.

На школьном этапе Педагогических чтений каждый педагогический работник представлял в форме мастер-класса современную образовательную технологию с обоснованием её результативности. По итогам проведения школьного этапа были определены победители по каждому направлению для участия в муниципальном этапе Педагогических чтений. 21 марта 2020 года на базе МАОУ НТГО «СОШ № 2» состоялся муниципальный этап Педагогических чтений, в работе которого с презентацией мастер - классов применения современных образовательных технологий в целях ликвидации и профилактики учебных дефицитов приняли участие 25 педагогических работников. Публичные слушания проходили по направлениям «русский язык и литература», «иностранные языки», «общественно-научные предметы», «математика и информатика», «естественнонаучные предметы». При экспертизе методических материалов учитывались актуальность представленных педагогических технологий, нестандартность и новизна приемов и используемых форм, обоснование выбора представленных материалов и результативность используемого метода. По результатам Педагогических чтений в целях обобщения и распространения педагогического опыта сформирован банк мастер – классов «Результативность применения педагогических технологий в целях ликвидации и профилактики учебных дефицитов». Наиболее полный охват данным проектом осуществился в МАОУ НТГО «СОШ №2» - 87 %. МАОУ «НТГО – 65%. Наименьшее количество заинтересованных, в повышении качества оказалось в МАОУ НТГО «СОШ №7» – 20%.

2) Муниципальный обучающий Фестиваль по обмену опытом образовательной деятельности педагогических работников «Использование современных образовательных технологий в практике педагога» позволил транслировать опыт применения современных образовательных технологий, педагогических идей и находок, обобщить и распространить методические материалы, содействующие профессиональному росту педагогических работников и как следствие, способствовал повышению качества образования.

В работе обучающегося Фестиваля приняло участие 159 педагогических и руководящих работников дошкольных образовательных организаций, 10 - родителей (законных представителей).

Проведено 8 открытых образовательных мероприятий педагогами ДОО: МАДОО детский сад «Алёнушка», МАДОО НТГО детский сад «Ёлочка», МАДОО детский сад «Золотой петушок», МАДОО детский сад «Чайка», на которых педагоги поделились опытом применения традиционных и инновационных технологий в дошкольном образовании.

Муниципальный обучающий Фестиваль «Использование современных образовательных технологий в практике педагога» проводился с целью определения новых механизмов повышения квалификации педагогических работников, создания целостной системы взаимосвязанных мер, действий, мероприятий по обмену опытом, направленных на профессиональный рост каждого

педагогического работника. Позволил транслировать применение современных образовательных технологий, педагогических идей и находок, обобщить и распространить методические материалы, содействующие профессиональному росту педагогических работников и как следствие, способствовал повышению качества дошкольного образования.

Представленный опыт обеспечивает образовательные потребности на уровне ДОО, городского округа, спрогнозированы границы его применения - возможность использования в практике работы других ДОО.

Данные мероприятия продолжены будут и в 2021 году.

Благодаря масштабным мероприятиям создаются новые механизмы повышения квалификации педагогических работников через обмен опытом, формируется мотивация и творческая активность педагогов к освоению современных образовательных технологий и научно-методических средств в работе с детьми.

## **2. Нормативно - правовое обеспечение системы повышения квалификации**

Для устойчивого развития системы образования Нижнетуринского городского округа, в рамках реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 года № 1642 до 2020 года и следующими нормативными актами:

- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель), (с изменениями, от 25.12.2014 № 1115н, от 5 августа 2016 № 422н);
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2015 № 613н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»;
- Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» /внедрение национальной системы профессионального роста педагогических работников, охватывающей не менее 50 процентов учителей общеобразовательных организаций/;
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26.07.2017 № 703 «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») Министерства образования и науки Российской Федерации по формированию и ведению национальной системы учительского роста»;
- постановлением Правительства Свердловской области от 30.08.2016 № 595-ПП «Об утверждении Плана мероприятий по реализации Стратегии социально-экономического развития Свердловской области на 2016–2030 годы»;
- распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников»,
- от 04.02.2021 № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по



реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»,

– федерального проекта «Современная школа», паспорта национального проекта «Образование», утвержденного президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16),

– постановления Правительства Свердловской области от 18.09.2019 № 588-ПП «Об утверждении Стратегии развития образования на территории Свердловской области на период до 2035 года»,

– от 19.12.2019 № 920-ПП «Об утверждении государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования и реализации молодежной политики в Свердловской области до 2025 года»,

– приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 20.07.2021 № 689-Д «Об утверждении Положения о региональной системе оценки качества образования Свердловской области»,

– Государственной программой Свердловской области «Развитие системы образования и реализация молодежной политики в Свердловской области до 2025 года», утвержденной постановлением Правительства Свердловской области 19.12.2019 № 920-ПП, подпрограмма 3 «Педагогические кадры XXI века»;

– Положением о мониторинге состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Свердловской области», утвержденного приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 09.06.2021 № 585-Д;

– Положением о системе мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Свердловской области, утвержденной приказом государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования» от 26.02.2021 № 68;

– Плана мероприятий («дорожная карта») создания и развития региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций Свердловской области, утвержденного приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 19.06.2021 № 586-Д.

– постановлением администрации Нижнетуринского городского округа от 27.12.2013 № 1625 «Об утверждении муниципальной программы «Развитие системы образования в Нижнетуринском городском округе до 2024 года (с изменениями)»;

– Положения о муниципальной системе оценки качества образования Нижнетуринского городского округа, утвержденного приказом Управления образования администрации Нижнетуринского городского округа от 24.11.2021 № 222.

– приказом Управления образования администрации НТГО от 20.02.2020 № 35 «Об утверждении плана «Повышение качества образования в школах Нижнетуринского городского округа с низкими результатами обучения и функционирующих в неблагоприятных социальных условиях на 2020-2021 годы»;

– приказом Управления образования администрации Нижнетуринского городского округа от 29.11.2021 № 234 «О комплексе мер по развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических и руководящих работников в образовательных организациях, подведомственных Управлению образования администрации Нижнетуринского городского округа на 2021-2024 годы»

– приказом Управления образования администрации НТГО от 04.04.2019 № 55 «Об утверждении плана мероприятий по повышению профессионального уровня педагогических работников образовательных организаций, подведомственных Управлению образования администрации Нижнетуринского городского округа на 2019-2024 годы»;

– от 31.01.2020 № 18 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по внедрению целевой модели наставничества обучающихся в общеобразовательных организациях, подведомственных Управлению образования администрации Нижнетуринского городского округа, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам»,

и в связи с модернизацией образования в Российской Федерации, внедрением новых образовательных технологий и федерального государственного образовательного стандарта общего образования, необходимостью совершенствования системы повышения квалификации или профессиональной переподготовки педагогических работников образовательных организаций (далее – ПК) в Нижнетуринском городском округе проводится системная работа по совершенствованию кадрового потенциала, повышению квалификации педагогических и руководящих работников. Данное направление является одним из ключевых при решении задач модернизации образования в России.

В соответствии с законодательством РФ педагогические работники имеют право на получение дополнительного профессионального образования (далее – ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п. 2 ч. 5 ст. 47). К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование, либо получающие образование по данному уровню (ч. 3 ст. 76).

Дополнительные профессиональные программы могут быть реализованы в организациях ДПО (в качестве основной цели деятельности), в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования (за рамками основной цели деятельности). Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты[1], квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям (ч. 9 ст. 76).

Квалификационные требования по должностям работников образования содержатся в соответствующих квалификационных характеристиках в разделах «Должен знать» и «Требования к квалификации». Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержден приказом Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н (с последующими изменениями).

Требования к уровню квалификации педагогических и иных работников образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, и требования к непрерывности их профессионального развития установлены соответствующими федеральными государственными образовательными стандартами (далее – ФГОС).

### **3. Финансовое обеспечение повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций.**

Для освоения дополнительных профессиональных образовательных программ педагогическими и руководящими работниками на 2020 год выделены денежные средства из разных источников финансирования (муниципальный бюджет, областные субвенции для повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций, реализующих дошкольные образовательные программы (далее – ДОО), образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – ОО), дополнительного образования (далее – ДО).

При распределении средств, учитывалось: количество педагогических работников в ОО, количество проученных, план ПК в ОО и др. условия.

В 2021 году на ПК педагогических работников образовательных организаций было израсходовано **по всем учреждениям, подведомственным Управлению образования средств областного бюджета в размере: 751,2 рублей. Повысили квалификацию –468 (2020- 476) человек.**

из них в:

ДОО – 291,6 (2020-289,4) -99,66 %- (таблица 1а);

ОО – 459, 506 (2020- 432,335)-100 % (таблица 1б);

ДО–22,55 (2020- 29,20)-100 % (таблица 1в); (местный бюджет).

Не освоено областных субвенций **1000,00** рублей.

Областные субвенции освоены не в полном объеме: МАДОО д/с «Золотой петушок» - 1000 рублей.

Планы ПК ОО, составленные образовательными организациями исходя из актуальности направлений развития ОО, потребностью образовательных программ для конкретных педагогов на 2021 год выполнены полностью.

**Не предоставлены аналитические отчеты за 2021 год:**

МБОУ «Косьинская СОШ»

МАОУ НТГО «СОШ №7»

Таблица 1а

**Объем финансирования на ПК педагогических работников в ДОО в 2021 году (обл, местн.бюджет) (т.р)**

Учреждение	ЛБО на 22.12.2021 год	АНО ДПО «ОЦ КАМЕННЫЙ ГОРОД»	ГАОУ ДПО СО «ИРО»	АНО ДПО «УРИПКИ П»	ООО «Агентство информ»	АНО ДПО «Московская академия профессиональных компетенций»	ООО «СПб ИДПО «Смольный»	ООО «Центр повышения»	Остаток ЛБО на 22.12.2021 год
МАДОУ д/с «Голубок»	41,0	27,2	13,8						-
МАДОУ д/с «Чебурашка»	45,3	26,2	17,1		2,0				0,0
МАДОУ д/с «Аленушка»	44,2	8,2	20,6	3,6	8,0		1,0	2,8	-
МАДОУ д/с «Елочка»	48,8	13,6	27,4		7,8				-
МАДОУ д/с «Золотой петушок»	36,8	11,7	24,1						1,0
МАДОУ ЦРР д/с «Гнездышко»	22,3	1,7	20,6						-
МАДОУ д/с «Чайка»	53,2	10,2	34,4		3,0	5,6			-
<b>Итого сады</b>	<b>291,6</b>	<b>98,8</b>	<b>158,0</b>	<b>3,6</b>	<b>20,8</b>	<b>5,6</b>	<b>1,0</b>	<b>2,8</b>	<b>1,0</b>

Таблица 1б

**Объем областных субвенций, выделенных на ПК педагогических работников в ОО в 2021 году (т.р)**

ОО	ЛБО на 23.12.2021	ООО «Инфоурок»	АНО ДПО «ОЦ КАМЕННЫЙ ГОРОД»	ГАОУ ДПО СО «ИРО»	ГАОУ СО «Дворец молодежи»	АНО ДПО «УРАМИ КБ»	ООО «Агентство информационных и социальных технологий»	ООО «Институт дополнительного образования»	ООО «Бизнес Проект»	АНО «Санкт-Петербургский центр дополнительного профессионального образования»	АНО ДПО «ГТУ»	Остаток на 30.12.2021
МАОУ НТГО «СОШ №1»	53,0	6,75	1,95	44,30								0,00
МАОУ НТГО «СОШ №2»	73,215	5,065	14,45	35,70							18,0	0,00
МАОУ НТГО «СОШ №3»	74,7		73,0	1,7								0,00
МАОУ «НТГ»	81,6			81,6								0,00
МАОУ НТГО «СОШ №7»	80,611		22,211	20,4	2,5			35,5				0,00
МАОУ НТГО «ИСОШ»	75,0		27,4	21,6		15,0	11,0					0,00
МБОУ «Платинская ООШ»	3,0								3,0			0,00
МБОУ «Косьинская СОШ»	5,1			5,1								0,00
МБОУ «Сигальненская СОШ»	13,28		9,6							3,68		0,00
<b>ИТОГО</b>	<b>459,506</b>	<b>11,815</b>	<b>148,611</b>	<b>210,4</b>	<b>2,5</b>	<b>15,0</b>	<b>11,0</b>	<b>35,5</b>	<b>3,0</b>	<b>3,68</b>	<b>18,0</b>	<b>0,00</b>

Таблица 1в

**Объем областных субвенций, выделенных на ПК педагогических работников в ДО в 2021 году (т.р)**

Учреждение	ЛБО на 22.12.2021 год	АНО ДПО «ИОТ»	ГАПОУ СО «НТПК №1»	ООО «УЦ «ПрофЗнание»	Остаток ЛБО на 22.12.2021 год
МБУ ДО «ЦДО»	14,75	5,5	7,5	1,75	0,00
МБУ ДО «ИДДТ»	7,8		7,8		0,00
<b>Итого</b>	<b>22,55</b>	<b>5,5</b>	<b>15,3</b>	<b>1,75</b>	<b>0,00</b>

#### **4. Перечень актуальных программ ПК**

В 2021 году определены следующие приоритеты при выборе ДПОП: это реализация ФГОС ОО, НОО, СО, ОВЗ; физико-математическое образование в рамках реализации областной программы «Инженерная школа», различные направления сопровождения ГИА, воспитательная и профилактическая работа, совершенствование системы оценки качества образования, проблемные направления в НТГО, и др. ДПОП позволяют педагогическим работникам решать приоритетные задачи в текущем и будущем учебном году.

##### **Образовательные программы 2021 года**

##### **Дошкольное образование**

- Новые правила, новые требования по охране труда
- Пожарно-технический минимум для руководителей и ответственных за пожарную безопасность в учреждениях
- Выявление и сопровождение одаренных детей в ДОО
- Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки Специальное образование. Психолого-педагогическое сопровождение образования лиц с ОВЗ
- Дополнительная профессиональная программа профессиональной переподготовки Тьютор в образовательной организации
- Игромастер в ДОО: современные подходы к содержанию и организации образовательного процесса в условиях реализации ФГОС ДО
- Индивидуализация развивающей предметно-пространственной среды в ДОО: проектирование и создание
- Использование индивидуально-ориентированной методики Сесиль Лупан для детей дошкольного возраста через развитие интеллектуальной и эмоциональной сферы
- Культура речи детей дошкольного возраста», обучение с использованием ДОТ
- Курс вебинаров Воспитатели России по вопросам развития, воспитания и оздоровления дошкольников
- Методика и практика образовательной деятельности с детьми ОВЗ в ДОО
- Мониторинг качества дошкольного образования
- Обеспечение качества музыкально-образовательной деятельности дошкольной образовательной организации в условиях реализации ФГОС
- Обеспечение санитарно-эпидемиологических требований к образовательным организациям согласно СП 2.4.3648-20
- Организация инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями здоровья в дошкольной образовательной организации
- Организация системы безопасности образовательного процесса в ДОО
- Организация экологического образования детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС
- Проектирование индивидуального образовательного маршрута как средства социализации ребенка в условия инклюзивного образования

- Профилактика гриппа и острых респираторных вирусных инфекций, в том числе новой коронавирусной инфекции (COVID-19)
- Профилактика синдрома эмоционального выгорания педагогов
- Психолого-педагогическое консультирование родителей детей, получающих дошкольное образование в форме семейного образования
- Разработка рабочей программы педагога ДОО в соответствии с ФГОС ДО
- Реализация парциальной модульной программы STEM-образование детей дошкольного возраста
- Реализация ФГОС дошкольного образования в дошкольной образовательной организации
- Современные подходы и новые технологии в работе с детьми с ОВЗ в условиях ФГОС
- Специальное образование психолого-педагогическое сопровождение образования лиц с ограниченными возможностями здоровья
- Специфика организации и проведения логопедической работы при тяжелых нарушениях речи (алалии, ринолалии, дизартрии) у детей в условиях реализации ФГОС ОВЗ
- Тьютор в образовательной организации
- Управление качеством ДОО на основе внутренней системы оценки качества образования
- ФГОС ДО применение игровых практик для современного развития детей
- Формирование профессиональной компетентности педагога по профилактике детского дорожно-транспортного травматизма и обучению детей безопасному поведению на дорогах
- Художественно-эстетическое развитие детей дошкольного возраста в условиях реализации ФГОС ДОО
- Цифровая Образовательная среда
- Эффективные способы коррекции нарушений личностного и эмоционального развития дошкольников.
- Музыкальная терапия

### **Общее образование**

- Воспитание и социализация
- Актуальность проблемы Вич-инфекции. Медицинские и правовые аспекты Вич-инфекции. Формы и методы работы по профилактике Вич-инфекции»
- Воспитание в современных условиях/ ОП «Содержание и условия реализации Программы воспитания в современных условиях»
- Воспитание в современных условиях/ ОП «Трансформация воспитательной работы учителя в общеобразовательной организации»
- Воспитательная работа в общеобразовательном учреждении в соответствии с ФГОС
- Выявление и педагогическая поддержка обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации
- Задачи с экономическим содержанием на уроках математики как средство развития функциональной грамотности обучающихся
- Здоровьеформирующие и здоровьесберегающие технологии

- Индивидуальный подход к обучающимся/ ОП «Выявление и педагогическая поддержка обучающихся , находящихся в трудной жизненной ситуации»
- Инклюзивное образование обучающихся с ОВЗ в соответствии с ФГОС ООО
- Инновации в образовании
- Информационные и коммуникационные технологии
- Менеджмент
- Менеджмент в сфере образования
- Методика преподавания теории вероятностей в 9-11 классах
- Обеспечение комплексной безопасности образовательных организаций
- Обеспечение экологической безопасности руководителями и специалистами общехозяйственных систем управления»
- Обновленное содержание ФГОС, как инструмент повышения качества образования, ООО, НОО
- Образовательная деятельность с обучающимися с ОВЗ с низкими результатами обучения и школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях
- Обучение в области гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций
- Оказание первой медицинской помощи/ОП «Навыкам оказания первой медицинской помощи в образовательных организациях»
- Организация взаимодействия в разновозрастном детском коллективе
- Организация и содержание работы с одаренными детьми
- Организация наставнических практик в деятельности классного руководителя
- Организация образовательного процесса в соответствии с ФГОС ООО третьего поколения
- Организация процесса обучения иностранному языку в условиях реализации ФГОС СОО
- Организация работы с детским коллективом/ ОП «Организация взаимодействия в разновозрастном детском коллективе»
- Организация работы с детским коллективом/ ОП « Формирование навыков конструктивного общения обучающихся в коллективе класса»
- Особенности реализации ФГОС начального общего образования нового поколения
- Оценка метапредметных результатов освоения основной образовательной программы основного общего образования
- Педагогическое образование. Музыка в условиях реализации ФГОС
- Повышение квалификации по направлению деятельности руководителя ОУ. «Формирование мотивации к обучению школьников»
- «Проектирование и разработка цифрового контента для организации ЭО и обучения с ДОТ»
- «Обеспечение санитарно-эпидемиологических требований к образовательным организациям согласно СП 2.4.3648-20»
- «Цифровые технологии в педагогической деятельности педагога»
- Подготовка к введению федеральных государственных образовательных стандартов общего образования

- Подготовка организаторов ОГЭ Вариативный модуль: № 1 для организаторов, для ассистентов участников ОГЭ с ОВЗ, обучение с использованием дистанционных образовательных технологий
- Подготовка экспертов региональных предметных комиссий по проверке развернутых ответов участников государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего общего образования, обучение с использованием ДОТ
- Подготовка экспертов территориальных предметных комиссий по географии
- Подготовка экспертов, экзаменаторов -собеседников устного собеседования в 9 классе
- Преподавание в начальной школе/ ОП «Основы религиозных культур и светской этики, проблемы, перспективы преподавания в начальной школе»
- Преподавание географии в соответствии с ФГОС ООО И СОО и Концепцией развития географического образования
- Профилактика девиантного поведения обучающихся в школах с низкими образовательными результатами
- Профилактика конфликтов во взаимодействии классного руководителя и родителями (законными представителями)
- Психолого-педагогическое сопровождение детей
- Психолого-педагогическое сопровождение/ДПП «Организация деятельности педагога- психолога в системе общего образования: психолого-педагогическое сопровождение и межведомственное взаимодействие»
- Развитие профессионального потенциала
- Роль специалиста в области медиативных технологий (медиатора) и возможности медиативных технологий в современных условиях
- Современные образовательные технологии
- Современные подходы и новые технологии в работе с детьми с ОВЗ в условиях ФГО
- Современные средства оценивания результатов обучения»
- Содержание и методика подготовки школьников к ГИА в форме ОГЭ, ЕГЭ по математике в соответствии с требованиями ФГОС общего образования
- Специальное образование. Психолого-педагогическое сопровождение образования лиц с ограниченными возможностями здоровья»
- Технологические аспекты проведения родительских собраний
- Управление качеством образования
- Управленческий акселератор: современные техники управления образовательной организацией
- ФГОС СОО/ ОП «Актуальные вопросы преподавания биологии в условиях реализации ФГОС среднего общего образования»
- ФГОС СОО/ ОП «Организация процесса обучения географии в условиях реализации ФГОС среднего общего образования»
- ФГОС СОО/ ОП «Организация процесса обучения физике в условиях реализации ФГОС среднего общего образования»
- Формирование благоприятного климата в детском коллективе
- Формирование мотивации к обучению у школьников



- Формирование функциональной грамотности обучающихся
- Формирование ценностных установок в классном коллективе
- Формирование и оценка ФГ обучающихся как условие достижений ФГОС НОО и ООО

### **Дополнительное образование**

- Переподготовка педагог ДО с ОВЗ
- Формирование основ алгоритмизации «ПиктоМир»
- Коррекционная педагогика и особенности образования и воспитания детей с ОВЗ
- Обеспечение санитарно – эпидемиологических требований к образовательным организациям
  - «Обучающая (просветительская) программа по вопросам здорового питания для групп населения, проживающих на территориях с особенностями в части воздействия факторов окружающей среды»
  - Обучение по охране труда педагогических работников
  - Оказание первой (доврачебной помощи) в образовательных организациях
  - Организация обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья
    - Основы обеспечения информационной безопасности
    - Особенности организации педагогического процесса по обеспечению безопасности детей в сфере дорожного движения
    - Оценочная деятельность на учебных предметах предметной области «Искусство»
  - Педагог дополнительного образования: современные подходы в профессиональной деятельности
    - Пожарно технический минимум
    - Проектная деятельность в системе дополнительного образования детей
    - Профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в соответствии с федеральным законодательством
    - Профилактика гриппа и острых респираторных вирусных инфекций, в том числе новой коронавирусной инфекции (COVID-19)
    - Профилактика эмоционального выгорания педагогов
    - Развитие лидерского потенциала школьников средствами дополнительного образования
    - Развитие профессиональной компетентности работников системы дополнительного образования
    - Цифровая грамотность

### ***5. Результаты работы образовательных организаций по совершенствованию системы методического сопровождения и организации повышения квалификации педагогических и руководящих работников в 2021 году.***

Мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Нижнетуринского

городского округа (далее –мониторинг) предназначен для объективного информационного отражения состояния муниципальной системы работы по обеспечению комплекса условий для профессионального развития педагогических работников ОО НТГО, 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 (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.

В 2021 году образовательные учреждения осуществляли сотрудничество с различными образовательными организациями (таблица 2)

Таблица 2

**Перечень образовательных организаций, проводивших обучение педагогических работников**

№	Наименование образовательной организации
1	НОУ ВО Московском технологическом институте
2	НЧОУДПО «Профессионал»
3	НЧУ ПОО УИПК 21 век
4	ООО «Эксперт-Гарант» Екатеринбург
5	ГАОУ ДПО СО «ИРО», НТФ ГАОУ ДПО СО «ИРО»
6	ГАОУ ДПО СО «Дворец молодежи»
7	Минздрав СО ГБУЗ СО «Свердловский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и инфекционными заболеваниями»
8	Учебный центр «Всеобуч» структурное подразделение ООО «Агентство информационных и социальных технологий»
9	ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»
10	УрФУ
11	ГБОУ ВО УрГПУ
12	УМЦ ГОЧС
13	Федерация легкой атлетики
14	АНО «Академия дополнительного профессионального образования»
15	АНО ДПО «Мой университет»
16	АНО ДПО «УРИПКип»
17	Московский институт академического образования
18	УЧ «Развитие»
19	РГПУ, «Учитель будущего»
20	ООО «АОКС «ПрофЭксперт»
21	АНО «НИИДПО»
22	АНОО ДПО Академия образования взрослых «Альтернатива»
23	ООО СП «СОДРУЖЕСТВО» г. Москва
24	АНО ДПО «ОЦ Каменный город»
25	ООО «Центр инновационного образования и воспитания»

Всего в ОО НТГО из 468 педагогических и руководящих работников прошли повышение квалификации по различным образовательным программам 598 человек–127,8% (2020:838-175,7%, 2019:703–151,8%; 2018:562-116,4%,)(таблица 3, диаграмма 1,2).

**Повышение квалификации в 2021 году педагогическими и руководящими работниками в ОО  
НТГО**

ОО	Количество педагогических и руководящих работников в ОО	Количество ОП ПК, прошедшие педагогами ОО	% от общего количества педагогов
ОО	<b>230</b>	<b>335</b>	<b>145,7</b>
ДОО	<b>221</b>	<b>170</b>	<b>76,9</b>
ДОП	<b>17</b>	<b>93</b>	<b>547,1</b>
<b>ОО НТГО</b>	<b>468</b>	<b>598</b>	<b>127,8</b>

Диаграмма 1

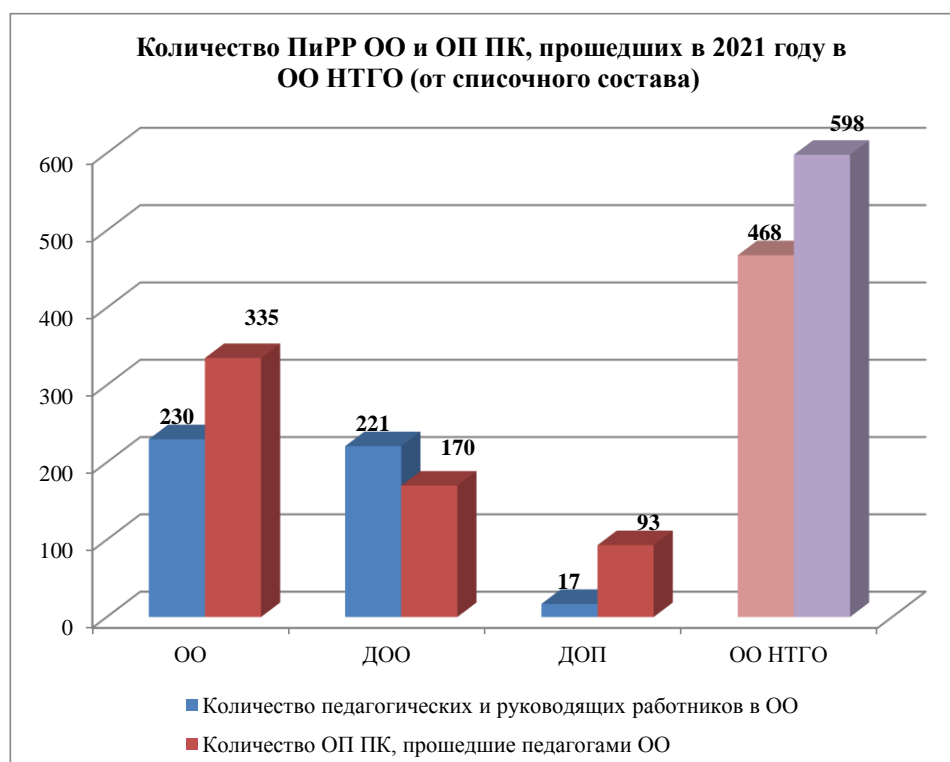
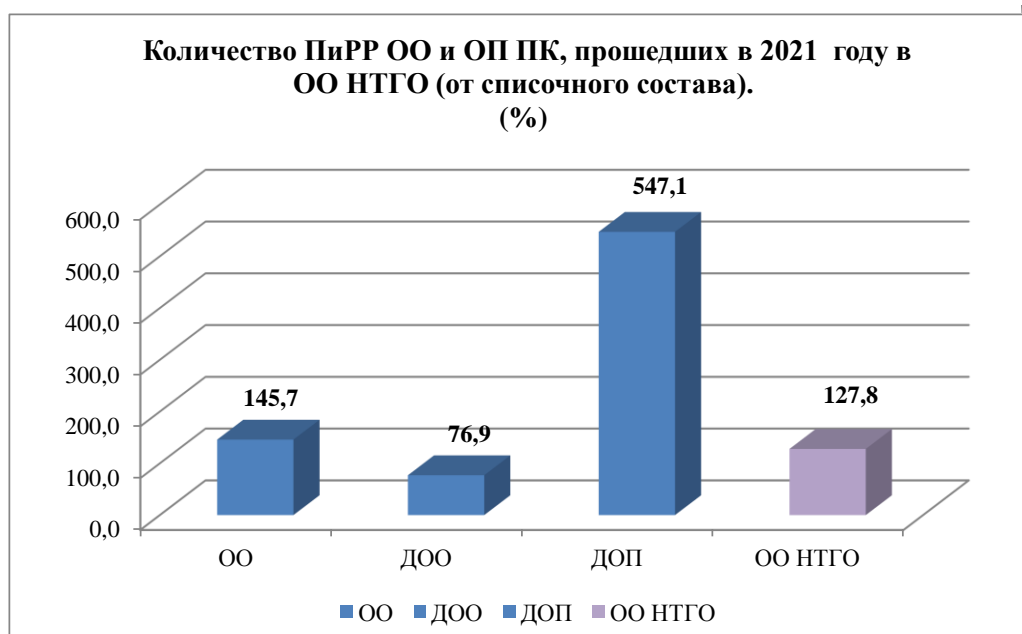


Диаграмма 2



– 145,7% (2020-193,8%) педагогов общеобразовательных учреждений НТГО, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования;

– 76,9% (2020-107,3%) педагогов образовательных учреждений НТГО, реализующих образовательные программы дошкольного образования;

– 547,1% (2020-870,6%) педагогов образовательных организаций НТГО, реализующих дополнительные образовательные программы дополнительного образования детей.

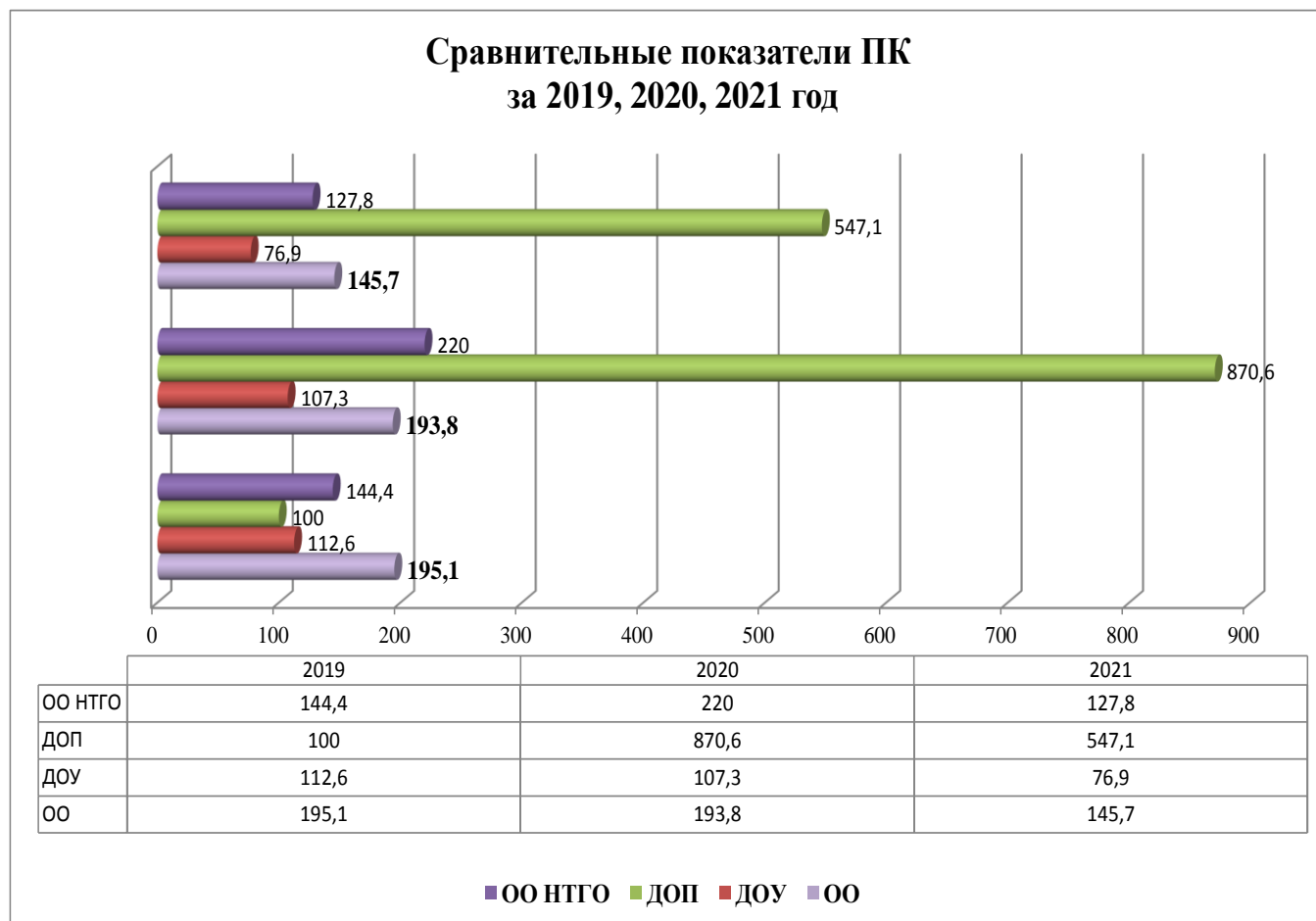
Показатель освоения ДПОП по ОО, ДОО, ДО существенно снизился по сравнению с 2018,2019,2020 годами но остается на высоком уровне (таблица 4, диаграмма 3,4). Выбор программ проводился на индивидуальной основе.

Таблица 4

**Сравнительный анализ ПК педагогическими работниками ОО НТГО**

	2019		2020		2021	
	прошли ПК	%	прошли ПК	%	прошли ПК	%
ОО	435	195,1	440	193,8	335	145,7
ДОО	250	112,6	250	107,3	170	76,9
ДОП	18	100	148	870,6	93	547,1
ОО НТГО	703	151,8	838	175,7	598	127,8

Диаграмма 3





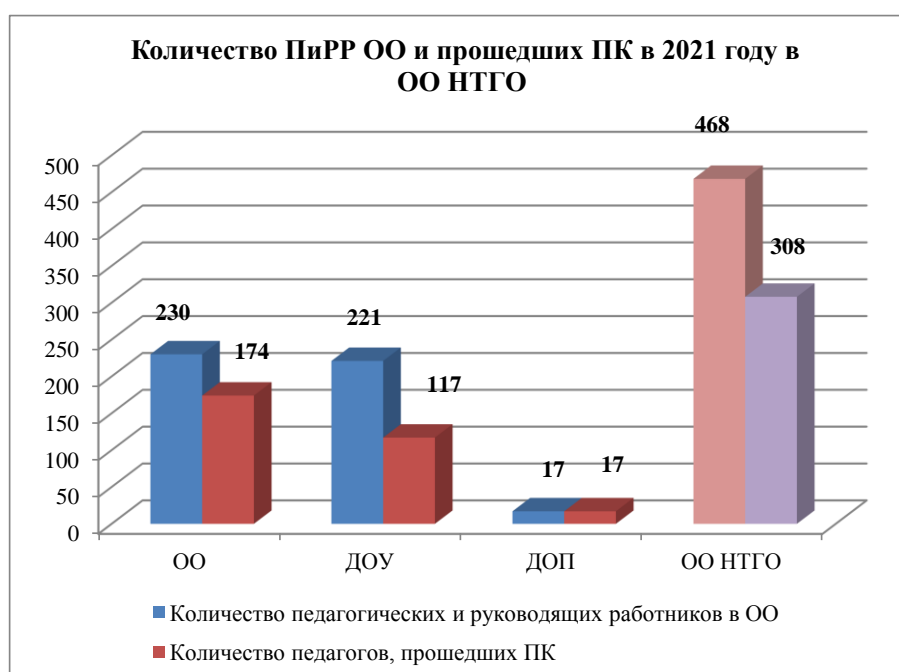
Уменьшился показатель повышения квалификации конкретными педагогическими работниками по сравнению с прошлым годом по ОО и ДОО (таблица 5, диаграмма 5,6).

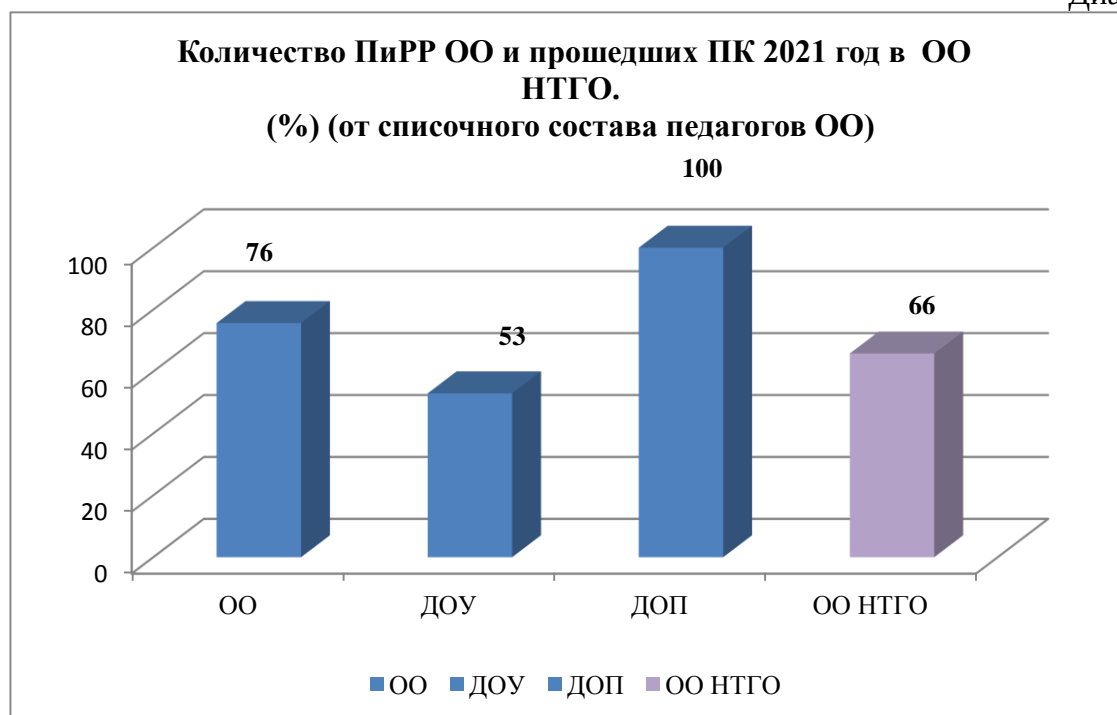
Таблица 5

**Количество педагогов ОО, прошедших ПК в 2021 году**

ОО	Количество педагогических и руководящих работников в ОО	Количество педагогов, прошедших ПК	2019 год. % от общего количества педагогов	2020 год. % от общего количества педагогов	2021 год. % от общего количества педагогов
ОО	230	174	74,9	85	76
ДОО	221	117	80,6	70	53
ДОП	17	17	72,2	100	100
ОО НТГО	468	308	77,5	78,6	66

Диаграмма 5





**6. Результаты работы дошкольных образовательных организаций по совершенствованию системы методического сопровождения и организации повышения квалификации педагогических и руководящих работников в 2021 году.**

Курсовая подготовка педагогических кадров дошкольных образовательных организаций Нижнетуринского городского округа в 2021 году осуществлялась в соответствии с планом организации дополнительного профессионального образования педагогических работников, сформированном в результате анализа потребности педагогов дошкольных организаций в курсовой подготовке и современных требований, предъявляемых к воспитателю в связи с модернизацией образования и внедрением Профессионального стандарта педагога.

В 2021 году педагогические и руководящие работники освоили дополнительные профессиональные программы по различным направлениям деятельности. Из них наиболее востребованные : «Индивидуализация развивающей предметно-пространственной среды в ДОО: проектирование и создание», «Мониторинг качества дошкольного образования», «Обеспечение санитарно-эпидемиологических требований к образовательным организациям согласно СП 2.4.3648-20», «Организация инклюзивного образования детей с ограниченными возможностями здоровья в дошкольной образовательной организации», «Организация системы безопасности образовательного процесса в ДОУ», «Организация экологического образования детей дошкольного возраста в соответствии с ФГОС», «Проектирование индивидуального образовательного маршрута как средства социализации ребенка в условии инклюзивного образования», «Профилактика гриппа и острых респираторных вирусных инфекций, в том числе коронавирусной инфекции (COVID -19)».

Всего в дошкольных образовательных организациях НТГО за 2021 год

прошли курсы ПК 170 (в 2020-250) педагогических и руководящих работников, что составило 77 % от общего количества педагогических и руководящих работников организаций дошкольного образования (таблица 6, диаграммы 7, 8).

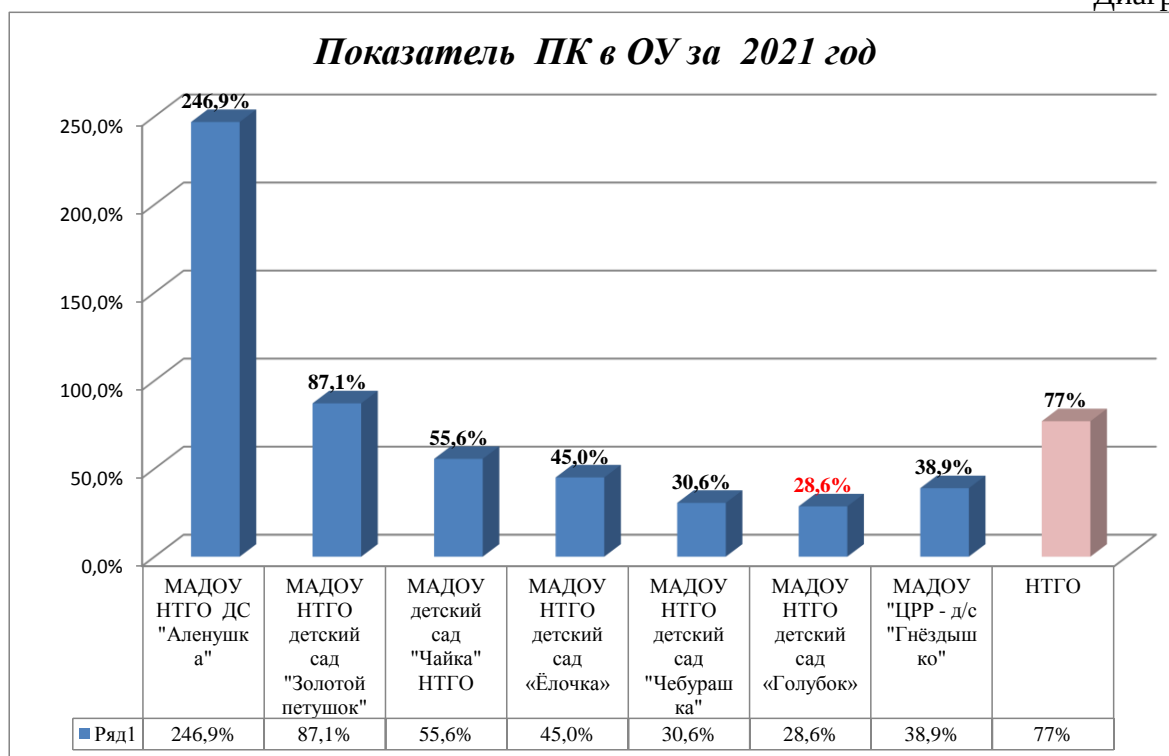
Анализируя цифровые данные, можно сделать вывод, что в течение 2021 года была предоставлена возможность всем педагогическим и руководящим работникам пройти обучение на курсах повышения квалификации, в большинстве педагогических коллективов эту возможность реализовали. Однако необходимо отметить, что на 80 человек (24,1%) меньше показателей 2020 года. Низкий уровень прохождения курсовой подготовки среди руководителей дошкольных образовательных организаций. В 2021 году прошли обучение по дополнительным профессиональным программам 7 руководящих работника МАДОУ НТГО детский сад «Чебурашка», МАДОУ НТГО ДС «Аленушка», МАДОУ НТГО детский сад «Золотой петушок».

Таблица 6

**Повышение квалификации в 2021 году педагогическими и руководящими работниками дошкольных образовательных организаций НТГО**

№	ДОО	Количество педагогических и руководящих работников	Количество обученных педагогических и руководящих работников*	из них руководителей	% ПК
1	МАДОУ НТГО ДС «Аленушка»	32	79	4	<b>246,9%</b>
2	МАДОУ НТГО детский сад «Золотой петушок»	31	27	1	<b>87,1%</b>
3	МАДОУ детский сад «Чайка» НТГО	36	20	0	<b>55,6%</b>
4	МАДОУ НТГО детский сад «Ёлочка»	40	18	0	<b>45,0%</b>
5	МАДОУ НТГО детский сад «Чебурашка»	36	11	1	<b>30,6%</b>
6	МАДОУ НТГО детский сад «Голубок»	28	8	0	<b>28,6%</b>
7	МАДОУ «ЦРР - д/с «Гнёздышко»	18	7	0	<b>38,9%</b>
	<b>НТГО</b>	<b>221</b>	<b>170</b>	<b>7</b>	<b>77%</b>

Диаграмма 7



Таким образом, высокий результат - 246,9 % педагогических и руководящих работников прошли обучение по программам дополнительного профессионального образования в МАДОО НТГО детский сад «Аленушка» (32 человек). Минимальный результат – 28,6 % - в МАДОО НТГО детский сад «Голубок» (8 человек прошли курсы повышения квалификации из возможных 29 человек), необходимо отметить, что и в 2020 году был низкий процент обучения.

Таблица 7

### **Сравнительный анализ количества ПиРР, прошедших КПК за 3 года**

	2019	2020	2021
Количество слушателей	113	164	117
%	50,9%	70,4%	53%

Сравнивая показатели за три года (таблица 7) отмечается тенденция понижения количества педагогических и руководящих работников, прошедших курсы ПК.

#### **1) Количество педагогических и руководящих работников, прошедших курсы ПК по образовательным программам в течение 2021 года**

Сложилась тенденция, что многие педагогические и руководящие работники дошкольных образовательных организаций в течение года проходят обучение несколько раз по разным образовательным программам. Эффективность ПК проявляется в обучении по дополнительным профессиональным программам всего педагогического состава. По этому показателю выявлен абсолютный лидер – МАДОО НТГО детский сад «Аленушка»-96,9 % прошли курсовую подготовку (таблица 8, диаграмма 8,9).

Таблица 8

### **Повышение квалификации в 2021 году педагогическими и руководящими работниками дошкольных образовательных организаций НТГО**

№	ДОО	Количество педагогических и руководящих работников	Фактическое количество слушателей образовательных программ*	% ПК
1	МАДОУ НТГО ДС «Аленушка»	32	31	96,9%
2	МАДОУ НТГО детский сад «Ёлочка»	40	29	72,5%
3	МАДОУ НТГО детский сад «Золотой петушок»	31	16	51,6%
4	МАДОУ детский сад «Чайка» НТГО	36	16	44,4%
5	МАДОУ «ЦРР - д/с «Гнёздышко»	18	7	38,9%
6	МАДОУ НТГО детский сад «Голубок»	28	8	28,6%
7	МАДОУ НТГО детский сад «Чебурашка»	36	10	27,8%
	НТГО	221	117	53%



Диаграмма 8

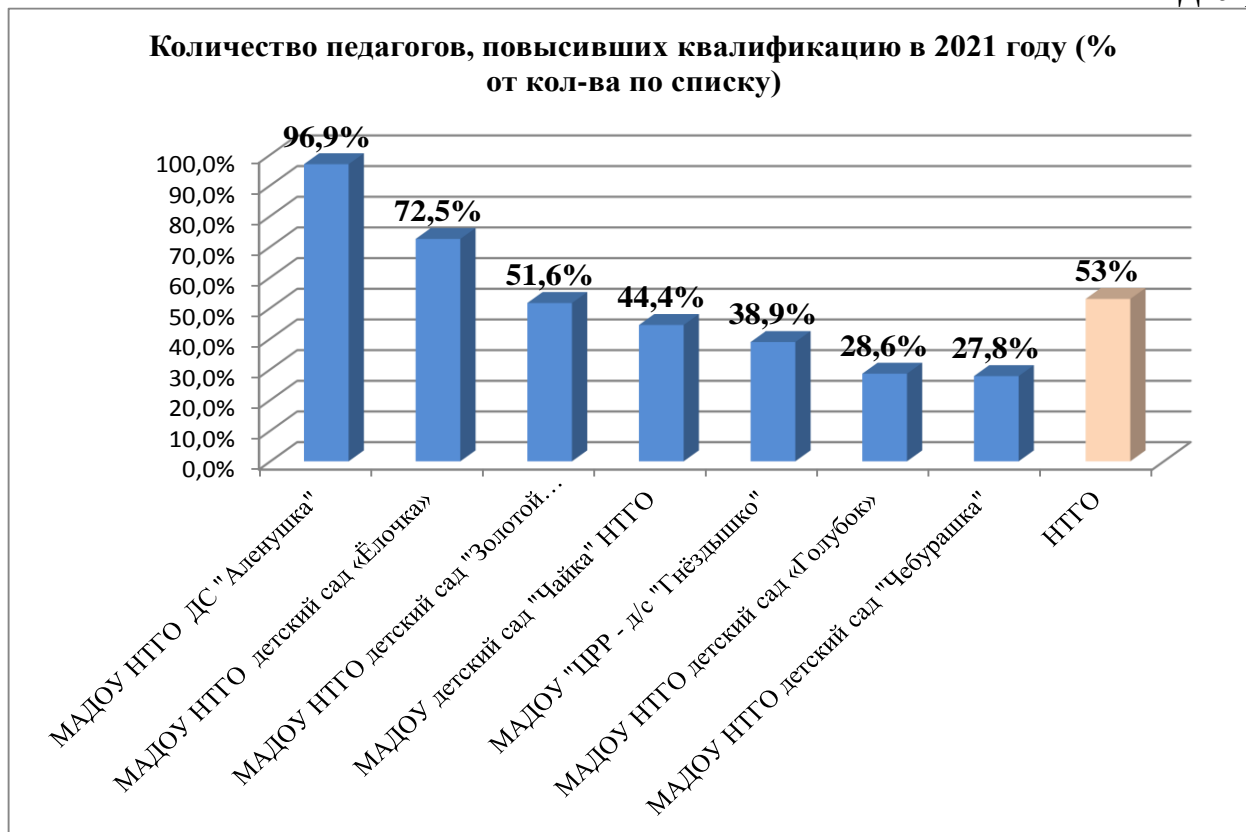
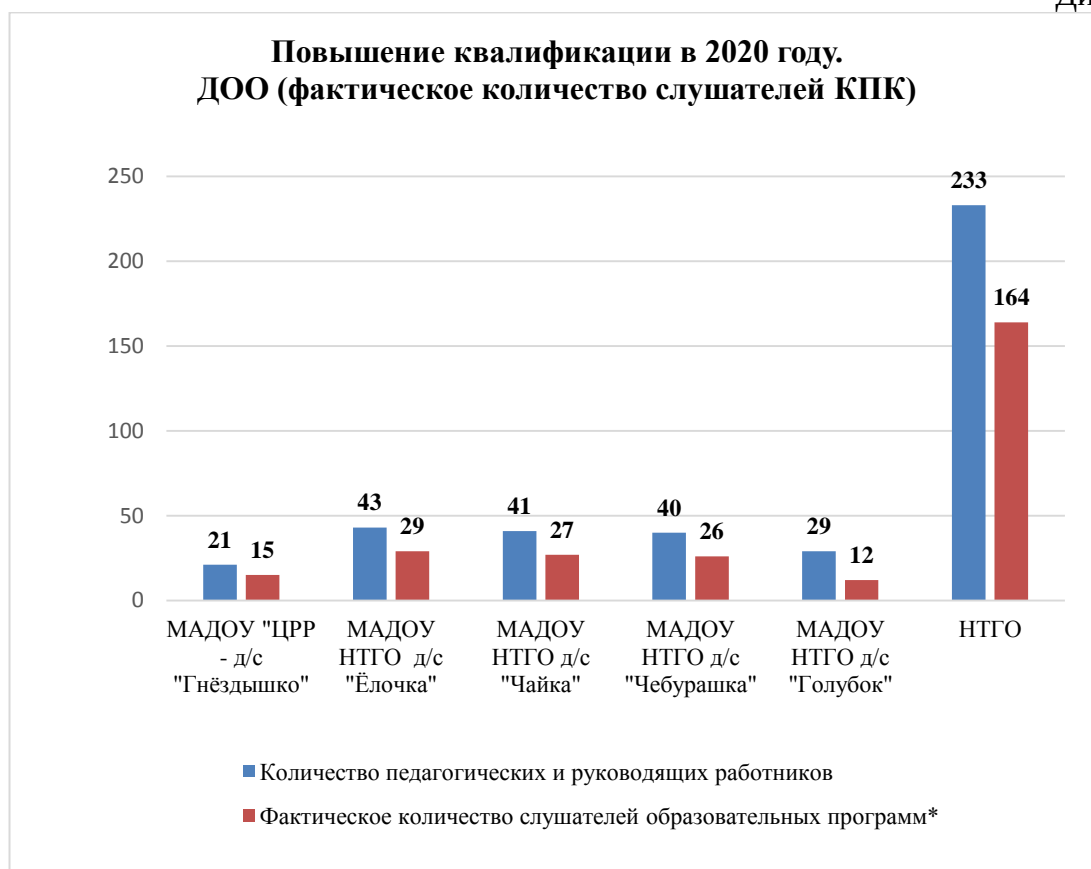


Диаграмма 9



2) Результаты работы дошкольных образовательных организаций по достижению установленного показателя 100 % подготовки педагогических работников к реализации ФГОС ДО (таблицы 11, 12).

**Готовность педагогических и руководящих работников к реализации ФГОС ДО по состоянию на 01.01.2022 года**

НТГО	Всего руководящих и педагогических работников	Руководители	педагогические работники (специалисты)	Совместители
<b>МАДОО «ЦРР - д/с «Гнёздышко» НТГО</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>3</b>
Прошли ПК ФГОС ДОО	21	3	18	3
Не прошли ПК ФГОС ДОО	0	0	0	0
<b>МАДОО НТГО д/с «Золотой петушок»</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>29</b>	<b>1</b>
Прошли ПК ФГОС ДОО	31	2	29	1
Не прошли ПК ФГОС ДОО	0	0	0	0
<b>МАДОО НТГО д/с «Чебурашка»</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	<b>34</b>	<b>1</b>
Прошли ПК ФГОС ДОО	36	2	34	1
Не прошли ПК ФГОС ДОО	0	0	0	0
<b>МАДОО д/с «Чайка» НТГО</b>	<b>36</b>	<b>3</b>	<b>35</b>	<b>1</b>
Прошли ПК ФГОС ДОО	36	3	35	1
Не прошли ПК ФГОС ДОО	0	0	0	0
<b>МАДОО НТГО д/с «Елочка»</b>	<b>40</b>	<b>3</b>	<b>37</b>	<b>1</b>
Прошли ПК ФГОС ДОО	40	3	37	1
Не прошли ПК ФГОС ДОО	0	0	0	0
<b>МАДОО НТГО д/с «Аленушка»</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>29</b>	<b>0</b>
Прошли ПК ФГОС ДОО	32	3	29	0
Не прошли ПК ФГОС ДОО	0	0	0	0
<b>МАДОО НТГО д/с «Голубок»</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>27</b>	<b>0</b>
Прошли ПК ФГОС ДОО	28	1	27	2
Не прошли ПК ФГОС ДОО	0	0	0	0
<b>НТГО</b>	<b>224</b>	<b>17</b>	<b>207</b>	<b>7</b>
<b>Прошли ПК ФГОС ДОО</b>	<b>224</b>	<b>17</b>	<b>207</b>	<b>7</b>
<b>Не прошли ПК ФГОС ДОО</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Таблица 12

**Готовность педагогических и руководящих работников к реализации ФГОС ДО**

Всего руководящих и педагогических работников в ДОО НТГО	Всего руководящих и педагогических работников прошедших ПК по ФГОС ДОО	%	Всего руководящих и педагогических работников не прошедших ПК по ФГОС ДОО	%
<b>224</b>	<b>224</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Показатель готовности кадров к реализации ФГОС ДО:

а) всего педагогических и руководящих работников дошкольного образования 224 человека. Из них прошли курсы ПК по ФГОС ДО – 224 человека (100%) (таблица 5);

б) по объективным причинам не достигли установленного показателя 100 % к 01.01.2022 года подготовки педагогических работников к реализации ФГОС ДО.

в) планируемый срок прохождения курсов ПК по ФГОС ДО педагогическим работником – по выходу из декретного отпуска.

### 3) Профессиональная переподготовка руководящих работников дошкольных образовательных организаций по направлению «Менеджмент».

Таблица 13

#### Повышение квалификации руководящих работников по направлению «Менеджмент»

№	ФИО руководителя/ заместителя	Должность руководителя/ заместителя	Дата рождения	Образование	Стаж на руководящей должности	Соответствие требованиям к квалификации по должности «Руководитель» (образование по направлениям «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» (Название учреждения, наименование документа, №, дата выдачи)	Документ о переподготовке по квалификации и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» (Название учреждения, наименование документа, №, дата выдачи)
1	Воронина Светлана Валентиновна	зам. зав. по ВМР	14.12.1965	средне-специальное	18л.	соответствует	ООО Центр Профессионального менеджмента «академия бизнеса», «Менеджмент в системе образования», Диплом ПП/К № 011912484, 2015
2	Спехова Лариса Васильевна	заведующий	30.08.1975	высшее	3м.	соответствует	ФГБОУ ВПО «УдГУ», «Государственное и муниципальное управление», диплом № ВСТ 4072044, 2010
3	Храбрых Наталья Валерьевна	зам.зав. по АХР		средне-специальное	8м.		I полугодие 2021г.
4	Савинова Надежда Станиславовна	заведующий	17.02.1954	среднее профессиональное	17л.	соответствует	Филиал ФГБОУ ВПО «УдГУ», «Менеджмент в системе образования», диплом о ПП №180000026648, 2015
5	Сабурова Светлана Владимировна	зам. зав. по ВМР	15.09.1967	высшее	11 мес.	соответствует	Филиал ФГБОУ ВПО «УдГУ», «Государственное и муниципальное управление», диплом КТ № 99674, 2013
6	Якимова Нина Анатольевна	зам.зав. по АХР	02.06.1959	средне-специальное	10 л.	соответствует	ФГАОУ ВО «НИЯУ «МИФИ», «Экономика и менеджмент в управлении образовательной организации», диплом о ПП 012744, 2016
7	Игнатенко Ирина Владимировна	старший воспитатель	16.05.1977	высшее	3г.	соответствует	Филиал ФГБОУ ВПО «УдГУ», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», диплом № НТ 1130, 2010
10	Федоренкова Нурдания Келимуллоевна	зам.зав. по АХР	03.10.1985	высшее	7л.	соответствует	Филиал ФГБОУ ВПО «УдГУ», «Государственное и муниципальное управление», 2017
11	Шипицина Оксана	заведующий	02.04.1969	высшее	9л.	соответствует	Филиал ФГБОУ ВПО «УдГУ»,

	Николаевна						«Государственное и муниципальное управление», диплом № НТ 1155, 2010
12	Буторина Нелли Владимировна	заведующий	26.08.1975	высшее	15л.	соответствует	ГОУ ВПО «УГПУ», «Менеджмент организации», «Менеджер», ВСГ 2718693, 2008
13	Седункова Наталья Владимировна	зам.зав. по ВМР	17.01.1978	высшее	3г.	соответствует	ГБОУ ВПО «УдГУ» «Государственное и муниципальное управление», «Менеджер», 2006
14	Пустовит Елена Александровна	заведующий	27.03.1976	высшее	9	соответствует	ФГБОУ ВО «УдГУ», «Менеджмент организации», «Менеджер», диплом ВСГ 4072036, 2010
15	Точилова Светлана Габрафиковна	зам. зав. по ВМР	12.06.1970	средне-специальное	5	соответствует	Филиал ФГБОУ ВПО «УдГУ», «Менеджмент в системе образования», диплом о ПП 180000026645, рег. № НТДО- 9, 2015
16	Улыбина Галина Васильевна	зам. зав по АХР	18.06.1955	средне-специальное	35	соответствует	Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» ТИ НИЯУ МИФИ», удост. ПК №-12743, РЕГ. № 652, 2016
17	Люлина Наталья Фёдоровна	заведующий	27.06.1977	высшее	5	соответствует	ФГАОУ ВО «НИЯУ «МИФИ», «Экономика и менеджмент в управлении образовательной организацией», диплом ПП № 01955, 2016
18	Калашникова Виктория Викторовна	зам. зав. по ВМР	23.03.1982	высшее	2	соответствует	ФГОУ ВПО «УдГУ», «Менеджмент-экономист», «Менеджмент», диплом о ПП ВСВ 03625162, 2005
19	Селезнёва Ирина Юрьевна	зам. зав. по ВМР	12.01.1983	высшее	4,8	соответствует	Филиал ФГБОУ ВПО «УдГУ», бакалавр «Государственное и муниципальное управление», 2017
20	Кондрашова Елена Алексеевна	зам. зав. по АХР	20.03.1970	высшее	6,3	соответствует	Филиал ФГБОУ ВПО «УдГУ», «Менеджмент в системе образования», диплом о ПП 180000026647, 2015
21	Кривошапова Кристина Анатольевна	зам. зав. по АХР	31.12.1984	высшее	8л.	соответствует	ФГАОУ ВО «НИЯУ «МИФИ», «Экономика и менеджмент в управлении образовательной организацией» Диплом о ПП № 01962, 2016
22	Сердинова Ольга Александровна	зам. зав. по ВМР	21.06.1972	среднее профессиональное	5л 9 мес	соответствует	Отделение ДПО ООО «Центр непрерывного образования и инноваций», г. С.-Петербург, «Менеджмент в образовании», диплом о ПП № 342407687654,

							2018
23	Огибенина Вероника Аркадьевна	заведующий	13.10.1977	высшее	10 л. 3 мес	соответствует	НТГСПА ВПО, «Управление дошкольным образованием», диплом ВБА № 0730402, 2010

Несоответствие требованиям к квалификации по должности «Руководитель» (образование по направлениям «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом») не выявлено (Таблица 13).

#### 4) Информация о получении профессионального образования педагогическими работниками ОУ в 2021 году

Таблица 14

*Получении профессионального образования дошкольными педагогическими работниками ОУ в 2021 году*

№	ФИО	Должность	Год рождения	Образование	Наименование образовательного учреждения, где проходит обучение	Наименование профессии, квалификации, получаемой при обучении	Дата начала обучения	Планируемая дата окончания обучения	оплата за обучение (б/п, бюджет ОУ, личные средства)
	Карсакова Ольга Юрьевна	воспитатель	1979	среднее профессиональное	Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования "Московская академия профессиональных компетенций"	Дошкольная дефектология	##### #	14.08.2021	средства областного бюджета

#### 5) Выводы о реализации планов по повышению квалификации

Все дошкольные организации подготовили подробную текстовую информацию о результатах деятельности по направлению совершенствование кадрового потенциала и повышение квалификации.

Следует отметить, что педагогические и руководящие работники дошкольных образовательных организаций мотивированы на профессиональное развитие, активно выбирают направления повышения квалификации, соответствующие потребностям решения профессиональных проблем. В дошкольных образовательных организациях разработаны и реализуются планы дополнительного профессионального образования с учётом выявленных конкретных трудностей в педагогической работе конкретного педагога. Организации, предоставляющие услуги по повышению квалификации педагогических и руководящих работников, внедряют новые персонифицированные модели повышения квалификации, включающие активные деятельностные методы.

План дополнительного профессионального образования ДОО

Нижнетурина городского округа на 2021 год реализован на 100%. Все мероприятия по заключенным договорам с партнерами исполнены в срок (таблица 15, 16).

Педагогические работники ДОО используют полученные знания в своей профессиональной деятельности, делятся полученными знаниями на педагогических советах, принимают активное участие в работе муниципальных методических объединений. Обучение на КПК способствует росту уровня профессионального мастерства. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что КПК помогают профессионально-педагогической деятельности педагогов, их готовности осваивать и внедрять инновации.

Таблица 15

**Фактическое количество слушателей ДОО НТГО, прошедших курсовую подготовку в 2021 году**

ДОО	Количество педагогических и руководящих работников	Количество обученных*	Из них руководителей	% ПК	Количество работников ПК	Из них руководителей	% ПК
МАДОО «Аленушка» д/с	30	41	6	136,67%	26	4	86,7%
МАДОО «ЦРР - «Гнёздышко» д/с	21	23	1	109,52%	15	1	71,4%
МАДОО НТГО детский сад «Голубок»	29	12	0	41,38%	12	0	41,4%
МАДОО НТГО детский сад «Ёлочка»	43	33	0	76,74%	29	0	67,4%
МАДОО НТГО детский сад «Золотой петушок»	29	67	2	231,03%	29	3	100,0%
МАДОО детский сад «Чайка»	41	37	0	90,24%	27	0	65,9%
МАДОО НТГО детский сад «Чебурашка»	40	37	1	92,50%	26	1	65,0%
<b>НТГО</b>	<b>233</b>	<b>250</b>	<b>10</b>	<b>107,30%</b>	<b>164</b>	<b>9</b>	<b>70,4%</b>

Вместе с тем, по результатам работы в 2021 году выявлен ряд проблем:

1. При достаточно высоком уровне теоретических знаний у педагогов остаётся низкий уровень практических умений деятельности, обеспечивающий новый результат:
  - педагоги испытывают трудности в проведении открытых форм педагогической деятельности в соответствии с основными направлениями и принципами ФГОС ДО;
  - отсутствие потребности в профессиональном развитии ряда педагогов, в силу сложившихся стереотипов, они становятся не восприимчивыми к нововведениям, имеют порой слабую мотивацию к профессиональному взаимодействию;
  - недостаточный уровень ИКТ-компетентности для использования дистанционных технологий в образовании, для участия в сетевых Интернет-

сообществах;

- низкий уровень владения методами и приемами работы с детьми ОВЗ и детьми-инвалидами;
  - недостаточная материальная база не способствует эффективному и системному внедрению интерактивных технологий: игровых Smart-технологий, образовательной робототехники;
  - в части образовательных организаций имеется интерактивное Smart оборудование, которое не используется в полной мере из-за недостаточной квалификации педагогических кадров.
2. Недостаточно используется потенциал сетевого методического взаимодействия для повышения квалификации педагогов.
  3. Не всегда выбор программы повышения квалификации, формы участия в методических мероприятиях связан с реальными индивидуальными профессиональными затруднениями педагога.
  4. Недостаточно используется потенциал победителей и призеров конкурсов для повышения квалификации педагогических работников Нижнетуринского городского округа.
  5. Не всегда количество пройденных педагогическими работниками дополнительных профессиональных программ эффективно влияет на качество образовательных услуг.
  6. \* В период введения (с 06.04.2020г.) на территории НТГО режима повышенной готовности и принятия дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции обучение по дополнительным профессиональным программам осуществлялось в системе дистанционного образования в онлайн формате в рабочее время педагогических работников, что затрудняло организовать качественную курсовую подготовку.
    1. технологиями развивающего и личностно-ориентированного образования, индивидуализации и дифференциации обучения.
    2. Не всегда выбор программы повышения квалификации, формы участия в методических мероприятиях связан с реальными индивидуальными профессиональными затруднениями педагога.

### **Перспективы:**

1. Внедрять новые персонифицированные модели повышения квалификации, включающие активные деятельностные методы, проблемно-поисковый анализ: кейс-технологии, коучинг, педагогические мастерские, стажировочные площадки.
2. Внедрять внутренний мониторинг качества повышения квалификации в ДОО «Эффективность применения полученных компетенций».
3. Расширять использование сетевого методического взаимодействия, очно-заочного обучения педагогических и руководящих работников с дистанционной поддержкой.
4. Организовать КПК на бюджетной основе для специалистов ДОО (педагогов-психологов, инструкторов по физической культуре, музыкальных руководителей, учителей-логопедов) по образовательным программам ГАОУ ДПО СО «ИРО» через систему КАИС (на базе ГАОУ ДПО СО «ИРО»).

5. Эффективно использовать потенциал победителей и призеров конкурсов для повышения квалификации педагогических работников Нижнетуринского городского округа.
6. Продолжить работу по непрерывному образованию педагогов через курсовую подготовку, семинарскую деятельность с учетом современных тенденций развития образования.
7. Планирование курсовой подготовки по направлению «повышения качества дошкольного образования».
8. Повышать мотивацию педагогов в развитии профессионального мастерства.



## Сводная информация по ДОО за 2021 год

№	Наименование направления и программы, по которой осуществлялось обучение	Количество обучающихся	Из них руководителей	Из них учителей /воспитателей	Указать к-во слушателей, из которых направлялись из			Состав слушателей по возрастным категориям			Состав слушателей по должностям						Состав слушателей по стажу				Состав слушателей по категориям				Состав слушателей по образованию				
					общееобразовательное учреждение	ДОО	Доп.образование	до 40 лет	от 40 до 55 лет	Свыше 55 лет	руководители	учителя (в т. ч. по предметам труд, ОБЖ, фго. культура)	пед. работники спец. (логопед, психолог и т.д.)	воспитатели ДОО (в т. ч. муз. руководители)	педагоги дополнительного образования (в т.ч. тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь)	прочие	Вновь назначенные	до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет	б/к	соответствует	1 к.к.	в	ВП-высшее педаг.,	В-высшее непедагог.	СП-средне-педагогическое,	СС-средне-специальное не педаг.	С-среднее
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	МАДОУ НТГО детский сад «Чебурашка»	11	1	10	0	11	0	4	5	2	1	0	1	9	0	0	0	2	3	6	1		7	3	2	4	4	1	0
2	МАДОУ НТГО детский сад «Ёлочка»	18	0	0	0	18	0	1	16	1	0	0	1	15	0	3	0	3	1	14	2	0	14	2	2	2	14	0	0
3	МАДОУ «ЦРР - д/с «Гнёздышко»	7	0	0	0	7	0	3	3	0	1	1	2	4	0	0	0	3	0	4	3	0	1	3	2	2	1	2	0
4	МАДОУ НТГО ДС «Аленушка»	79	4	0	0	74	0	23	42	14	10	0	10	58	0	1	4	18	2	56	24	15	34	6	12	19	48	0	0
5	МАДОУ НТГО детский сад «Золотой петушок»	27	2	0	0	27	0	10	15	2	4	0	5	18	0	0	0	1	12	14	1	4	16	6	9	0	18	0	0
6	МАДОУ детский сад «Чайка» НТГО	20	0	0	0	20	0	9	10	1	0	0	0	20	0	0	0	5	3	12	2	0	12	6	1	0	19	0	0
7	МАДОУ НТГО детский сад «Голубок»	8	0	0	0	8	0	5	3	0	0	0	1	7	0	0	0	4	0	4	1	2	5	0	1	1	6	0	0

**7. Результаты работы общеобразовательных организаций по совершенствованию системы методического сопровождения и организации повышения квалификации педагогических и руководящих работников в 20201 году**

**1) Показатели повышение квалификации педагогическими работниками общеобразовательных организаций в 2021 году**

В 2021 году педагогические и руководящие работники общеобразовательных организаций полностью реализовали планы совершенствования кадрового потенциала. Наибольшее количество обученных по ДПОП в МАОУ НТГО «СОШ №1»-365,2%, МБОУ «Платинская ООШ»-344,4%, МБОУ «Косьинская СОШ» - 330,0% (таблица 17,18,19 диаграмма 10,11,12,13).

Таблица 17

**Показатели повышение квалификации педагогическими работниками общеобразовательных организаций в 2021 году**

№	Наименование общеобразовательной организации	Количество педагогических и руководящих работников в ОО	Количество руководящих работников	Количество ОП ПК, прошедшие педагогами ОО	% от общего количества педагогов ОО	Из них руководителей	Количество Пирр ОО и прошедших ПК за 2019	% от общего количества педагогов ОО
1	МАОУ НТГО «СОШ №2»	30	3	72	240,0%	4	34	100,0%
2	МАОУ НТГО «СОШ №1»	26	2	55	211,5%	8	26	92,9%
3	МБОУ «Сигнальненская СОШ»	13	2	20	153,8%	5	27	90,0%
4	МАОУ «НТГ»	34	3	49	144,1%	4	22	84,6%
5	МАОУ НТГО «Исовская СОШ»	42	2	49	116,7%	1	9	69,2%
6	МАОУ НТГО «СОШ №3»	28	4	32	114,3%	4	25	64,1%
7	МАОУ НТГО «СОШ №7»	39	4	44	112,8%	1	5	55,6%
8	МБОУ «Косьинская СОШ»	9	2	8	88,9%	0	22	52,4%
9	МБОУ «Платинская ООШ»	9	1	6	66,7%	2	4	44,4%
	<b>НТГО</b>	<b>230</b>	<b>23</b>	<b>335</b>	<b>145,7%</b>	<b>29</b>	<b>174</b>	<b>72,6%</b>

Диаграмма 10

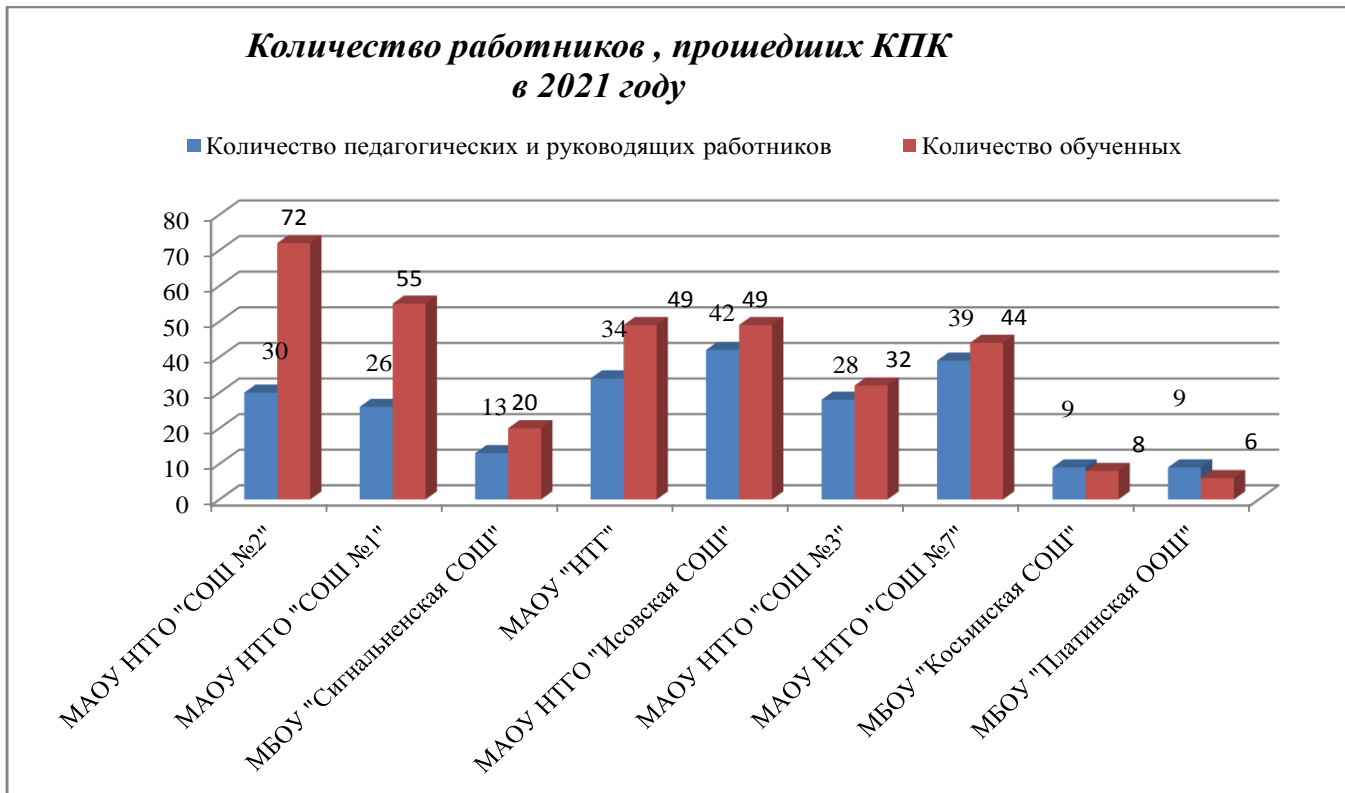
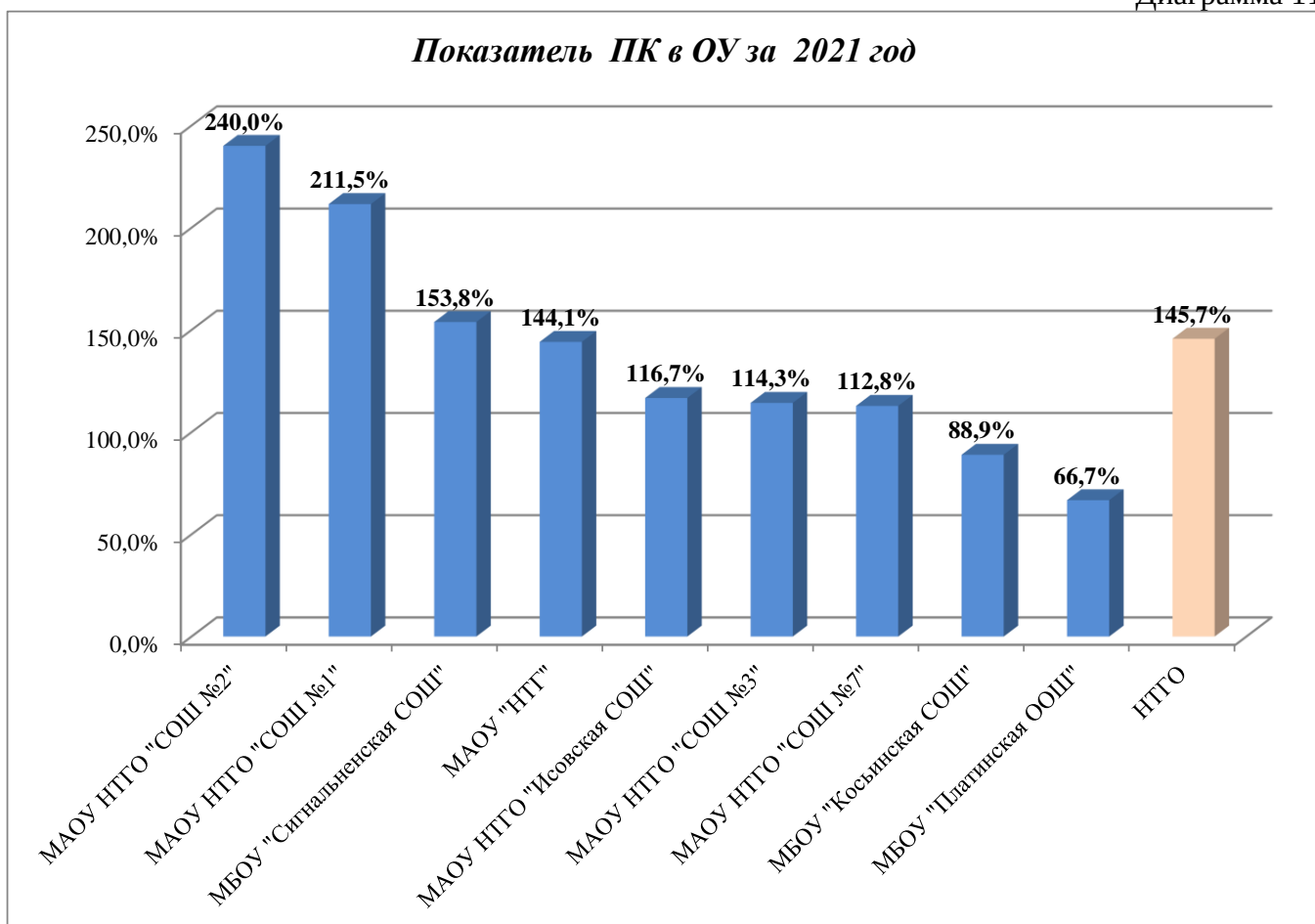


Диаграмма 11



Всего из 230 педагогических и руководящих работников общеобразовательных организаций прошли обучение по образовательным программам 335-145,7% (2020-440 человек -193,8%). От всего количества работников:174 (72,6% (2020-194 педагогов -85,5%).

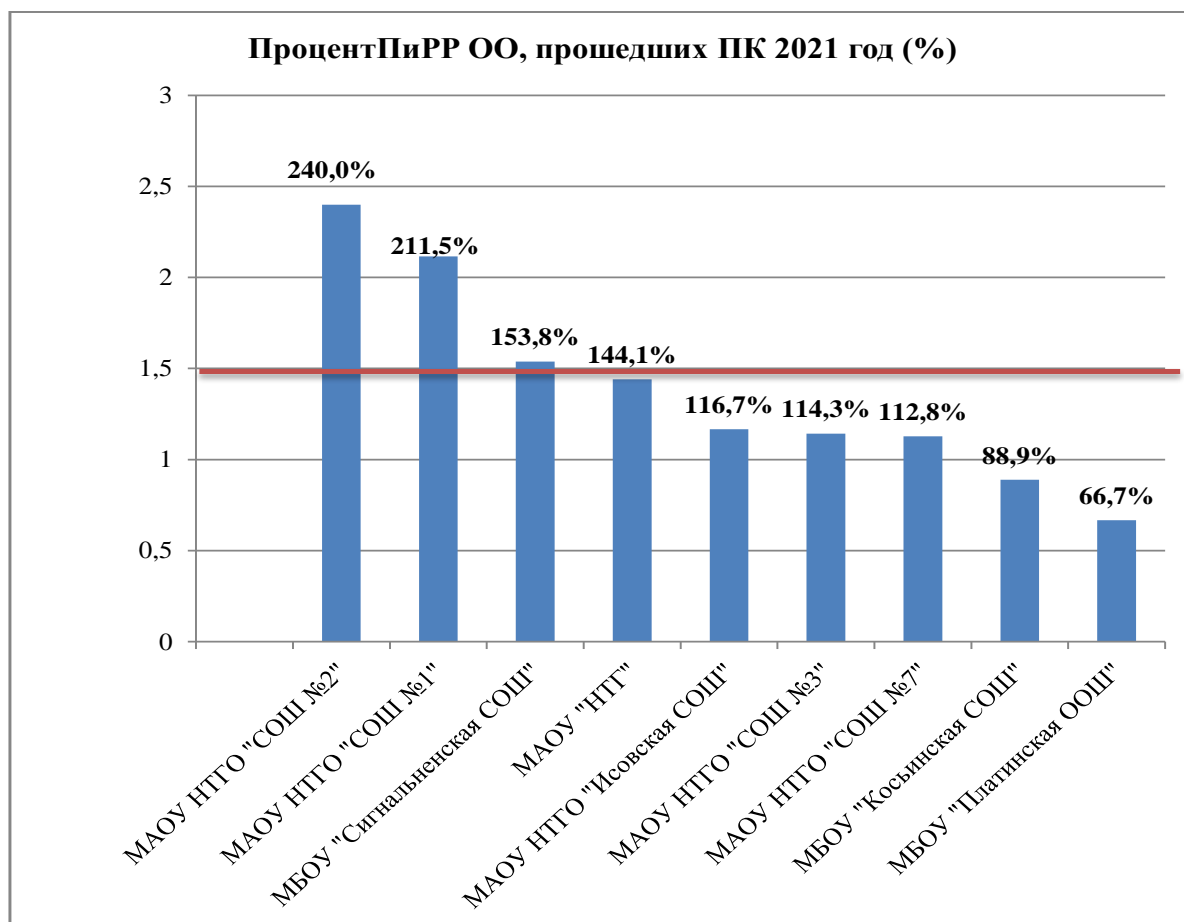
Лучший показатель: МБОУ «Платинская ООШ» -100%, МАОУ НТГО «СОШ №3»-92,9%, таким образом повысил квалификацию в 2021 году почти весь коллектив

Таблица 18

**Количество ДПОП на 1 педагогического работника, прошедшего КПК в 2021 году**

№	Наименование ОО	Количество ДПОП на 1 работника, прошедшего КПК в ОО
1	МАОУ «НТГ»	1
2	МАОУ НТГО «СОШ №3»	0,929
3	МАОУ НТГО «СОШ №2»	0,9
4	МАОУ НТГО «СОШ №1»	0,846
5	МБОУ «Сигнальненская СОШ»	0,692
6	МАОУ НТГО «СОШ №7»	0,641
7	МБОУ «Косьинская СОШ»	0,556
8	МАОУ НТГО «Исовская СОШ»	0,524
9	МБОУ «Платинская ООШ»	0,444
	НТГО	0,757

Диаграмма 12



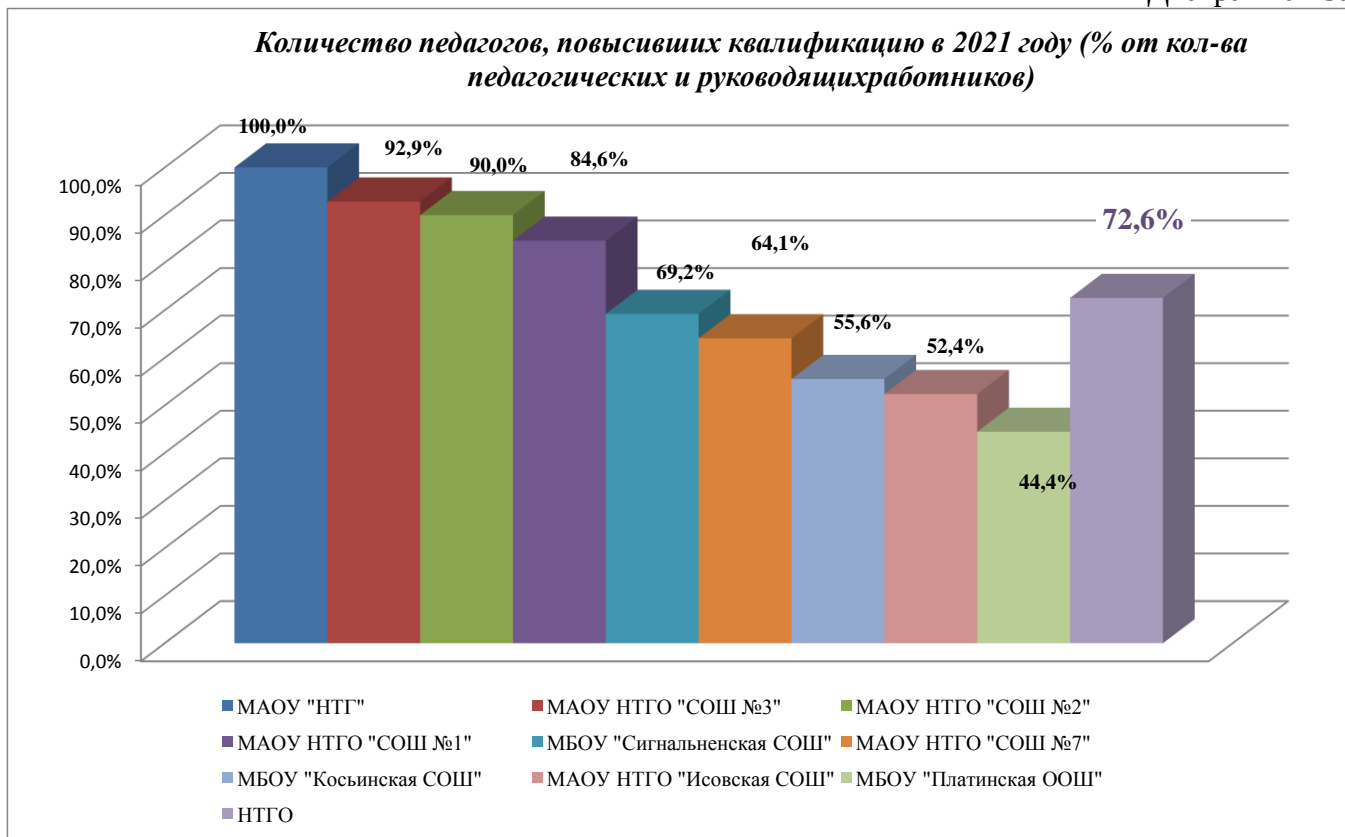


Диаграмма 13б



## 2) Структура педагогических и руководящих работников прошедших ДПОП

Анализ структуры педагогических и руководящих работников прошедших ДПОП в 2021 году показал, что большую часть составляют педагоги до 40 и до 55 лет, 1 квалификационной категории, стаж свыше 10 лет, имеющие высшее образование (таблица 19).

## Структура педагогических и руководящих работников прошедших ДПОП в 2020 году

	Наименование общеобразовательного учреждения	Количество обученных	Из них руководителей	Из них учителей	Указать к-во слушателей			Состав слушателей по возрастным категориям			Состав слушателей по должностям						Состав слушателей по стажу				Состав слушателей по категориям				Состав слушателей по образованию				
					общеобразовательное учреждение	ДОУ	Доп.образование	до 40 лет	от 40 до 55 лет	Свыше 55 лет	руководители	учителя (в т. ч. по предметам труд, ОБЖ, фго. культура)	пед. работники спец. (логопед, психолог и т.д.)	воспитатели ДОУ (в т. ч. муз. руководители)	Педагоги доп. образования (в т. ч. тренер-преподаватель, педагог-библиотекарь)	прочие	Вновь назначенные	до 5 лет	от 5 до 10 лет	свыше 10 лет	соотв	2 к.к.	1 к.к.	в	ВП-высшее педаг.,	В-высшее непедагог.	СП-средне-педагогическое,	СС-средне-специальное не педаг.	С-среднее
1	МАОУ НТГО «СОШ №1»	55	4	51	55	0	0	37	17	1	4	47	3	0	1	0	5	23	9	18	7	0	39	9	42	0	13	0	0
2	МАОУ НТГО «СОШ №2»	72	8	64	72	0	0	23	29	20	8	62	1	0	0	1	2	9	10	51	10	2	36	24	59	3	8	2	0
3	МАОУ НТГО «СОШ №3»	32	5	27	32	0	0	11	17	4	5	26	1	0	0	0	3	6	0	23	4	3	20	5	16	9	5	2	0
4	МАОУ НТГО «СОШ №7»	44	4	40	44	0	0	13	18	13	4	40	0	0	0	0	3	6	24	11	10	0	27	7	32	6	6	0	0
5	МАОУ «НТГ»	49	1	48	49	0	0	8	25	16	1	48	0	0	0	0	0	8	7	34	7	0	27	15	43	1	5	0	0
6	МАОУ НТГО «Исовская СОШ»	49	4	45	49	0	0	25	18	6	4	41	3	0	1	0	0	17	15	17	4	0	34	11	31	12	6	0	0
7	МБОУ «Сигнальненская СОШ»	20	1	19	20	0	0	10	3	7	1	19	0	0	1	0	0	2	7	11	0	1	19	0	18	0	0	2	0
8	МБОУ «Косьинская СОШ»	8	0	8	8	0	0	3	3	2	0	8	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	8	0	8	0	0	0	0
9	МБОУ «Платинская ООШ»	6	2	4	6	0	0	0	2	4	2	4	0	0	0	0	0	0	0	6	0	2	4	0	6	0	0	0	0
	НТГО	335	29	306	335	0	0	130	132	73	29	295	8	0	3	1	13	71	72	179	42	8	214	71	255	31	43	6	0

### 3) Профессиональная переподготовка руководящих работников общеобразовательных организаций по направлению «Менеджмент».

Таблица 20

№	ФИО руководителя	Должность (руководитель, зам.руководителя)	Дата рождения	Образование	Стаж на руководящей должности	Соответствие требованиям к квалификации по должности «Руководитель» (образование по направлениям «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»)	Документ о переподготовке по квалификации «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» (Название учреждения, наименование документа, №, дата выдачи)	Планируемый период переподготовки по квалификации «Менеджер»
1	Шкварева Марина Николаевна	Директор	11.03.1982	Высшее	0	Соответствует	Профессиональная переподготовка в филиале ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет» в г. Нижняя тура по программе «Государственное и муниципальное управление в России»	
2	Фомичева Анна Сергеевна	Зам.руководителя	31271	Высшее	5	Соответствует	Профессиональная переподготовка в ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» «Экономика и менеджмент в управлении образовательной организацией». Серия ПП № 01977 от 19.05.2016	
3	Шуклина Ксения Сергеевна	Зам.руководителя	02.12.1994	Высшее	3	Соответствует	Профессиональная переподготовка ООО «Инфоурок» «Организация менеджмента в образовательной организации» №79421 от 13.01.2021	
4	Ержанкова Анна Васильевна	Зам.руководителя	18.04.1991	Высшее	6	Соответствует	Профессиональная переподготовка в ФГАОУ ВПО «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» «Экономика и менеджмент в	

							управлении образовательной организацией»	
5	Майборода Юлия Николаевна	директор	05.05.1967г	высшее		соответствует	ГОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», Д № 699761	
6	Хайруллина Нина Федоровна	зам. директора по УВР	20.01.1959г.	высшее		соответствует	ГОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», Д № 699774	
7	Невтеева Римма Равильевна	зам. директора по УВР	20.02.1979г	высшее		соответствует	не предоставлен	
8	Фаргер Алена Вячеславовна	зам. директора по ВР	09.11.1981г.	высшее		соответствует	ФГА ОУВО НИЯУ «МИФИ», Д № 051	
9	Бехтерева Лидия Борисовна	Руководитель	18.07.1967	Высшее педагогическое	6	Менеджмент в системе образования	№282777, 8 июня 2011 г. ГОУВПО Удмуртский государственный университет	
10	Рыбак А.И.	зам. руководителя	15.06.1969	Высшее педагогическое	9	Менеджмент в системе образования	№025656, 14 мая 2012, ГОУВПО Удмуртский государственный университет	
11	Никулина О.Р.	зам. руководителя	28.09.1975	Высшее педагогическое	9	Менеджмент в системе образования		
12	Козлов М.А.	зам. руководителя	20.03.1996	Высшее педагогическое	1	Управление персоналом.	№1774/13, 18 марта 2020г. Уральский государственный педагогический институт	
13	Масанова А.М.	зам. руководителя	27.09.1985	Высшее педагогическое	1	Менеджмент в сфере образования	23.09.2021, АНО ДПО «ОЦ Каменный город»	
14	Смирнова Светлана Владимировна	Зам.директора по ВР	25323	высшее	8	соответствует	Диплом о профессиональной переподготовке по программе «Управление персоналом» ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет» №НТДО-4, 11.06.2015г.	
МАОУ НТГО «СОШ № 7» информация не предоставлена.								
15	Остен Марианна Вильгельмовна	зам. директора		высшее	14	соответствует	Удмуртский государственный университет, диплом № 648, 15.06.2011г.	
16	Сазанова Наталья Викторовна	зам. директора		высшее	14	соответствует	Удмуртский государственный университет, диплом № 650, 15.06.2011г.	
17	Соколова Юната Анатольевна	зам. директора		высшее	10	соответствует	Удмуртский государственный университет, диплом № 650, 15.06.2011г.	
18	Каркашевич Оксана Васильевна	директор		высшее	14	соответствует	Удмуртский государственный университет, диплом №	



19	Степанова Ксения Петровна	зам. директора		высшее	-	не соответствует		первое полугодие 2022 года
20	Копайгородский Евгений Станиславович	руководитель		высшее	3	соответствует	диплом о проф. переподготовке, 252 ч., «Государственное и муниципальное управление в России» ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет» НТДО-117 ВЫДАН 15.02.2020 г.	
21	Верхоланцева Наталья Аркадьевна	зам.руководителя		высшее	7	соответствует	диплом о профессиональной переподготовке по программе «Менеджмент в системе образования» «ГОУВПО «Удмуртский государственный университет» ИП №282780 08 июня 2011 г.	
21	Филянин Андрей Леонидович	руководитель	18.01.1959	Высшее образование	2 мес.	«Государственное и муниципальное управление»	ФГОУ ВПО «Академия управления МВД России», диплом ВСГ 5021560, 25.06.2010г.	
22	Гамеза Илона Яновна	зам.руководителя	26149	Высшее педагогическое	19 лет	соответствует	ГОУ ВПО «Удмуртский государственный университет», диплом о профессиональной переподготовке ИП № 282784 08.06.2011г.	
23	Боянкина Ирина Владимировна	директор	27257	высшее	3	соответствует	ТИ НИЯУ МИФИ» Экономика и менеджмент в управлении образовательной организацией» Диплом №01931 от 19.05.16	
24	Широбокова Р.И.	зам. директора по УВР	30.03.1955	высшее	9	соответствует	филиал ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный университет» Диплом 180000026646 от 11.06.2015г.	

#### 4) Информация о получении профессионального образования педагогическими работниками ОУ в 2021 году

В соответствии с предоставленной информации от образовательных организаций в 2021 году повысилось количество работников, получающих профессиональное образование (таблица 14)

Таблица 21

№	ФИО	Должность	Год рождения	Образование	Наименование образовательного учреждения, где проходит обучение	Наименование профессии, квалификации, получаемой при обучении	Дата начала обучения	Планируемая дата окончания обучения	оплата за обучение (б/п, бюджет ОУ, личные средства)
1	Третьякова Мария Андреевна	учитель	1998	высшее	Общество с ограниченной ответственностью «Инфоурок», г. Смоленск	«Математика и информатика: теория и методика преподавания в образовательной организации», учитель математики и информатики	26.10.2020	26.04.2022	бюджет ОО
2	Перевозкина Наталья Анатольевна	учитель	1983	высшее	Общество с ограниченной ответственностью «Инфоурок», г. Смоленск	«Основы религиозных культур и светской этики»	19.04.2021	19.08.2021	бюджет ОО
3	Головина Марина Владимировна	учитель	1981	высшее	Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Гуманитарно-технический университет», г.Ростов-на-Дону	«Теория и методика преподавания истории и обществознания в общеобразовательной организации в соответствии с ФГОС ООО и ФГОС СОО», учитель истории и обществознания	08.04.2021	12.08.2021	бюджет ОО
4	Трофимов Зоя Сергеевна	учитель		высшее	Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Гуманитарно-технический университет», г.Ростов-на-Дону	«Логопедия и педагогика в общеобразовательных и дошкольных организациях», учитель-логопед	22.03.2021	26.07.2021	бюджет ОО
5	Голудова Екатерина Владимировна	библиотекарь	1985	высшее	Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «ОЦ Каменный город», г.Пермь	Тьютор образовательной организации	07.09.2021	20.01.2022	бюджет ОО
6	Новикова Елена Николаевна	Учитель	1972	Высшее	ООО «Инфоурок»	Учитель-дефектолог (олигофренопедагог)	11.08.2021-03.11.2021		Бюджет ОУ
7	Лабазова Марина Николаевна	Учитель	1976	Среднее профессиональное	ООО «Инфоурок»	Учитель-дефектолог (олигофренопедагог)	11.08.2021-03.11.2021		Бюджет ОУ
8	Лабазова Марина Николаевна	Учитель	1977	Среднее профессиональное	ООО «Инфоурок»	Учитель-логопед	08.12.2021-26.05.2021		Личные средства

9	Аверьянова Татьяна Анатольевна	Учитель	1967	Высшее	АНО ДПО «Уральский институт повышения квалификации и переподготовки»	Учитель истории и обществознания	04.09.2020-19.06.2021		Личные средства
10	Илюнина К.Е.	учитель музыки	29.12.1980	Высшее непедагогическое	АНО ДПО «ОЦ Каменный город»	Учитель музыки	05.10.2021	17.02.2022	бюджет ОУ
11	Таранова Диана Вячеславовна	учитель начальных классов	17.12.2000	среднее профессиональное	Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет	Специальное (дефектологическое) образование, профиль Логопедия	сентябрь 2020 г.	сентябрь 2025 г.	бюджет
12	Тукмачева Татьяна Николаевна	учитель начальных классов	19.11.1987	среднее профессиональное	ФГБОУ «Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет»	Преподавание в начальных классах(учитель начальных классов).	авг.19	июн.24	бюджет
13	Степанова Екатерина Сергеевна	учитель физической культуры	04.09.2000	среднее профессиональное	ГАПОУ СО «Нижнетагильский педагогический колледж»	Физическая культура	сентябрь 2017г	сентябрь 2022г	личные средства
14	Гушина С.Ф.	учитель	1960	среднее специальное	ЧПОУ»Московский городской открытый колледж»	учитель начальных классов	01.10.2019	30.06.2023	личные средства

В 2021 году выросло количество педагогов получающих переподготовку или дополнительные профессиональные программы в области «Образование».

### 5) Результаты работы ОО по достижению установленного показателя 100% подготовки педагогических работников к реализации: ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СО, ФГОС ОВЗ НОО.

а) Не достигли установленного показателя 100% к 01.01.2021 года подготовки педагогических работников к реализации ФГОС ОВЗ НОО – 100 % ОО  
Увеличилось количество педагогов не повысивших квалификацию по ФГОС:

ФГОС НОО - 5 человек;

ФГОС ОО – 5 человек;

ФГОС ОВЗ НОО - 29 человек;

ФГОС СО – 27 человек (таблица 22).

100 % прошли педагогические работники МАОУ «СОШ №1» по всем ФГОС.

Необходимо в 2021 году запланировать ПК адресно по ФГОС НОО, ООО,СО, ОВЗ.

Таблица 22

#### Готовность педагогических работников к реализации ФГОС НОО

	Всего руководящих и педагогических работников	Не прошли ПК ФГОС НОО по НТГО	Не прошли ПК ФГОС ОО по НТГО	Не прошли ПК ФГОС СО по НТГО	Не прошли ПК ФГОС ОВЗ НОО по НТГО
Кол-во в НТГО	230	5	5	27	29
МАОУ НТГО «СОШ №1 им. Е.В. Панкратьева»	23	0	0	0	0

МАОУ НТГО «СОШ №2»	31	1	2	3	2
МАОУ НТГО «СОШ №3»	30	0	0	0	0
МАОУ НТГО «СОШ №7»	34	2	1	14	4
МАОУ «НТГ»	37	1	2	0	7
МАОУ НТГО «Исовская СОШ»	42	1	0	4	5
МБОУ «Сигнальненская СОШ»	13	0	0	3	3
МБОУ «Косьинская СОШ»	9	0	0	3	3
МБОУ «Платинская ООШ»	9	0	0	0	5

## **8. Выполнение плана методической работы**

В прошлом учебном году ключевой задачей деятельности педагогических работников являлось повышение качества образования через совершенствование форм и методов преподавания, организацию проектной и учебно-исследовательской деятельности, в соответствии с ФГОС, представление опыта работы образовательному сообществу.

Были реализованы проекты, связанные с повышением профессионализма педагогов:

1) Педагогические чтения «Формирование метапредметных результатов в целях ликвидации и профилактики учебных дефицитов» среди педагогических работников общеобразовательных организаций Нижнетуринского городского округа». Основной целью Педагогических чтений являлось обеспечение условий для формирования инновационного образовательного пространства, публичного предъявления эффективных педагогических практик, обобщения и распространения результата инновационного педагогического опыта, как механизма повышения качества образования в общеобразовательных организациях Нижнетуринского городского округа

Педагогические чтения проводились в форме публичных слушаний в два этапа: школьный этап (январь – февраль 2021 года) и муниципальный этап (март 2021 года). На подготовительном этапе Педагогических чтений педагогическими работниками общеобразовательных организаций было проведено выявление и качественный анализ учебных дефицитов обучающихся по результатам независимых оценочных процедур (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ), выбор педагогических технологий, УМК по профилактике и ликвидации учебных дефицитов обучающихся, апробация выбранной технологии в урочной и внеурочной деятельности и оценка её результативности.

На школьном этапе Педагогических чтений каждый педагогический работник представлял в форме мастер-класса современную образовательную технологию с обоснованием её результативности. По итогам проведения школьного этапа были определены победители по каждому направлению для участия в муниципальном этапе Педагогических чтений. 23 марта 2021 года на базе МАОУ НТГО «СОШ № 2» состоялся муниципальный этап Педагогических чтений, в работе которого с презентацией мастер-классов применения современных образовательных технологий в целях ликвидации и профилактики учебных дефицитов приняли участие 34 педагогических работника. Публичные слушания проходили по направлениям «русский язык и литература», «иностранные языки», «общественно-научные предметы», «математика и информатика», «естественнонаучные

предметы». При экспертизе методических материалов учитывались актуальность представленных педагогических технологий, нестандартность и новизна приемов и используемых форм, обоснование выбора представленных материалов и результативность используемого метода. По результатам Педагогических чтений в целях обобщения и распространения педагогического опыта сформирован банк мастер – классов «Результативность применения педагогических технологий в целях ликвидации и профилактики учебных дефицитов». Наиболее полный охват данным проектом осуществился в МАОУ НТГО «СОШ №2» - 87 %. МАОУ «НТГ» – 65%. Наименьшее количество заинтересованных в повышении качества оказалось в МАОУ НТГО «СОШ №7» -20%.

2) Муниципальный обучающий фестиваль по обмену опытом образовательной деятельности педагогических работников «Формирование метапредметных результатов в целях ликвидации и профилактики учебных дефицитов» позволил транслировать опыт применения современных образовательных технологий, педагогических идей и находок, обобщить и распространить методические материалы, содействующие профессиональному росту педагогических работников и как следствие, способствовал повышению качества образования, определению новых механизмов повышения квалификации педагогических работников, созданию целостной системы взаимосвязанных мер, действий, мероприятий по обмену опытом, направленных на профессиональный рост каждого педагогического работника. Позволил транслировать применение современных образовательных технологий, педагогических идей и находок, обобщить и распространить методические материалы, содействующие профессиональному росту педагогических работников и как следствие, способствовал повышению качества дошкольного образования.

Представленный опыт обеспечивает образовательные потребности на уровне ДОО, городского округа, спрогнозированы границы его применения - возможность использования в практике работы других ДОО

Благодаря масштабным мероприятиям создаются новые механизмы повышения квалификации педагогических работников через обмен опытом, формируется мотивация и творческая активность педагогов к освоению современных образовательных технологий и научно-методических средств в работе с детьми.

Необходимо выстраивать деятельность по формированию компетенций, востребованные в цифровой экономике

#### ***Группа «Компетенции ценностного выбора»***

- Готовность ответственно и продуктивно работать на благо России, родного края, города, поселения, семьи
- Готовность к социальному и духовно-нравственному развитию
- Готовность продуктивно и ответственно действовать в глобальном мире

#### ***Группа «Компетенции планирования и организации деятельности»***

- Готовность принимать и нести ответственность
- Готовность принимать решения
- Готовность к разработке планов и проектов

#### ***Группа «Компетенции осуществления деятельности»***

- Готовность к работе в команде при реализации разных видов деятельности

- Готовность к осуществлению коммуникации
- Готовность к работе с информацией
- Готовность к решению нематематических задач математическими средствами
- Готовность к решению нематематических задач математическими средствами
- Готовность к применению информационных технологий
- Готовность к созданию новой информации (креативность)
- Готовность к комплексному решению сложных многофакторных проблем

***Группа «Компетенции самоуправления и саморазвития субъекта в деятельности»***

- Готовность приобретать знания в течение всей жизни
- Готовность к профессионально-личностному развитию
- Готовность к сохранению и укреплению здоровья

***Группа «Компетенции управления результатами деятельности»***

- Готовность к управлению качеством процессов и результатов деятельности
- Готовность к социально ответственному предпринимательству

***Группа «Компетенции оценки и учета последствий и эффектов деятельности»***

- Готовность к обеспечению информационной безопасности
- Готовность к осуществлению экологической деятельности

Перечень базовых компетенций может быть соотнесен с уровнями квалификации (Приказ Минтруда России от 12.04.2013 N 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»).

***8.1. Затруднения выявленные по результатам работы в 2021 учебном году***

- а) Организация образовательного процесса в дистанционной форме с использованием ИКТ технологий;
  - б) отсутствие индивидуальной траектории построения плана повышения квалификации с учетом выявленных конкретных трудностей в педагогической работе конкретного педагога, рефлексия на решение педагогических проблем, низкому качеству преподавания, выявленном по результатам ГИА;
  - в) недостаточное привлечение педагогов к разработке программ профессионального роста и индивидуальной образовательной траектории в повышении квалификации;
  - г) недофинансирование образовательных организаций по направлению «повышение квалификации» (местный бюджет) расходов связанных с возмещением затрат на проезд, проживание;
  - д) ретрансляция положительного педагогического опыта;
  - е) закрепление педагогом полученных знаний по новым образовательным программам в практику (ИКТ на уроках, сайтостроение и др.)
- Одной из ключевых проблем является увеличение вакансий педагогических работников в школах:

**Вакансии педагогических работников на 01.01.2022 год**

Учебный предмет	МАОУ НТГО "СОШ №1"	МАОУ НТГО "СОШ №2"	МАОУ НТГО "СОШ №3"	МАОУ "НТГ"	МАОУ НТГО "СОШ №7"	МАОУ НТГО "ИСОШ"	МБОУ "КСОШ"	МБОУ "ССОШ"	МБОУ "ПООШ"	НТГО
Русский язык	0	0	0		2	0	0	0	0	2
Информатика	0	0	0		1	0	0	0	0	1
История	0	1,5	0		1	0	0	0	0	2,5
Биология	1	0	0		0	0	0	0	0	1
Математика	0	0	0	1	2	0	0	0	0	3
Физика	1	0	0,5		1	0	0	0	0	2,5
Иностранный язык	0	2	1	1	2	1	0	0	0	7
Физическая культура	0	0	0		0	0	0	0	0	0
ОБЖ	0	0	0		0	0	0	0	0	0
Обществознание	0	0	0		0	0	0	0	0	0
Химия	0,5	0		0,5	0	0	0,5	0	0	1,5
География	0	0		0,5	0	0	0	0	0	0,5
Литература	0	0			2	0	0	0	0	2
Начальные классы	0	0			1	0	0	0	0	1
Психолог	0	0,5	0	0	1	0	0	0	0	1,5
Социальный педагог	0	1			1			0	0	2
НТГО	2,5	5	1,5	3	14	1	0,5	0	0	27,5

Особую тревогу вызывает отсутствие в МАОУ НТГО «СОШ №7 им. М.,Г.Мансурова» 14 ставок педагогов!

**9. Результаты работы образовательных организаций дополнительного образования по совершенствованию системы методического сопровождения и организации повышения квалификации педагогических и руководящих работников в 2021 году.**

Повышение квалификации педагогических и руководящих работников в образовательных организациях дополнительного образования в 2021 году показали хорошие результаты среди образовательных организаций города (таблица 23, диаграмма 14а,б,15).

Таблица 23

**Повышение квалификации в 2021 учебном году педагогических работников ОО НТГО, реализующих дополнительные образовательные программы дополнительного образования**

№	Наименование общеобразовательного учреждения	Количество педагогических и руководящих работников	Количество обученных	% ПК
1	МБУ ДО «ЦДО»	9	56	622%
2	МБУ ДО «ИсДТ»	8	37	462,5%
	НТГО	17	93	547,1%

Диаграмма 14а,б

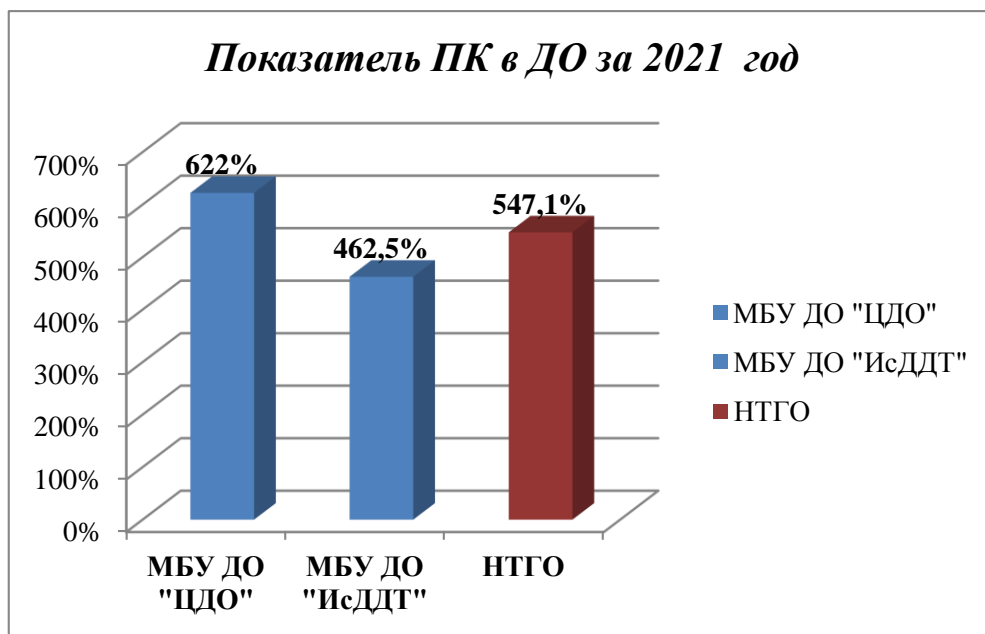
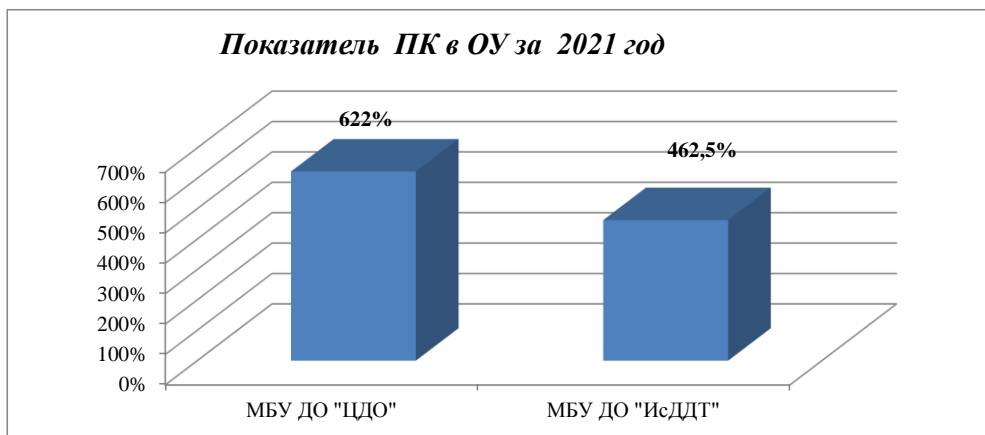
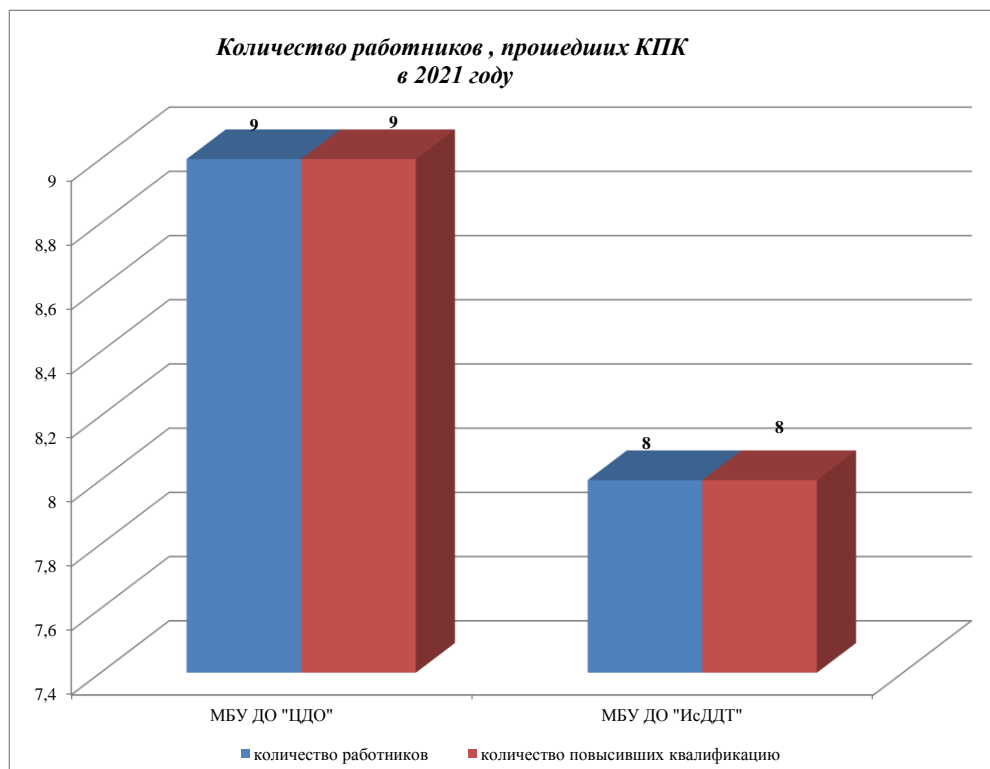


Диаграмма 15





## ***Основные направления образовательных программ 2021 года:***

Переподготовка педагог ДО с ОВЗ

Формирование основ алгоритмизации «ПиктоМир»

Коррекционная педагогика и особенности образования и воспитания детей с ОВЗ

Обеспечение санитарно – эпидемиологических требований к образовательным организациям

«Обучающая (просветительская) программа по вопросам здорового питания для групп населения, проживающих на территориях с особенностями в части воздействия факторов окружающей среды»

Обучение по охране труда педагогических работников

Оказание первой (доврачебной помощи) в образовательных организациях

Организация обучения и воспитания детей с ограниченными возможностями здоровья

Основы обеспечения информационной безопасности

Особенности организации педагогического процесса по обеспечению безопасности детей в сфере дорожного движения

Оценочная деятельность на учебных предметах предметной области «Искусство»

Педагог дополнительного образования: современные подходы в профессиональной деятельности

Пожарно технический минимум

Проектная деятельность в системе дополнительного образования детей

Профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в соответствии с федеральным законодательством

Профилактика гриппа и острых респираторных вирусных инфекций, в том числе новой коронавирусной инфекции (COVID-19)

Профилактика эмоционального выгорания педагогов

Развитие лидерского потенциала школьников средствами дополнительного образования

Развитие профессиональной компетентности работников системы дополнительного образования

Цифровая грамотность

## ***10. Основные выводы повышения квалификации за 2021 год***

### ***10.1. Особенности в индивидуальном подходе к повышению квалификации***

Особенность 2021 года – это создание условий для индивидуализации повышения квалификации на основе выявленных профессиональных дефицитов. Оценка компетенций педагогических работников Нижнетуринского городского округа проводилась с использованием диагностического инструментария, направленного на выявление профессиональных дефицитов у педагогов и для дальнейшего построения индивидуальной траектории совершенствования профессионального мастерства. В рамках научно-методического сопровождения педагогических работников, проводилась диагностика их профессиональных

компетенций на платформе TCEexam. С результатами диагностики педагогические работники знакомились в своих личных кабинетах по ссылке: <http://lk.gia66.ru>. После ознакомления с результатами диагностики профессиональных компетенций педагогическим работникам предлагалось совместно с тьютором составить индивидуальный образовательный маршрут, пройдя по ссылке в личном кабинете педагога или подать заявку через сайт <https://mp.uspu.ru/>.

Разработка и реализация индивидуального маршрута педагогических работников осуществляется на образовательной платформе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства по модели «стандарт» на базе ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет».

В индивидуальный образовательный маршрут включаются мероприятия, описывающие содержание, формы организации, технологии, темп и общее время освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков, учитывающем его личные ресурсы, педагогический контекст образовательной организации, в которой он работает, а также возможности и ресурсы организаций-партнеров, реализующих систему научно- методического сопровождения педагогических работников.

Анализ результатов диагностики профессиональных затруднений педагогических работников выявил предметные, методические, психолого-педагогические профессиональные дефициты, связанные с владением методиками и инструментами формирования универсальных учебных действий на уроке (таких умений, как: извлечение информации из текста, ее интерпретация; установление причинно-следственных связей; установление соответствия, устанавливать заданную последовательность и др.); формированием культуры исследовательской деятельности; в подборе оптимальных способов (приемов, методов, технологий) обучения для организации эффективной учебной деятельности; с использованием в образовательной деятельности инструментов цифровой образовательной среды; аналитической деятельности педагогических работников; недостаточное понимание сходств в планируемых результатах, содержании, технологиях реализации основных образовательных и адаптированных основных образовательных программ начального общего и основного общего образования; недостаточное владение приемами адаптации методов и технологий образовательной деятельности при реализации адаптированных основных общеобразовательных программ начального общего и основного общего образования.

Прошли профдиагностику в 2021 году - 39 учителей из 9 общеобразовательных учреждений.

Разработано индивидуальных маршрутов – 33 учителям: начальных классов, математики, истории, физики, биологии.

Освоено 17 программ повышения квалификации по ИОМ и получено 187 удостоверений.

**Участие в 2021 году в «Школе современного учителя»**

	Ста тус курса	Фамилия	Имя	Отчество	Эл.адрес	Место работы	Программа. Предмет
1	0	Бударина	Мария	Юрьевна	mari.permykova.93@mail.ru	МБОУ «Косьинская СОШ»	Школа современного учителя. Биология

2	100	Воренкова	Екатери на	Николаевн а	zhigulevaekateri na@mail.ru	МАОУ НТГО "СОШ №1"	Школа современного учителя. Физика
3	100	Губина	Анна	Владими ровна	anna_ch84@mai l.ru	МАОУ «НТГ»	Школа современного учителя. Физика
4	100	Дылдина	Анастас ия	Дмитриевн а	fominastya12@g mail.com	МБОУ «Сигнальненс кая СОШ»	Школа современного учителя. Русский язык
5	100	Кардаполова	Елена	Ивановна	elenahistory12@ mail.ru	МАОУ НТГО «ИСОШ»	Школа современного учителя. История
6	100	Колпакова	Любовь	Ивановна	sosh7nt@mail.ru	МАОУ НТГО "СОШ №7"	Школа современного учителя. Химия
7	100	Лузина	Ольга	Вячеслав овна	lado1ka@mail.ru	МАОУ НТГО "СОШ №1"	Школа современного учителя. Математика
8	100	Мельникова	Татьяна	Ивановна	melnikovarl@ma il.ru	МАОУ НТГО "СОШ №2"	Школа современного учителя. Русский язык
9	0	Отраднова	Валенти на	Матвеевна	valentina.otradn ova@mail.ru	МАОУ НТГО "СОШ №7"	Школа современного учителя. Математика
10	4	Черногоро дова	Людмила	Александр овна	chernogorodova ldmila650@gma il.com	МАОУ НТГО «ИСОШ»	Школа современного учителя. Химия
11	15	Чернышова	Людмила	Геннадьев на	haida61@mail.ru	МАОУ НТГО "СОШ №7"	Школа современного учителя. Русский язык

Не все педагогические работники справились с заданием:

Успешно (100) - 7 чел

Неуспешно - 0 чел

Не приступили к Курсу (0, не акт, 50вх) - 2 чел

Учились, но не закончили (1-9б) - 2 чел.

Необходимо продолжить с данными педагогами работу по преодолению профессиональных дефицитов.

## **10.2. Система поддержки молодых педагогов и наставничество**

Наставничество в сфере образования – форма взаимодействия, в ходе которого опытные сотрудники передают опыт профессиональной деятельности начинающим/новым сотрудникам с целью овладения ими наиболее важными профессиональными компетенциями. Наставничество в образовательной организации является наиболее эффективной формой профессиональной адаптации и развития кадрового резерва. Наставник - опытный педагог, специалист, обладающий высокими профессиональными знаниями по обучению и воспитанию обучающихся в соответствии с ФГОС и осуществляющий содержательное педагогическое управление по проектированию и реализации образовательных программ. Молодой специалист – начинающий педагог, имеющий опыт работы в должности не более 3 лет, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих профессиональных компетенций.

### **Цели наставничества:**

- формирование положительного отношения у молодого специалиста к педагогическому труду;
- оказание всесторонней помощи и поддержки молодому специалисту с целью его скорейшего вхождения в профессию;
- содействие профессиональному росту молодого специалиста с учетом его интересов и профессиональных дефицитов;
- создание условий для повышения внешней и внутренней мотивации молодого специалиста к дальнейшей педагогической деятельности.

Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога с молодым специалистом по согласованному индивидуальному плану профессионального становления (сопровождения) в течение 1-3 лет. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личностного развития.

Наставник утверждается на заседании методического (педагогического) совета образовательной организации. Претендент должен соответствовать следующим требованиям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- положительный опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные результаты в работе;
- способность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.

#### **Виды наставничества.**

Наставник-консультант – активный, опытный педагог, профессионально успешный (победитель ПНПО, конкурсов профессионального мастерства и др.), имеющий авторитет в образовательной организации. Наставник-консультант сопровождает профессиональную деятельность молодого педагога по различным направлениям обучения и воспитания обучающихся, работы с родителями, саморазвитию.

Наставник-предметник – опытный педагог, осуществляющий комплексное методическое сопровождение молодого специалиста по учебному предмету. Функции наставника-предметника и наставника-консультанта могут выполняться одним или несколькими педагогами образовательной организации.

#### **Обязанности наставника**

Наставник-предметник обязан:

- разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план профессионального становления (сопровождения) по формированию и развитию четырех блоков профессиональных компетенций;
  - сопровождать подготовку молодого специалиста к осуществлению трудовых действий по проведению учебных занятий, внеурочной деятельности, оценке учебных достижений обучающихся;
  - проводить все виды анализа урока;
  - организовывать взаимопосещение занятий (наставник – молодой специалист – опытные педагоги).
- Наставник-консультант обязан:
- разработать совместно с молодым специалистом индивидуальный план профессионального становления (сопровождения) по формированию и развитию профессиональных компетенций;
  - осуществлять включение молодого специалиста в общественную жизнь коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора, в том числе и на личном примере;
  - создавать условия для созидания и научного поиска, творчества в педагогическом процессе через привлечение к инновационной деятельности,

- участию в научно-практических конференциях, вебинарах, семинарах и др.;
- осуществлять консультирование по вопросам обобщения опыта работы в ходе подготовки к профессиональным конкурсам, публичным выступлениям и др.

***Обязанности молодого специалиста:***

- изучать федеральные законы и нормативные правовые акты, регулирующие образовательную деятельность;
- выполнять индивидуальный план профессионального становления (сопровождения) в сроки, определенные данным локальным актом и приказом руководителя;
- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться у наставника передовым методам и формам работы;
- повышать свой образовательный и культурный уровень;
- своевременно отчитываться о выполнении индивидуального плана педагогического становления (сопровождения).

***Организация работы наставников и контроль их деятельности***

- возлагается на заместителя руководителя, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности. Заместитель руководителя, в должностные обязанности которого входят вопросы организации методической деятельности, обязан:
- представить назначенного молодого специалиста педагогам, закрепить за ним наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого специалиста и его наставника;
- посещать отдельные занятия, проводимые наставником и молодым специалистом;
- изучать, обобщать и распространять положительный опыт наставничества в образовательной организации;
- вносить предложения о применении мер поощрения наставников.

К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- локальный нормативный акт, регламентирующий организацию наставничества;
- приказ руководителя образовательной организации;
- планы работы и протоколы заседаний методического (педагогического) совета образовательной организации по вопросам наставничества;
- методические рекомендации или обзоры по передовому опыту работы наставников;
- индивидуальный план профессионального становления молодого специалиста.

***Итоги деятельности ОО НТГО по наставничеству в 2021 году:***

В 2020 году в образовательных организациях Нижнетурина городского округа была внедрена целевая модель наставничества: созданы необходимые нормативные и организационные условия, началась реализация наставнических

программ.

Успешная реализация наставничества предусматривает достижение следующих целевых показателей по количеству участников программы к концу 2021 года:

доля детей от 10 до 19 лет (наставляемые) – 25%

доля детей от 15 до 19 лет (наставники) – 4 %

доля учителей – молодых специалистов (наставляемые) – 25%

доля предприятий (организаций) от общего числа предприятий – 10%

Достижение целевых показателей (на основании данных отчетов по итогам 2021 года, предоставленных ОО) приведено в таблице:

### ***Достижение целевых показателей по итогам 2021 года***

	План на 2021	МАОУ НТГО "СОШ №1"	МАОУ НТГО "СОШ №2"	МАОУ НТГО "СОШ №3"	МАОУ "НТГ"	МАОУ НТГО "СОШ №7"	МАОУ НТГО "ИСО Ш"	МБОУ "Сигнальненская СОШ"	МБОУ "Косыненская СОШ"	МБОУ "Платинская ООШ"	по НТГО
Наставляемые (дети от 10 до 19 лет)	25%	18%	8%	28%	2%	0%	12%	-	-	-	11%
Наставники (дети от 15 до 19 лет)	4%	20%	16%	5%	0%	0%	5%	-	-	-	7%
Молодые специалисты	25%	100%	25%	50%	25%	100%	100%	-	-	-	67%
Предприятия	10%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	0%

1. Наиболее успешной формой наставничества по итогам 2021 года стала форма «учитель – учитель», что можно объяснить большим опытом ее применения при профессиональном сопровождении молодых педагогов.

2. Наиболее массовой является форма наставничества «ученик – ученик». Тем не менее показатель «Доля детей в возрасте от 10 до 19 лет от общего количества детей, проживающих в субъекте РФ, вошедших в программы наставничества в роли наставляемого» достигнут частично, что является результатом использования преимущественно индивидуальных форм работы, недостаточным вниманием реализации наставнических программ в МАОУ НТГО «СОШ №7», МАОУ «НТГ».

3. Наименее успешной является форма наставничества «работодатель – ученик», в настоящее время школы не реализуют программы наставничества совместно с предприятиями.

4. Целевые показатели (2021) реализации целевой модели достигнуты частично.

### ***10.3. Затруднения выявленные по результатам работы в 2021 году***

ж) отсутствие индивидуальной траектории построения плана повышения квалификации с учетом выявленных конкретных трудностей в педагогической работе конкретного педагога, рефлексия на решение педагогических проблем, низкому качеству преподавания, выявленном по результатам ГИА;

з) недостаточное привлечение педагогов к разработке программ профессионального роста и индивидуальной образовательной траектории в повышении квалификации;

и) недофинансирование образовательных организаций по направлению «повышение квалификации» (местный бюджет) расходов связанных с возмещением затрат на проезд, проживание;

- к) закрепление педагогом полученных знаний по новым образовательным программам в практику (ИКТ на уроках, сайтостроение и др.).
- л) отсутствие внутреннего мониторинга эффективности применения полученных компетенций в образовательной деятельности педагога в ОО.

## **11. Система управленческих решений и адресные рекомендации по результатам Мониторинга**

### **11.1. Система управленческих решений**

Обновление структуры и содержания работы по совершенствованию системы методического сопровождения и организации повышения квалификации педагогических и руководящих работников с учетом основных направлений модернизации системы образования в 2021 году

Цель: формирование системы педагогического роста, направленной, на установление уровней владения профессиональными компетенциями, подтверждаемыми результатами аттестации.

Задачи:

- ✓ совершенствование системы повышения квалификации, стимулирование и поддержка педагогических работников через ликвидацию профессиональных дефицитов при реализации ИОМ;
- ✓ повышение престижа образовательного организации через рост квалификации педагогических работников;
- ✓ создание системы внутреннего мониторинга эффективности применения полученных компетенций в рамках ПК, педагогическими и руководящими работниками ОО;
- ✓ обеспечение образовательных организаций высококвалифицированными педагогическими кадрами;
- ✓ создание правовых, организационных условий для развития профессиональной культуры работников образования;
- ✓ подготовка педагогических работников к работе в условиях модернизации образования, обновления его структуры и содержания;
- ✓ обучение педагогических работников методам воспитания и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья;
- ✓ совершенствование управленческой компетенции руководителей образовательного учреждения;
- ✓ развитие конкурентоспособной системы образования, отвечающей современным требованиям.

*В Нижнетуринском городском округе актуальным в направлении дополнительного профессионального образования педагогических работников является:*

- повышение
- обновление структуры и содержания работы по совершенствованию системы с учетом основных направлений модернизации системы образования;
- повышение квалификации по направлению ФГОС ОВЗ НОО, ФГОС СО;

- повышение квалификации по направлению педагогической деятельности (качество образования через реализацию ФГОС);
- получение дополнительного профессионального образования в другой предметной области;
- обучение тьюторов по различным направлениям (ФГОС, ГИА);
- повышение квалификации по направлению повышение качества образования.

*1. Система повышения квалификации должна строиться с учетом:*

- активного привлечения педагогов к выбору программ профессионального роста;
- построения содержания повышения квалификации с учетом выявленных конкретных трудностей в педагогической работе, разнообразных педагогических проблем;
- индивидуальной образовательной траектории каждого педагога в повышении квалификации;
- отработки новых профессионально-педагогических умений и навыков непосредственно на практике;
- увеличения количества программ с использованием дистанционных технологий.

*В систему повышения квалификации как непрерывной социально-педагогической системы должны входить следующие компоненты:*

- содержание повышения квалификации с учетом их базового образования, стажа работы и должностных обязанностей, **выявленных профессиональных дефицитов**;
- формы и методы обучения слушателей, обеспечивающие рациональное использование учебного времени при сжатых сроках обучения и активную позицию личности;
- организационно-педагогические условия, способствующие эффективности повышения квалификации (оформление аудиторий, оборудование учебных кабинетов и лабораторий, наличие современных технических средств обучения: аудио- и видеотехники, компьютерный класс, мультимедийный лингафонный кабинет, методический кабинет и др.).

*2. Обновление структуры и содержания работы по совершенствованию системы методического сопровождения и организации повышения квалификации педагогических и руководящих работников с учетом основных направлений модернизации системы образования:*

- ✓ интеграция достижений педагогической науки и образовательной практики в целях совершенствования учебно-воспитательного процесса и повышения профессиональной компетентности педагогов,



- ✓ практико-ориентированная подготовка педагогических работников к инновационным преобразованиям,
- ✓ содействие росту педагогического потенциала и творчества, поддержка конкурсного движения педагогов,
- ✓ совершенствование форм методической работы с педагогическим коллективом,
- ✓ распространение передового педагогического опыта и инновационной практики,
- ✓ освоение современных педагогических и воспитательных технологий (информационно-коммуникационных, исследовательских, проектных и т. д.),
- ✓ овладение основами научного анализа собственного педагогического труда воспитателями, учителями, классными руководителями, администрацией.

### ***3. Конкурсы профессионального мастерства***

Конкурсы профессионального мастерства выступают важным средством индивидуального развития и поддержки профессионально-личностной компетентности педагогических работников. Значимость развития конкурсного движения подчеркивается в проекте концепции дополнительного профессионального педагогического образования, подкрепляется решениями заседания коллегии Министерства просвещения РФ от 23.10.2020 года.

Результаты проведения профессиональных конкурсов представляют актуальную информацию об уровне сформированности профессиональной компетентности педагогических работников. На основе анализа информации об участии педагогов в конкурсах профессионального мастерства формируются адресные рекомендации, которые становятся основой для консультаций при подготовке к конкурсам, а также для составления индивидуальных планов профессионального развития педагогов.

Диссеминация успешного педагогического и управленческого опыта - условие актуализации профессиональной компетентности педагогов и руководителей, способствующее получению качественно новых результатов образования.

Обобщение и распространение опыта, полученного в результате реализации инновационных проектов, являются одним из условий деятельности организаций, имеющих статус инновационной площадки. Образовательная организация представляет свой опыт в таких формах повышения квалификации, как научно-практические конференции, семинары, вебинары, стажировки, публикации, размещение материалов на сайте, образовательные выставки, мастер-классы, конкурсы профессионального мастерства и др.

Конкурсы профессионального мастерства. Эта модель представлена двумя направлениями - собственно участие в конкурсах профессионального мастерства и использование потенциала победителей. Участие в конкурсах профессионального мастерства рассматривается как форма распространения ценного управленческого и педагогического опыта. Использование потенциала победителей конкурсов в образовательном пространстве являются наиболее результативными в случае привлечения педагогов к работе в экспертных группах, руководству работой профессиональных объединений педагогов, адресной помощи в подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства и др.

Диссеминация успешного опыта способствует совершенствованию профессиональной компетентности педагогов и руководителей, ориентируя их на непрерывное обучение и развитие.

С целью развития сетевых форм сотрудничества, в том числе при реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, заключаются договоры с социальными партнерами.

Управленческие решения, принятые за последние три года, направленные на повышение эффективности системы дополнительного профессионального образования НТГО, позволили обеспечить:

- вариативность программ дополнительного профессионального образования для различных целевых категорий педагогических и руководящих работников;
- разнообразие форм повышения квалификации, увеличение количества программ повышения квалификации с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, применения современных цифровых инструментов;
- внедрение в практику обучение школьных команд;
- реализацию программ повышения квалификации на базе инновационных площадок и ресурсных центров;
- расширение сетевых форм сотрудничества по реализации программ повышения квалификации;
- начинается внедрение практики индивидуального консультирования педагогических работников с предоставлением адресных рекомендаций по вопросам стимулирования профессионального роста, построения индивидуальной образовательной траектории;
- разнообразие форм сопровождения профессионального развития педагогических работников, в том числе тьюторского сопровождения, «горизонтального обучения» с участием профессиональных педагогических сообществ.

По результатам проведенного анализа Мониторинга подготовлены адресные рекомендации субъектам образовательного процесса.

## **12. Адресные методические рекомендации**

Выявление профессиональных дефицитов, включающее:

- анализ результатов независимых оценочных процедур ВПР, ДКР, ОГЭ, ЕГЭ, региональных мониторингов качества образования позволяет на основании выявленных дефицитов;

- проведение независимой оценки квалификаций педагогов и построение индивидуальных образовательных маршрутов, основанных на выявленных дефицитах, именно на уровне образовательной организации на основе собственной аналитической деятельности должны выявляться профессиональные дефициты педагогов и строиться индивидуальный образовательный маршрут педагога.

Позволит давать адресные рекомендации по направлению повышению квалификации педагогов каждого образовательного учреждения в отдельности. Разрабатывать и широко использовать тематические диагностические анкеты самодиагностики профессиональных дефицитов педагогов и руководителей. Например, анкеты на выявление профессиональных дефицитов в области ИКТ-

компетенций в соответствии с профессиональным стандартом педагога, самодиагностика уровня компетентности педагогов в вопросах образовательных технологий в контексте ФГОС, самодиагностика уровня психолого-педагогической компетентности педагогов ДОУ и т.д. Основная задача любых мониторингов, направленных на выявление профессиональных дефицитов в педагогической среде, заключается в построении адресной модели повышения квалификации и ликвидации этих дефицитов. Иницилирующая роль в этом процессе должна отводиться деятельности образовательной организации.

**Выводы:** Анализ представленных образовательными организациями (далее-ОО) документов позволяет сделать вывод об отсутствии целостного подхода к осуществлению мероприятий (мониторингов), направленных на выявление профессиональных дефицитов в педагогической среде. На сегодняшний день в большинстве ОО представлен фрагментарный опыт такой деятельности.

**Рекомендации руководителям ОО:**

1. Создавать необходимые условия для стимулирования профессионального роста, построения индивидуальной образовательной траектории педагогических работников;
2. Обеспечить проведение предварительной персонифицированной диагностики профессиональных дефицитов педагогов
3. Включать в систему внутришкольной оценки качества образования обязательного самоанализа профессиональных дефицитов и затруднений педагогов.
4. Организация системы повышения квалификации через трансляцию опыта лучших педагогов.
5. Совершенствование системы внутришкольной оценки качества образования (ВСОКО) и внутришкольного контроля (ВШК). Включить в Циклограммы ВШК контроль реализации адресных методических рекомендаций в случае их получения школой.
6. Введение в образовательной организации карт индивидуального профессионального развития педагогов (по результатам адресной методической поддержки).
7. Введение в практику работы с персоналом карт индивидуального профессионального саморазвития.
8. Разработка механизма стимулирования педагогических работников к участию в деятельности профессиональных сообществ и ассоциаций.
9. Поддерживание развития «горизонтального обучения» среди педагогических работников, в том числе на основе обмена опытом.
10. Обеспечить опережающее обучение педагогов современным образовательным технологиям, внедрение различных форматов электронного образования.
11. Использование опыта создания интерактивных ресурсов диагностики профессиональных дефицитов педагогов и руководителей как наиболее доступных и удобных форм мониторинга.
12. Методическое сопровождение педагогов в условиях реализации ФГОС.
13. Методическое сопровождение педагогов на этапах промежуточной и Итоговой аттестации обучающихся (ЕГЭ, ОГЭ, итоговое сочинение, ВПР и др.).

14. Распространение опыта и лучших педагогических практик.
15. Оказание консультативной помощи педагогам по возникающим актуальным проблемам профессиональной деятельности, включая введение национальной системы профессионального и учительского роста.
16. Методическая поддержка молодых педагогов.
17. Продолжать участие в системе профессиональной онлайн диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и руководителей образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана профессионального роста.
18. Рекомендовать руководителям и административным командам образовательных организаций разработать систему нематериального поощрения участников профессиональных конкурсов, не получивших призовых мест или не прошедших в финал.
19. Разработка инновационную модель внедрения послекурсового сопровождения педагогических работников в форме сетевых электронных (дистанционных) и очных мероприятий, мотивирующих педагогических работников включаться в систему неформального образования (профессиональные конкурсы, проекты, тренинги, конференции, семинары, вебинары, видеоконференции, обсуждение проблем на форумах, консультации, различные актуальные разовые мероприятия и др.).

#### **Управлению образования, МКУ «ИМЦ»**

1. Разработать адресные методические рекомендации, обеспечивающие методическую поддержку педагогических работников с учетом выявленных дефицитов и региональных особенностей системы образования НТГО: по результатам мониторинговых исследований и процедур, анализа документов: методические рекомендации школам с низкими результатами по ГИА, Методические рекомендации школам с низкими результатами по ВПР, и другие.
2. Совершенствовать механизмы получения обратной связи по результатам адресной методической поддержки конкретным школам и учителям.
3. Обеспечить методическую поддержку педагогических работников в повышении качества знаний и формировании компетенций обучающихся с учетом задачи по улучшению результатов участия школьников в тестировании по оценки функциональной грамотности с использование инструментов исследования качества образования PISA.
4. Обеспечить организацию и проведение открытых методических, практико-ориентированных мероприятий по обмену опытом и лучшими практиками реализации адресной методической поддержки педагогических работников по выявленным дефицитам (в том числе с использованием дистанционных технологий).
5. Формирование реестра образовательных организаций, обладающих условиями для организации стажировки педагогических работников.
6. Организовать стажировки для руководителей образовательных организаций по обмену опытом и лучшими практиками.
7. Обобщить и тиражировать опыт горизонтальных практик обучения, поддерживающих систему формального повышения квалификации.

8. Методическое сопровождение инновационных процессов в системе образования.
9. Развитие образовательных сетей, в том числе профессиональных и Социальных; горизонтальное обучение (взаимообучение, коучинг, обмен опытом, в том числе с использованием дистанционных технологий, игровых моментов); обучение в процессе самоанализа и самооценки, в том числе через работу с профессиональными педагогическими (методическими) объединениями.
10. Развивать систему тьюторского сопровождения профессионального развития педагогических работников.
11. При разработке профессиональных конкурсов (номинаций профессиональных конкурсов) для молодых педагогов необходимо учитывать потребность в разделении рабочего и конкурсного пространства: проводить конкурсы вне образовательных организаций, выездные мероприятия, освобождать конкурсантов от работы в день конкурсных мероприятий.
12. Разработать конкурсные мероприятия (процедуры), не предполагающие продолжительную целевую подготовку участников.

**Педагогам** при реализации образовательной программы следует учитывать результаты анализа внешних оценочных процедур и методических рекомендаций, разработанных на их основе

Директор МКУ «ИМЦ»

Касимова И.А.