

Приложение к письму МКУ «ИМЦ» от
06.02.2023 № 75

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

***Аналитическая информация по итогам мониторинга МСОКО в
2022 году. Направление 2.2 «Мониторинг состояния системы
обеспечения профессионального развития педагогических
работников Нижнетуринского городского округа»***



г.Нижняя Тура, 2023 г.

Оглавление

Введение.....	3
1. Нормативное обеспечение мониторинга.....	3
2. Цель, задачи, принципы мониторинга.....	4
3. Показатели и критерии мониторинга.....	6
4. Мониторинговые мероприятия.....	7
5. Мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.....	10
6. Результаты мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников по НТГО в 2022 году по кластерам.....	13
7. Анализ результатов мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников по НТГО в 2022 году.....	18
7.1. Трек 1: Показатели по осуществлению планового повышения профессионального мастерства.....	18
7.2. Трек 2: Показатели по устранению дефицита педагогических кадров.....	25
7.3. Трек 3: Показатели по повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ.....	29
8. Общие выводы о состоянии системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Нижнетуринском городском округе по результатам анализа результатов по показателям на уровне муниципальных образований.....	33
9. Адресные рекомендации по результатам мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Нижнетуринского городского округа.....	36

Введение

Одним из важнейших механизмов реализации стратегии социально-экономического развития Нижнетурунского городского округа является система образования, и прежде всего развитие ее кадрового потенциала, способного обеспечить инновационность и эффективность ее развития.

В настоящее время система образования Нижнетурунского городского округа обладает высоким кадровым потенциалом, вместе с тем, значительная часть организаций дошкольного, общего и дополнительного образования округа испытывают проблемы кадрового характера, связанные с нехваткой педагогических работников по отдельным областям знаний, наличием высокого уровня педагогической нагрузки, профессиональных дефицитов у части педагогических работников, кроме того, высока доля педагогов, находящихся в предпенсионном и пенсионном возрасте.

Изменения социально-экономической ситуации в стране, принятие новых законодательных актов в сфере образования диктуют не только необходимость корректировки целей образования, учитывающих государственные, социальные и личностные потребности и интересы, но и совершенствование психологического обеспечения образовательной деятельности с учетом новых требований к психолого-педагогическим условиям реализации образовательных программ.

Комплекс мер по развитию системы обеспечения профессионального развития педагогических и руководящих работников в образовательных организациях, подведомственных Управлению образования администрации Нижнетурунского городского округа на 2022-2024 годы, включает, в том числе мероприятия, направленные на укрепление положительного имиджа педагога, повышение привлекательности педагогической профессии для выпускников общеобразовательных организаций, направлен на дальнейшее развитие кадрового потенциала системы образования Нижнетурунского городского округа, разработан в целях достижения результатов, определенных основными принципами национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста, утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р.

1. Нормативное обеспечение мониторинга

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

комплекс мер, направленных на повышение статуса учителя и в соответствии с решением коллегии Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 22 декабря 2021 года

распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р,

распоряжений 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),

постановлений Правительства Свердловской области от 18.09.2019 N588-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», приказа Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 28.07.2021 № 722-Д «Об утверждении Комплекса мер («дорожной карты») по созданию и функционированию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров Свердловской области на 2021-2024 годы»,

положения о мониторинге состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Свердловской области (протокола заседания рабочей группы по развитию региональной системы оценки качества образования и региональных механизмов управления качеством от 04.05.2022 № 11/2, 22.07.2022 № 16), приказа Управления образования администрации Нижнетуринского городского округа от 28.11.2022 № 226 «О совершенствовании муниципальной системы оценки качества образования Нижнетуринского городского округа».

2. Цель, задачи, принципы мониторинга

Мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Нижнетуринского городского округа (далее - мониторинг) предназначен для объективного информационного отражения состояния муниципальной системы работы по обеспечению комплекса условий для профессионального развития педагогических работников в Нижнетуринском городском округе (далее - педагогические работники), деятельности субъектов системы образования по методическому

сопровождению профессионального развития педагогических работников на основе статистических данных, разработки прогноза ее обеспечения и развития.

Для повышения эффективности и качества педагогической деятельности в мониторинг включены измерения и диагностики, позволяющие 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.

Основные направления мониторинга:

- 1) исследование состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- 2) исследование состояния системы дополнительного профессионального педагогического образования.

Цель мониторинга - определение эффективности деятельности муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Нижнетурунском городском округе по:

- 1) выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
- 2) совершенствованию предметных компетенций педагогических работников;
- 3) участие в построении и учету индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- 4) участие в обеспечении ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами.
- 5) проведению профилактики профессионального выгорания педагогов;
- 6) осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников;
- 7) вовлечению педагогов в экспертную деятельность;
- 8) участие в формировании методического актива;
- 9) организации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне;
- 10) анализу состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;
- 11) развитию цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников;
- 12) выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях округа;

- 13) развитию кадрового потенциала в образовательных организациях;
- 14) осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- 15) поддержке молодых педагогов/ реализации программ наставничества педагогических работников;
- 16) организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ, отдельных направлений деятельности образовательных организаций и отдельных групп образовательных организаций.

Основные задачи мониторинга:

- 1) определение проблем в организации обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- 2) выявление наиболее эффективных практик сопровождения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории Нижнетуринского городского округа;
- 3) развитие взаимодействия участников педагогического кластера Нижнетуринского городского округа в сопровождении профессионального развития педагогических работников; развитие системы 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, городских (муниципальных) методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогических работников, сетевого взаимодействия профессиональных педагогических сообществ.

3. Показатели и критерии мониторинга.

Мониторинг осуществляется по критериям и показателям исследования состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Нижнетуринском городском округе в соответствии с траекториями (треками), определенными в Методических рекомендациях по развитию механизмов управления качеством образования (ФГБУ «ФИОКО» 29.04.2022), Положением о Мониторинге состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Свердловской области.

Показатели мониторинга при исследовании состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников объединены в следующие треки (траектории) развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников:

Трек 1: Показатели по осуществлению планового повышения профессионального мастерства:

- показатели по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
- показатели по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- показатели по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов;
- показатели по обеспечению Центра непрерывного повышения профессионального мастерства Свердловской области (далее - ЦНППМ) кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами;
- показатели по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников в муниципальном образовании, в образовательной организации.

Трек 2: Показатели по устранению дефицита педагогических кадров:

- показатели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях;
- показатели по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- показатели по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;

Трек 3: Показатели по повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ:

- показатели по организации повышения квалификации педагогических работников по актуальным направлениям и программам;
- показатели по организации повышения квалификации педагогических работников различных образовательных организаций, в том числе работников систем дошкольного образования, дополнительного образования.

По перечисленным показателям определены критерии, индикаторы и шкала оценки, шкала перевода единиц измерения в баллы для подсчета общего количества баллов, которые представлены в экспертной карте состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников.

4. Мониторинговые мероприятия

Муниципальным оператором по проведению мониторинга является муниципальное казенное учреждение «информационно-методический центр» (далее – МКУ «ИМЦ»),

Для проведения мониторинга использовались следующие источники получения информации:

1) статистические и аналитические материалы (справки, отчеты) о результатах оценочных процедур (всероссийских проверочных работ, основного государственного экзамена, единого государственного экзамена, диагностических контрольных работ, репетиционного тестирования и других оценочных процедур);

2) данные по результатам диагностики профессиональных дефицитов (трудностей) педагогических работников, в том числе в ГАОУ ДПО СО «ИРО»;

3) аналитические справки, отчеты о результатах повышения квалификации, аттестации педагогических работников;

4) данные о системе дополнительного профессионального педагогического образования;

5) аналитические справки, отчеты о деятельности школьных/муниципальных методических объединений, методических служб на уровне муниципального образования;

6) аналитические справки, отчеты о результатах методической работы, сопровождении профессионального развития педагогических работников на уровне муниципального образования;

7) отчеты о самообследовании (с информацией о результатах сопровождении профессионального развития педагогических работников, методической работы);

8) материалы по результатам аналитической деятельности, содержащие управленческие решения (приказы, распоряжения, рекомендации, протоколы и другие документы);

9) муниципальные программы (положения), дорожные карты (планы-графики) мероприятий;

10) адресные рекомендации для коллективов школ, разных категорий педагогических работников и другое;

11) информационные ресурсы муниципальных методических служб (сайты, страницы на сайтах управлений образованием и другие ресурсы);

12) информационные карты о результатах деятельности по сопровождению профессионального развития педагогических работников.

14. Указанные источники информации могут быть использованы оператором мониторинга, а также представлены участниками мониторинга в качестве подтверждения достоверности указанной информации.

Данные для мониторингового исследования состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников предоставлены всеми образовательными организациями.

Сбор данных мониторинга осуществляется посредством заполнения ответственными специалистами образовательных организаций - участниками педагогического кластера Нижнетурина городского округа информационных карт по утвержденным муниципальным показателям.

Обработка данных мониторинга осуществляется в соответствии с методикой расчета показателей с учетом выделенных кластеров.

Сроки: мониторинг проводился с 17.01.2023 по 31.01.2023 года.

В мониторинге системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Нижнетуринского городского округа приняли участие 9 общеобразовательных организаций 7 дошкольных образовательных организаций 2 организации дополнительного образования.

При проведении анализа результатов мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников были использованы контекстные показатели, которые по результатам мониторинга 2022 года выступают важными факторами для совершенствования системы обеспечения профессионального развития на уровне образовательной организации.

Кластеризация и учет территориальных особенностей

При проведении анализа результатов оценки были использованы контекстные показатели, на основе которых образовательные организации были сгруппированы по кластерам, наиболее сходным по данным характеристикам. В качестве контекстных используются социально-экономические и демографические показатели.

В результате сформированы два кластера:

Кластер № 1 «Городские образовательные организации», к нему относятся следующие общеобразовательные организации:

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Нижнетуринского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №1 имени Е.В. Панкратьева»;

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Нижнетуринского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №2»;

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Нижнетуринского городского округа «Средняя общеобразовательная школа №3»;

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Нижнетуринская гимназия»;

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Нижнетуринского городского округа «Средняя общеобразовательная школа № 7 имени М.Г. Мансурова».

Кластер № 2 «Сельские образовательные организации, к нему относятся следующие общеобразовательные организации:

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Нижнетуринского городского округа «Исовская средняя общеобразовательная школа»;

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Сигнальненская средняя общеобразовательная школа»;

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Косьинская средняя общеобразовательная школа»;

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Платинская основная общеобразовательная школа».

Данная кластеризация обусловлена тем, что данные организации имеют разные социально-экономические условия, влияющие на развитие системы образования.

5. Мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников

Для проведения мониторинга деятельности общеобразовательных организаций использовались Экспертные карты, с помощью которых определялась эффективность деятельности организаций. Результаты Мониторинга по Нижнетуринскому городскому округу представлены в рис.1, таблице 1-4.

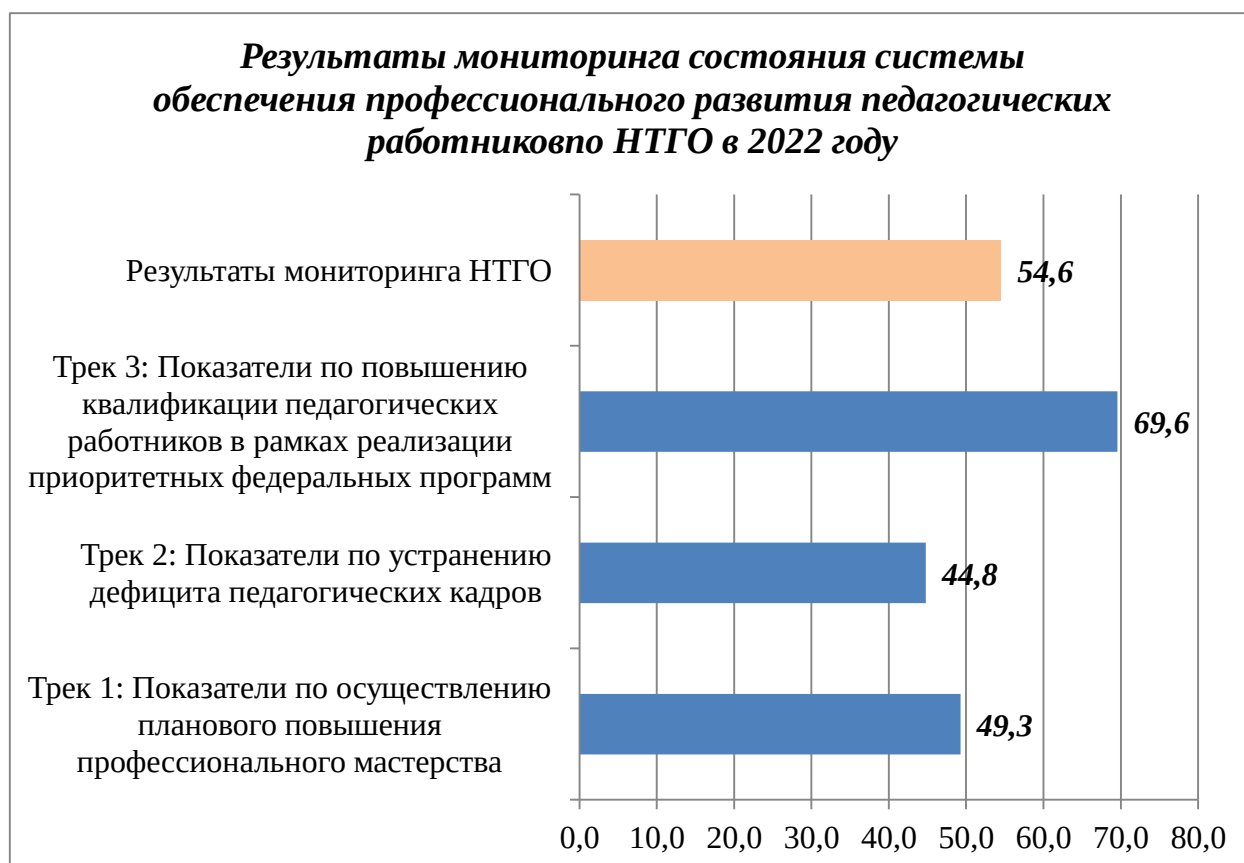


Рис.1

Таблица 1

Результаты мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников по НТГО в 2022 году.

Показатели мониторинга	Результат по НТГО
Трек 1: Показатели по осуществлению планового повышения профессионального мастерства	49,3
Трек 2: Показатели по устранению дефицита педагогических кадров	44,8
Трек 3: Показатели по повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	69,6
Результаты мониторинга НТГО	54,6

Таблица 2

Результаты мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников по НТГО в 2022 году. Кластеры 1,2

Показатели мониторинга	Кластер 1	Кластер 2	НТГО
Трек 1: Показатели по осуществлению планового повышения профессионального мастерства	48,68	49,92	49,30
Показатели по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников	49,77	68,89	59,33
Показатели по учету ИОМ совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	74,45	80,22	77,34
Показатели по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов	40,83	26,56	33,69
Показатели по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников в муниципальном образовании, в образовательной организации	29,67	24,00	26,83
Трек 2: Показатели по устранению дефицита педагогических кадров	50,63	38,96	44,80
Показатели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях	48,01	44,83	46,42
Показатели по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	56,75	25,00	40,88
Показатели по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	47,13	47,05	47,09
Трек 3: Показатели по повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	70,00	69,16	69,58
Показатели по организации повышения квалификации педагогических работников	70,00	69,16	69,58
Результаты мониторинга НТГО	56,44	52,68	54,56

Данные мониторинга позволяют сделать **общие выводы**.

Достигнуть 100 % выполнения показателей не удалось ни одной общеобразовательной организации.

Таблица 3

Результаты мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников по НТГО в 2022 году. Направления

Показатели мониторинга	Результат по НТГО
Трек 1: Показатели по осуществлению планового повышения профессионального мастерства	49,3
Показатели по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников	59,3
Показатели по учету ИОМ совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	77,3
Показатели по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов	33,7
Показатели по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников в муниципальном образовании, в образовательной организации	26,8
Трек 2: Показатели по устранению дефицита педагогических кадров	44,8
Показатели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях	46,4
Показатели по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	40,9
Показатели по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	47,1
Трек 3: Показатели по повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	69,6
Показатели по организации повышения квалификации педагогических работников	69,6
Результаты мониторинга НТГО	54,6

По направлениям показателей низкие результаты:

- участие ОО муниципального образования в качестве стажировочной площадки для реализации форм «горизонтального обучения», ДПП ПК (количество мероприятий) - 0%,
- наличие педагогических работников, являющихся экспертами региональных предметных комиссий, региональных конкурсных комиссий 0%,
- наличие педагогических работников, имеющих методические разработки, тиражируемые на различных уровнях (муниципальный уровень, региональный уровень - пройдена экспертиза на РУМО СО, размещено на портале «Педсовет 66») - 0 %,
- доля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив, от общего числа молодых педагогов (от 0 до 100%) - 0%,
- наличие действующей структуры (объединения) педагогов-наставников, менторов- 0.

6. Результаты мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников по НТГО в 2022 году по кластерам

При анализе результатов расчета по показателям для выявления динамики и эффективности развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников учитывались некоторые значения сопоставимых показателей мониторинга предыдущего, 2021 года. Это позволило делать выводы на основе динамики результатов, более полно охарактеризовать состояние муниципальной системы на настоящем этапе. Также в анализе учтены значения показателей по общеобразовательным организациям, относящимся к разным кластерам.

Выделение кластеров позволило определить уровень эффективности деятельности образовательных организаций городских (56,44 %) и сельских поселений (52,68 %), при этом кластер «Сельские ОО» продемонстрировал более низкие результаты мониторинга.

Таблица 4

Результаты мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников по НТГО в 2022 году. Показатели

треки	показатели	индикаторы	Кластер 1	Кластер 2	НТГО
Показатели по осуществлению планового повышения профессионального мастерства	Показатели по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников	доля учителей, прошедших диагностику (оценку) профессиональных компетенций в рамках федеральных процедур, от общего количества учителей (от 0 до 100%)	26,8	56,0	41,4
		доля педагогических работников, прошедших региональную диагностику (оценку) профессиональных компетенций, от общего количества педагогических работников (от 0 до 100%)	41,0	72,0	56,5
		доля педагогических работников, прошедших организованную в образовательной организации самодиагностику профессиональных компетенций, от общего количества педагогических работников (от 0 до 100%)	81,5	78,7	80,1
		всего	49,77	68,89	59,33
	Показатели по учету ИОМ совершенствования профессионального мастерства педагогических работников,	доля педагогических работников, для которых разработаны и реализуются индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ) на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства (ЦНППМ), от общего количества педагогических работников (от 0 до 100%)	34,8	47,7	41,2

разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	доля педагогических работников, для которых разработаны и реализуются индивидуальные маршруты профессионального развития (индивидуальные планы профессионального развития) в образовательной организации, от общего количества педагогических работников (от 0 до 100%)	91,4	96,0	93,7
	доля педагогических работников, для которых разработаны и реализуются индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ) на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства (ЦНППМ), от общего количества педагогических работников, прошедших региональную диагностику профессиональных компетенций (от 0 до 100%)	97,2	97,0	97,1
	всего	74,45	80,22	77,34
Показатели по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов	доля педагогических работников, участвующих в проектах (клубах по интересам, фестивалях творчества и т.п.), от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)	68,0	41,0	54,5
	доля педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)	49,5	38,7	44,1
	доля педагогических работников, прошедших санаторно-курортное лечение в профилактории «Юбилейный», от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)	5,0	0,0	2,5
	всего	40,83	26,56	33,69
Показатели по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников в муниципальном образовании, в образовательной организации	наличие методического объединения (группы, сообщества) педагогов по вопросам формирования функциональной грамотности	100,0	100,0	100,0
	участие ОО муниципального образования в качестве стажировочной площадки для реализации форм «горизонтального обучения», ДПП ПК (количество мероприятий)	0,0	0,0	0,0
	доля педагогических работников, принявших участие в методических мероприятиях, организованных на основе сетевого взаимодействия методических объединений, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)	67,7	68,0	67,8
	доля педагогических работников, участвующих в проведении стажировок и мастер-классов для педагогических работников, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)	20,0	0,0	10,0
	наличие педагогических работников, являющихся экспертами региональных предметных комиссий, региональных конкурсных комиссий	0,0	0,0	0,0
	наличие педагогических работников, имеющих методические разработки, тиражируемые на различных уровнях (муниципальный уровень, региональный уровень - пройдена экспертиза на РУМО СО, размещено на портале «Педсовет 66»)	0,0	0,0	0,0

		наличие педагогических работников, активно участвующих в сетевых проектах региона ("Образовательный тур" и др.) в качестве спикера, ведущего стажировку и т.п.	20,0	0,0	10,0
		всего	29,67	24,00	26,83
Показатели по устранению дефицита педагогических кадров	Показатели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях	доля педагогических работников, реализующих основные образовательные программы в образовательных организациях муниципального образования по совместительству, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)	13,03	15,5	14,3
		доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, от общего числа учителей (от 0 до 100%)	100,00	98,0	99,0
		доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку 27 часов и более, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)	31,00	21,0	26,0
		всего	48,01	44,83	46,42
		Показатели по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	доля педагогических работников, прошедших программу переподготовки, от общего количества педагогов, преподающих учебные предметы не в соответствии с полученным образованием (от 0 до 100%)	7,0	0,0
	наличие реализующегося плана/программы развития кадрового потенциала		100,0	100,0	100,0
	наличие плана взаимодействия (Соглашения) с педагогическими колледжами и педагогическими ВУЗами по взаимодействию на 2022 -2023 уч. год		80,0	0,0	40,0
	наличие реализующейся образовательной программы психолого-педагогических /педагогических классов		40,0	0,0	20,0
	всего		56,75	25,00	40,88
	Показатели по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	доля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив, от общего числа молодых педагогов (от 0 до 100%)	0,0	0,0	0,0
		количество педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет, получивших за отчетный период адресную поддержку и методическое сопровождение в различных формах, в ед.	3,6	2,0	2,8
		доля педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет, получивших за отчетный период адресную поддержку и методическое сопровождение в различных формах, от общего количества педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет (от 0 до 100%)	100,0	100,0	100,0
		количество педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет, охваченных целевой моделью наставничества педагогических работников за отчетный период, в ед.	3,6	2,0	2,8
		количество педагогических работников, охваченных ЦМН (целевой моделью наставничества) за отчетный период, в ед.	3,6	2,0	2,8

		доля педагогических работников, охваченных ЦМН за отчетный период, от общего количества педагогических работников (от 0 до 100%)	7,7	8,5	8,1
		доля молодых педагогов, имеющих наставников, от общего числа молодых педагогов, имеющих педагогический стаж до 3-х лет (от 0 до 100%)	100,0	100,0	100,0
		доля педагогов-наставников – участников педагогических конкурсов, от общего числа педагогов-наставников (от 0 до 100%)	100,0	103,0	101,5
		наличие в локальных документах ОО закрепленных показателей стимулирования деятельности педагогов-наставников	100,0	100,0	100,0
		наличие действующей структуры (объединения) педагогов-наставников, менторов	0,0	0,0	0,0
		наличие функционирующего методические объединения / сообщества молодых педагогов	100,0	100,0	100,0
		всего	47,13	47,05	47,09
Показатели по повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	Показатели по организации повышения квалификации педагогических работников	доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации за отчетный период, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)	52,4	38,3	45,4
		доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам совершенствования предметных и методических компетенций учителей в соответствии с преподаваемым предметом, от общего количества педагогических работников (от 0 до 100%)	100,0	100,0	100,0
		доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам инклюзивного образования и обучения обучающихся с ОВЗ, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)	94,2	97,0	95,6
		доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)	32,5	45,0	38,8
		доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)	100,0	100,0	100,0
		доля педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, направленным на формирование у обучающихся навыков, обеспечивающих технологический суверенитет страны (математика, физика, информатика, химия, биология) (за три последних года) от общего количества педагогических работников ОО данной целевой аудитории (от 0 до 100%)	42,4	45,0	43,7
		доля педагогических работников, обучившихся по программам из Федерального реестра ДППО, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)	52,4	38,3	45,4

	доля педагогических работников, обучившихся по программам, направленным на совершенствование компетенций, необходимых для реализации требований обновленных ФГОС НОО, ООО, СОО, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)	100,0	100,0	100,0
	доля педагогических работников, обучившихся по программам, направленным на совершенствование компетенций, необходимых для реализации образовательной деятельности в цифровой образовательной среде, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)	100,0	100,0	100,0
	доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)	26,0	28,0	27,0
	всего	70,00	69,16	69,58
	ИТОГО	56,44	52,68	54,56

Лучшие результаты по итогам мониторинга достигнуты по следующим направлениям:

Трек 1: Показатели по осуществлению планового повышения профессионального мастерства

Показатели мониторинга	Кластер 1	Кластер 2	НТГО
Показатели по учету ИОМ совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	74,45	80,22	77,34

Трек 2: Показатели по устранению дефицита педагогических кадров

Показатели мониторинга	Кластер 1	Кластер 2	НТГО
Показатели по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	47,13	47,05	47,09

Трек 3: Показатели по повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ

Показатели мониторинга	Кластер 1	Кластер 2	НТГО
доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам совершенствования предметных и методических компетенций учителей в соответствии с преподаваемым предметом, от общего количества педагогических работников (от 0 до 100%)	100,0	100,0	100,0
доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам инклюзивного образования и обучения	100,0	100,0	100,0

обучающихся с ОВЗ, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)			
доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)	100,0	100,0	100,0

7. Анализ результатов мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников по НТГО в 2022 году

7.1. Трек 1: Показатели по осуществлению планового повышения профессионального мастерства

Результаты по группе показателей по осуществлению планового повышения профессионального мастерства

1. Анализ результатов по показателям по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников

Показатели по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников фиксируют с одной стороны, уровень организации, мотивации педагогических работников к выявлению уровня компетентности педагогических работников для дальнейшего адресного повышения профессионального мастерства, с другой стороны, характеризуют наличие процессов плановой работы по профессиональному развитию педагогических работников в Управлении образования администрации Нижнетуринского городского округа, в том числе работу по мотивации педагогических работников к систематическому выявлению уровня компетентности для восполнения профессиональных дефицитов и разработке индивидуального образовательного маршрута, а также обоснования дальнейшего планирования системы научно-методического сопровождения педагогических работников в муниципальном образовании. Общий показатель по данному направлению по Нижнетуринскому округу - 59,2%. По кластеру 1 (городские ОО)- 49,77, кластеру -68,89%.

1.1. По показателю доля учителей, прошедших диагностику (оценку) профессиональных компетенций в рамках федеральных процедур, от общего количества учителей (от 0 до 100%) - 37,75 %,

При этом наибольший показатель продемонстрировали сельские организации МБОУ "ПООШ" -80%, МБОУ "ССОШ"-62%.

1.2. Доля педагогов, прошедших региональную диагностику (оценку) профессиональных компетенций, от общего количества педагогов в муниципальном образовании, составила - 59,6 %,

При этом наибольший показатель продемонстрировали сельские организации МБОУ "ПООШ" -88%, МБОУ "ССОШ"- 80%.

Распределение значений по этим двум показателям по кластерам свидетельствует о значительной роли муниципальных методической службы в части организации выявления профессиональных дефицитов, а, следовательно, и дальнейшей организации процесса профессионального развития педагогов на основе полученных результатов с участием и мотивацией к этому самого педагога – участника процедуры выявления профессиональных трудностей и дефицитов, об активном вовлечении педагогов в процессы выявления профессиональных дефицитов.

1.3. доля педагогических работников, прошедших организованную в образовательной организации самодиагностику профессиональных компетенций, от общего количества педагогических работников – 80,3%.

В МАОУ НТГО "СОШ №1", МБОУ "ССОШ" -100%.

2. Анализ результатов по показателям по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов

По данным показателям результат по НТГО составил 77,34%, Кластер 1-74,45 %, кластер 2-80,22%

2.1. Доля педагогов, для которых разработаны и реализуются индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ) на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства (ЦНППМ) от общего количества педагогических работников общеобразовательных организаций составляет 41,2 %.

При этом:

- в городских ОО –34,8 %;
- в сельских ОО– 19,4 %;
- в сельских территориях, не имеющих муниципальную методическую службу -47,7 %.

Данные подтверждают факт влияния организационного и, мотивационного ресурса на процесс индивидуализации в выстраивании профессионального развития педагогов в ОО.

2.2. Доля педагогов, для которых разработаны и реализуются индивидуальные маршруты профессионального развития (индивидуальные планы) в образовательных организациях (методических объединениях) от общего количества педагогических работников в муниципальном образовании (кроме % ИОМ, указанного в предыдущем показателе) составляет -93,7 %.

При этом:

- в городских ОО – 91,4 %;
- в сельских ОО – 96 %

Высокий показатель результат деятельности муниципальной методической службы по данному направлению. С учетом данных можно сделать вывод о наличии различных вариантов (использовании возможностей) персонализировать процесс профессионального развития, используя алгоритмы разработки индивидуальных маршрутов как на базе ЦНППМ, так и на уровне образовательной организации либо методического объединения педагогов.

2.3. Доля педагогов, для которых разработаны и реализуются индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ) на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства (ЦНППМ) от общего количества педагогических работников, прошедших региональную диагностику профессиональных компетенций, составляет 97,1%.

При этом:

- в городских ОО показатель – 97,2 %;
- в сельских ОО– 97 %;

Значение данного показателя указывает на достаточно высокую степень использования результатов анализа по выявлению профессиональных дефицитов, мотивации педагогических работников к выстраиванию траектории своего профессионального развития, наличие методической поддержки в адресном плановом повышении профессионального мастерства педагогов.

В Нижнетуринском округе имеется куратор индивидуальных маршрутов и тьютор.

Таким образом обеспечивается использование информационного и организационного ресурса ММС, способствующего использованию института кураторства для обеспечения адресности в сопровождении профессионального развития педагогов.

3. Анализ показателей по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов

Данные показатели фиксируют наличие работы с педагогическими коллективами, объединениями педагогов по выявлению их индивидуальных потребностей, формированию педагогических коллективов и удовлетворению индивидуальных потребностей, в том числе, через вовлечение педагогов в конкурсное движение, плановую работу по оздоровлению педагогов, профилактике профессионального выгорания. По данным показателям результат по НТГО составил 34,69%, Кластер 1-39,9 %, кластер 2-30,7%.

3.1. Доля педагогов, участвующих в проектах (клубах по интересам, фестивалях творчества и т.п.) от общего числа педагогов в муниципальном образовании, составляет 54,5 %.

При этом:

- в городских ОО– 68 %;
- в сельских ОО– 41 %;

Анализ значений по данному показателю дает подтверждение значимости организующей роли ММС и важным факторе возможностей непосредственного общения с педагогами. В целом значение по показателю означает достаточно распространенные формы работы с педагогами с учетом их индивидуальных запросов и потребностей в личностном и профессиональном развитии.

3.2. Доля педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах от общего числа педагогов в муниципальном образовании, составляет 34,68 %.

При этом:

- в городских ОО – 39,9 %;
- в сельских ОО – 30,7 %;

Данные по показателям подтверждают недостаточность работы по вовлечению педагогов из образовательных организаций сельских территорий к участию в профессиональных конкурсах. Участие зафиксировано в муниципальных конкурсах.

3.3. Доля педагогов, прошедших санаторно-курортное лечение в профилактории «Юбилейный», составляет 5,5 %.

При этом:

- в городских ОО– 5 %;
- в сельских территориях, имеющих муниципальную методическую службу – 1,5 %;
- в сельских ОО – 6 %.

Данные по показателю демонстрируют малую долю участников программ оздоровления в санатории для педагогических работников области «Юбилейный».

4. Анализ показателей по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников в муниципальном образовании, в образовательной организации

Данные показатели фиксируют систему работы и эффективные механизмы процесса сопровождения профессионального развития педагогов, отражающие единство подходов к внедрению вертикально-интегрированной модели региональной системы научно-методического сопровождения, а также сложившиеся в Нижнетуринском городском округе продуктивные практики системы методической работы с педагогами.

По данным показателям результат по НТГО составил 26,83%, Кластер 1-29,67 %, кластер 2-25%.

4.1. Значение показателя «Наличие в муниципалитете методического объединения (группы, сообщества) педагогов по вопросам формирования функциональной грамотности» свидетельствует о плановой работе с методическими объединениями и профессиональными сообществами по вопросам совершенствования компетенций для формирования и развития функциональной грамотности обучающихся.

Показатель наличия таких объединений составляет 100 %.

4.2. Участие ОО муниципального образования в качестве стажировочной площадки для реализации форм «горизонтального обучения», ДПП ПК (количество мероприятий) -0,1%.

Перегруженность педагогов. Не дает возможность проявлять больше инициативы. Качество программ для стажировок требует доработки. Данную работу необходимо активизировать

4.3. Доля методических мероприятий для педагогических работников, организованных на основе сетевого взаимодействия методических объединений от общего количества методических мероприятий, составляет - 71,3 %.

Данный показатель фиксирует наличие плановой работы по развитию сетевого взаимодействия методических объединений и профессиональных сообществ.

Использование этого механизма в ОО разных кластеров фиксируется в одинаковых значениях.

4.4. Доля педагогических работников, участвующих в проведении стажировок и мастер-классов для педагогических работников, от общего числа педагогов в муниципальном образовании, составляет 9,4 %.

При этом:

- в городских ОО – 16 %;

- в сельских ОО– 2,8 %;

Показатель фиксирует наличие плановой работы по развитию методических компетенций педагогических работников и использования современных форм практико-ориентированного взаимообучения. Значения свидетельствуют о необходимости целенаправленной работы на региональном уровне по вовлечению методических структур сельских территорий к участию в мероприятиях регионального уровня, на которых обеспечивается возможность содействия всем педагогам со всех территорий отработке технологий проведения стажировок и мастер-классов.

4.5. Доля педагогических работников, являющихся экспертами региональных предметных комиссий, региональных конкурсных комиссий, от общего числа педагогов, составляет 0 %.

Данный показатель фиксирует отсутствие плановой работы по развитию предметных и методических компетенций педагогических работников, в том числе, посредством вовлечения и поддержки в экспертной деятельности.

4.6. По показателю «Наличие педагогов, имеющих методические разработки, тиражируемые на различных уровнях (муниципальный уровень, пройдена экспертиза на РУМО СО, размещено на портале «Педсовет 66»)» - 0 % что свидетельствует с низким уровне использования потенциала методических наработок педагогов на уровне муниципального образования.

4.7. Доля педагогов, участвующих в сетевых проектах региона («Образовательный тур» и др.) от общего числа педагогов в муниципальном образовании, составляет 10 %.

При этом:

- в городских ОО – 20 %;
- в сельских ОО– 0 %;

Значения свидетельствуют о недостаточной информированности методического корпуса на уровне ОО о значимых мероприятиях по методическому сопровождению профессионального развития педагогов, отсутствии организационного ресурса в территориях для вовлечения педагогов в новый, развивающий форматы горизонтального обучения, региональный проект «Образовательный тур».

Таким образом, анализ комплекса показателей по направлению (треку 1) развития муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников дает основания для следующих общих выводов (Рис.2).

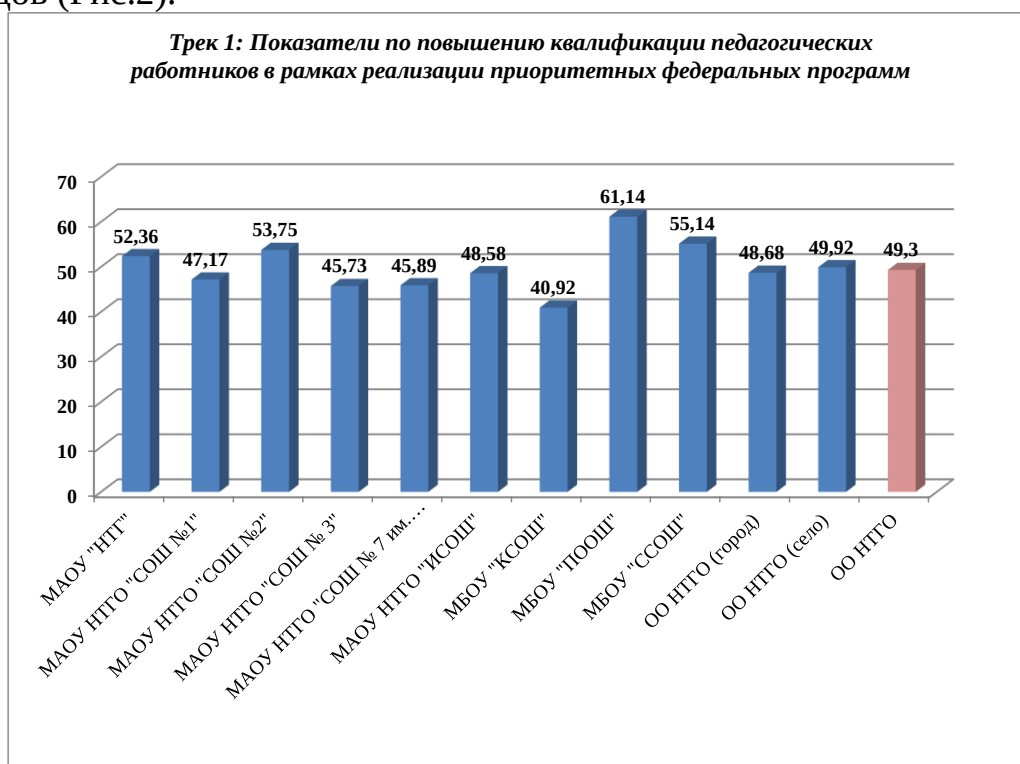


Рис.2

Деятельность общеобразовательных организаций направлена на повышения профессионального мастерства педагогических работников.

1. В части определения проблем в организации обеспечения профессионального развития педагогических работников выявлены проблемы:

- недостаточной информированности, недостаточности организационных ресурсов для планомерного повышения профессионального мастерства педагогических работников в ОО;

- рассогласованности при проведении мониторинговых процедур относительно процесса профессионального развития педагогических работников различного уровня и мероприятий по поддержке и контролю за плановым повышением квалификации в процессе обучения по дополнительным профессиональным программам;

2. В части выявления наиболее эффективных механизмов и практик сопровождения профессионального развития в системе сопровождения профессионального развития педагогических работников:

- сохраняется динамика развития условий для обеспечения профессионального развития педагогических работников, муниципальная методическая служба, системно обеспечивает взаимодействие методических объединений, выявление и поддержку инноваций, осуществляет мониторинг методической работы в образовательных организациях, продвигает использование единых механизмов и инфраструктуры организаций педагогического кластера;

- зафиксирована позитивная динамика развития адресности сопровождения посредством включения педагогов в процесс выявления профессиональных трудностей, уровня развития профессиональной компетентности и проектирования собственного профессионального развития;

- проявлена положительная динамика использования практико-ориентированных форм профессионального развития; наиболее эффективными механизмами является включение педагогов в проектную деятельность, в различные форматы взаимообучения (динамика инициативы в проведении мастер-классов, включения в профессиональные конкурсы, участие в региональном проекте «Образовательный тур»);

3. В части выявления соответствия /несоответствия сложившихся направлений и механизмов развития организационно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников на различных уровнях:

- обеспечивается взаимодействие в деятельности Управления образования Нижнетуринского городского округа с МО СО ГАОУ ДПО СО «ИРО» и ЦНППМ, РУМО;

- вместе с тем имеется недостаточность взаимодействия методических объединений в рамках развития направлений и механизмов единой федеральной системы и региональной модели системы научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников.

Сопоставление данных по сопоставимым или идентичным показателям мониторинга 2021 и 2022 годов показало улучшение всех показателей. Это свидетельствует об эффективности использования форм информирования, методического взаимодействия ММС с ГАОУ ДПО СО «ИРО» и ЦНППМ, а также использовании в 2021-2022 учебном году адресных рекомендаций по разработке, реализации и сопровождению индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) и других форм индивидуализации маршрутизации профессионального развития педагогов в ОО.

7.2. Трек 2: Показатели по устранению дефицита педагогических кадров

Результаты по группе показателей по устранению дефицита педагогических кадров

1. Анализ результатов по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях

1.1. Доля педагогов, реализующих основные образовательные программы в образовательных организациях Нижнетуринского городского округа по совместительству, составляет 14,3 %.

При этом:

- в городских территориях ОО – 13,03 %;
- в сельских ОО – 15,5 %;

Показатель фиксирует степень обеспеченности кадрами образовательных организаций в ОО. Значения свидетельствуют о негативном влиянии фактора сельской территории на кадровую обеспеченность образовательных организаций.

1.2. Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета, составляет - 99 %.

При этом:

- в городских ОО – 100 %;
- в сельских ОО – 98 %;

Показатель подтверждает обеспеченность профессиональными кадрами образовательных организаций.

1.3. Доля педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку 27 часов и более, составляет 26 %.

При этом:

- в городских ОО – 31%;
- в сельских ОО – 21 %;

Значения свидетельствуют об общей тенденции имеющейся перегрузке педагогов во всех ОО.

2. Анализ результатов по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

2.1. Доля педагогов, прошедших программу переподготовки, от общего количества педагогов, преподающих учебные предметы не в соответствии с полученным образованием, составляет 11,1 %.

При этом:

- в городских ОО – 8,6 %;
- в сельских ОО – 13,6 %;

Показатель фиксирует наличие в ОО системной работы по восполнению кадровых ресурсов с учетом выявления кадровых потребностей,

2.2. По показателю «Наличие муниципальных планов/программ развития кадрового потенциала в МО» -100 %.

Значения свидетельствуют о достаточной стабильности в осуществлении планомерной деятельности по развитию кадрового потенциала в системе образования.

2.3. По показателю «Наличие планов взаимодействия (Соглашений) с педагогическими колледжами и педагогическими ВУЗами по взаимодействию на 2022-2023 уч.год» значение по Нижнетуринскому ГО составило 55 %.

При этом:

- в городских ОО– 100 %;
- в сельских ОО – 0 %;

Различие в значениях, с одной стороны, демонстрирует значимость ММС в инициации важнейших проектов по взаимодействию с педагогическими колледжами и ВУЗами для восполнения и планомерного восполнения кадров в ОО, а, с другой, - особенности территориального расположения и удаленности территорий от названных организаций.

2.4. По показателю «Наличие педагогических/психолого-педагогических классов в муниципальном образовании» значение составило 100 % , что соотносится с данными о включении Нижнетуринского ГО в проект «Педагогические классы». Сетевой класс базируется в МАОУ НТГО «СОШ №2».

2.5. По показателю «Наличие проектов договоров с педагогическими колледжами и педагогическими ВУЗами на обучение по целевой подготовке выпускников ОО муниципалитета в текущем году» среднее значение составляет 20 %.

При этом:

- в городских ОО – 20 %
- в сельских ОО – 0 %;

Значения по данному показателю отражают основной предмет Соглашений, - реализацию образовательных программ педагогического класса и целевую подготовку выпускников.

3. Анализ результатов по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников

3.1. Доля молодых педагогов, сопровождаемых методистами, включенными в региональный методический актив, от общего числа молодых педагогов (от 0 до 100%) -0%.

3.2. Количество педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет, получивших за отчетный период адресную поддержку и методическое сопровождение в различных формах, в ед.-26.

3.3. Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет, получивших за отчетный период адресную поддержку и методическое сопровождение в различных формах, от общего количества педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет (от 0 до 100%) -2,8 %.

При этом:

- в городских ОО – 3,6 %

- в сельских ОО – 2,0 %;

3.4. Количество педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы не более 3-х лет, охваченных целевой моделью наставничества педагогических работников за отчетный период, в ед.-26.

3.5. Количество педагогических работников, охваченных ЦМН (целевой моделью наставничества) за отчетный период, в ед.-66.

3.6. Доля педагогических работников, охваченных ЦМН за отчетный период, от общего количества педагогических работников (от 0 до 100%)-10,9%.

3.7. Доля молодых педагогов, имеющих наставников, от общего числа молодых педагогов, имеющих педагогический стаж до 3-х лет (от 0 до 100%) -100%.

3.8 Доля педагогов-наставников – участников педагогических конкурсов, от общего числа педагогов-наставников (от 0 до 100%)-100%

3.9. Наличие в локальных документах ОО закрепленных показателей стимулирования деятельности педагогов-наставников – 100%.

3.10. Наличие функционирующего методические объединения / сообщества молодых педагогов – имеется «Школа молодого педагога»

Таким образом, анализ комплекса показателей по направлению (треку) развития муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников по устранению дефицита педагогических кадров дает основания для следующих общих выводов:

1. В части определения проблем в работе по устранению дефицита педагогических кадров выявлены проблемы:

- имеющейся перегрузки педагогов (отражение общероссийской тенденции);

- недостаточного использования ресурса объединений наставников;

- недостаточности внимания к использованию возможностей оздоровления и педагогического общения в неформальном формате, в досуговой деятельности.

2. В части выявления наиболее эффективных механизмов и практик в работе по устранению дефицита педагогических кадров сопровождения профессионального развития в системе сопровождения профессионального развития педагогических работников:

- открытие психолого-педагогического класса;
- отмечается динамика развития наставничества;
- отмечается динамика вовлечения педагогов в конкурсное движение, в том числе, молодых педагогов и педагогов-наставников;

- наиболее эффективным и распространенным механизмом является содействие деятельности наставнических пар в рамках методических (предметных) объединений;

- эффективным механизмом является организация и содействие профессиональной переподготовке педагогов.

3. В части выявления соответствия /несоответствия сложившихся направлений и механизмов развития организационно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников на различных уровнях:

- обеспечивается взаимодействие в деятельности ММС НТГО с МО СО, ГАОУ ДПО СО «ИРО», но недостаточно используется ресурс профессиональных объединений молодых педагогов и педагогов-наставников на региональном уровне.

В целом по группе показателей по устранению дефицита педагогических кадров (трек 2) результаты свидетельствуют о совершенствовании практики сопровождения профессионального развития педагогических работников и ориентирования на решение этой задачи (рис.3).

Динамика значений свидетельствует об активизации системной адресной работы по восполнению кадровых ресурсов с учетом выявления кадровых потребностей.

Также показательны значения активности участия молодых педагогов в профессиональных конкурсах (показатель не замерялся в 2021 году), в том числе совместного с наставником участия в конкурсе «муниципальный конкурс «Педагогический дуэт» в 2023 году.

Динамика свидетельствует об использовании неформальных подходов к работе с молодыми педагогами, наличии тенденции «вращения» своего специалиста на основе целевых договоров с педагогическими колледжами и ВУЗами, а также вниманию к удержанию молодого педагога в первичном педагогическом коллективе в первые годы работы.

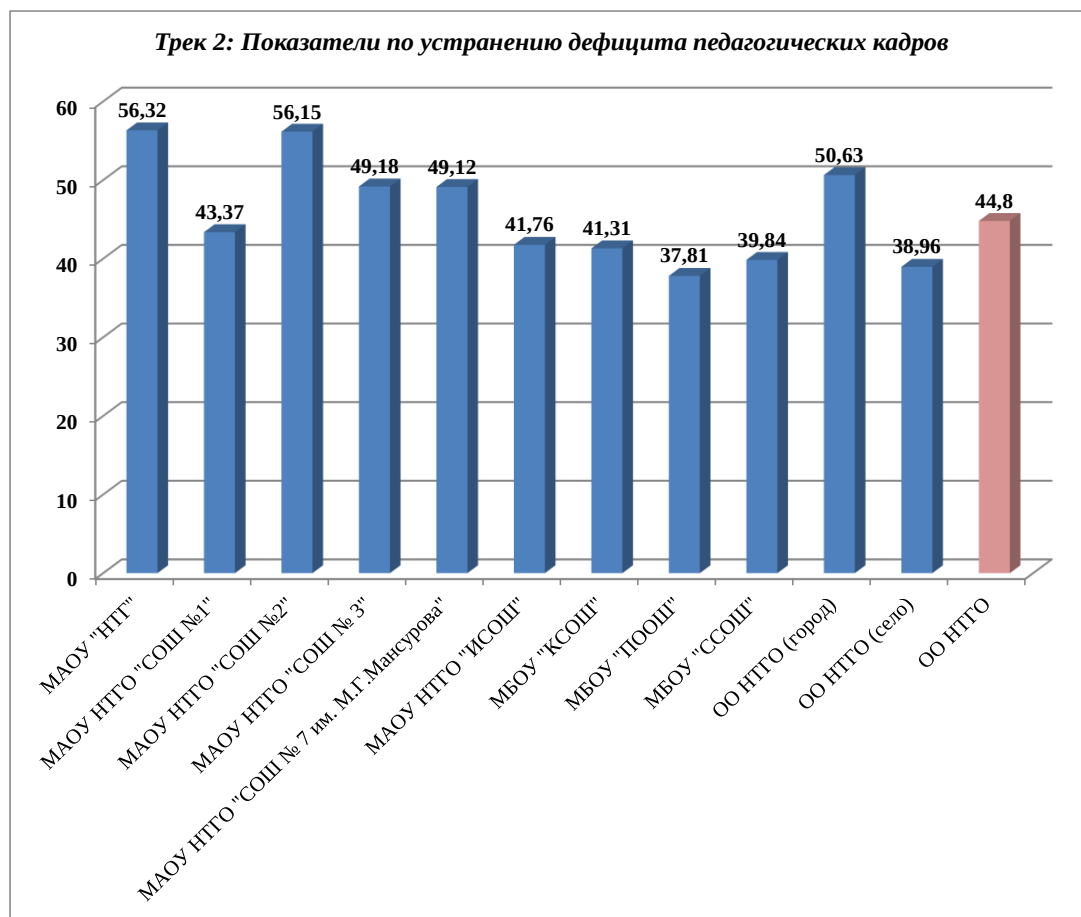


Рис. 3

7.3. Трек 3: Показатели по повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ

Результаты по группе показателей по повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ

Группа показателей включает в себя:

- показатели по организации повышения квалификации педагогических работников.

Данные показатели фиксируют наличие плановой работы по повышению профессионального мастерства педагогических работников через планирование и сопровождение повышения квалификации по наиболее актуальным дополнительным профессиональным программам для различных целевых групп педагогических работников.

1.1. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации от общего числа педагогов в муниципальном образовании за отчетный период (в 2022 году) составила -45,4 %.

При этом:

- в городских ОО – 52,14 %

- в сельских ОО – 38,3 %;

Данные значения показывают охват обучением по ДПП. Значительность доли педагогов, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, дополняется адресностью в повышении квалификации, обучением по актуальным, необходимым направлениям инновационного развития системы образования.

1.2. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам совершенствования предметных и методических компетенций учителей в соответствии с преподаваемым предметом, от общего количества педагогических работников (от 0 до 100%) - 45,4% (за 2022 год, за 2020,2021,2022- 100%);

При этом:

- в городских ОО – 52,14 %

- в сельских ОО – 38,3 %;

1.3. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам инклюзивного образования и обучения обучающихся с ОВЗ, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)-95,6%;

1.4. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)-38,8%:

- в городских ОО – 32,5 %

- в сельских ОО – 45 %.

1.5. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам организации воспитания обучающихся, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)%: 100 %

1.6. Доля педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, направленным на формирование у обучающихся навыков, обеспечивающих технологический суверенитет страны (математика, физика, информатика, химия, биология) (за три последних года) от общего количества педагогических работников ОО данной целевой аудитории (от 0 до 100%) - 43,7%

- в городских ОО – 42,4 %

- в сельских ОО – 45 %.

1.7. Доля педагогических работников, обучившихся по программам из Федерального реестра ДППО, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)%- 45,4%

- в городских ОО – 52,4 %

- в сельских ОО – 38,3 %.

1.8. Доля педагогических работников, обучившихся по программам, направленным на совершенствование компетенций, необходимых для реализации требований обновленных ФГОС НОО, ООО, СОО, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%) -100%

1.8. Доля педагогических работников, обучившихся по программам, направленным на совершенствование компетенций, необходимых для реализации образовательной деятельности в цифровой образовательной среде, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)-100

1.9. Доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, от общего числа педагогических работников (от 0 до 100%)- 27%%:

- в городских ОО – 26 %
- в сельских ОО – 28 %.

1.10. Доля педагогических работников, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам, направленным на формирование у обучающихся навыков, обеспечивающих технологический суверенитет страны (математика, физика, информатика, химия, биология) (за три последних года) от общего количества педагогических работников ОО данной целевой аудитории-43,7%.

- в городских ОО – 26 %
- в сельских ОО – 28 %.

Показатели фиксирует наличие плановой работы по повышению профессионального мастерства педагогических работников через адресное повышение квалификации учителей для развития предметных и методических компетенций.

Общее значение по показателю свидетельствует о едином понимании образовательными организациями значимости повышения квалификации педагогов. Участие педагогов в повышении квалификации по данному направлению показывает эффективность деятельности по развитию механизмов МСОКО, вовлечения руководителей и педагогических коллективов в анализ и нахождение практических механизмов повышения качества образования.

Таким образом, анализ комплекса показателей по направлению (треку) повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ дает основания для следующих общих выводов:

1. В части определения проблем в организации повышения квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ выявлены проблемы:

- недостаточной адресности в планировании повышения квалификации по вопросам совершенствования предметных и методических компетенций, особенно на этапе внедрения обновленных ФГОС общего образования;
- недостаточного учета актуальных зон профессионального развития всех педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи,

вопросам оценки качества образования и инклюзивного образования и обучения обучающихся с ОВЗ.

Сохраняется динамика развития условий для обеспечения профессионального развития педагогических работников, развития адресности сопровождения посредством включения педагогов в процесс выявления профессиональных трудностей, уровня развития профессиональной компетентности и проектирования собственного профессионального развития, использования практико-ориентированных форм профессионального развития; наиболее эффективными механизмами является включение педагогов в проектную деятельность, в различные форматы взаимообучения (динамика инициативы в проведении мастер-классов, включения в профессиональные конкурсы, участие в региональном проекте «Образовательный тур»).

По результатам комплекса показателей по данному направлению (треку 3) можно сделать вывод о достаточной включенности образовательных организаций в процесс вовлечения педагогических работников в федеральные программы, проекты, прежде всего через организацию повышения квалификации по федеральным дополнительным профессиональным программам и программам актуальной направленности (рис.4).

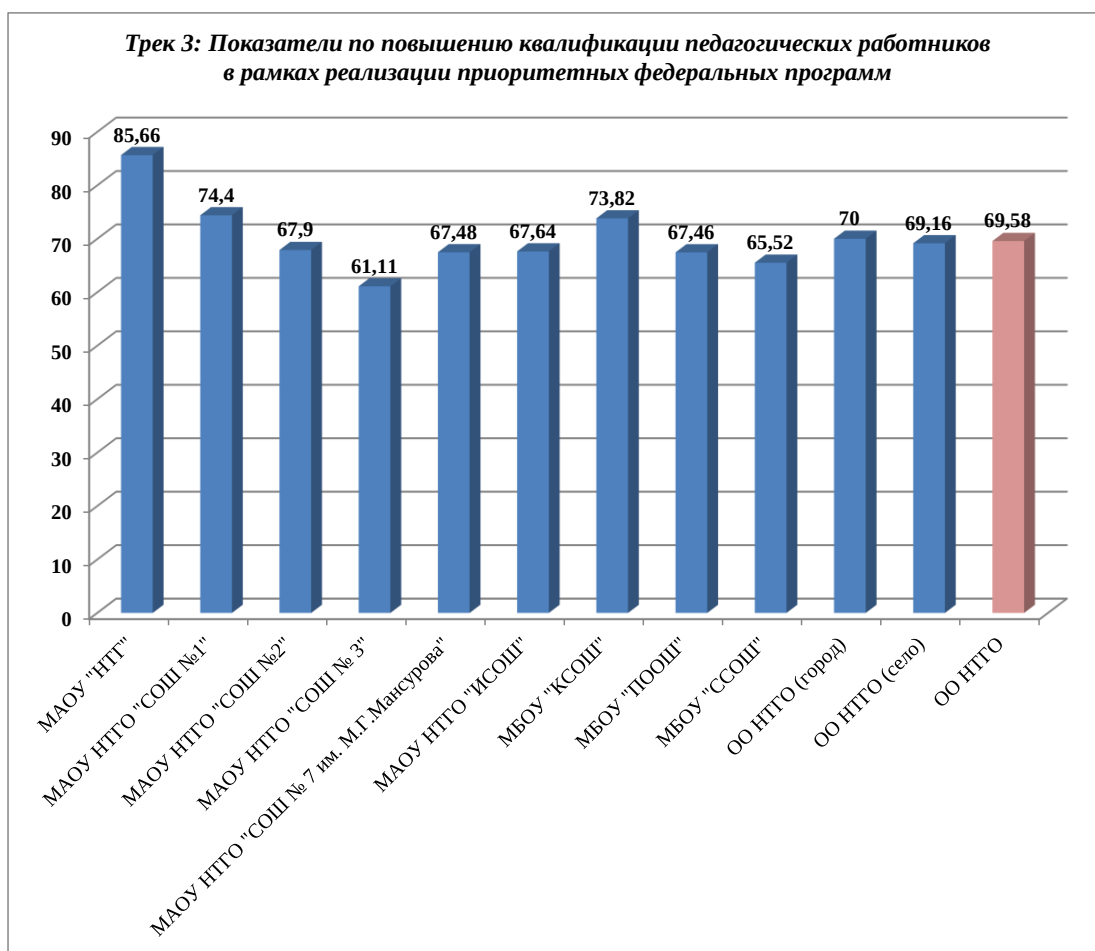


Рис.4

8. Общие выводы о состоянии системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в Нижнетуринском городском округе по результатам анализа результатов по показателям на уровне муниципальных образований

На основе проведенного анализа можно сделать вывод о наличии положительной динамики в развитии системы обеспечения профессионального развития педагогических работников в соответствии с направлениями развития системы, определенными по результатам мониторинга 2022 года (таблица 5, рис.5):

1. В образовательных организациях Нижнетуринского городского округа созданы условия для развития профессиональных компетенций учителей на основе оценки степени сформированности профессиональных компетенций на основе организации и проведения региональной оценки уровня владения профессиональными компетенциями учителей, а также внедрения различных форм адресного сопровождения на основе выявления профессиональных трудностей и дефицитов педагогов с участием ММС, методических объединений.

2. В части разработки и внедрения механизмов мотивации педагогических и руководящих работников образовательных организаций к непрерывному профессиональному росту наблюдается положительная динамика, которую демонстрирует рост участников профессиональных конкурсов, системы наставничества, методического актива, слушателей дополнительных профессиональных программ.

3. Развитие системы в части обеспечения научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических и руководящих работников образовательных организаций происходит за счет развития механизмов взаимодействия методических объединений, муниципальных методических служб, организаций дополнительного профессионального образования, организаций, осуществляющих методическую поддержку и организацию профессионального педагогического общения.

4. Обеспечивается вариативность и персонализация сопровождения маршрутов профессионального развития педагогов и руководителей через внедрение современных инновационных форм и технологий: хакатоны, воркшопы, стратегические сессии, менторинг, мастер-майнд группы, тьюторство, акселераторы, онлайн-стажировки, сетевые пары.

5. Внедрена систем тьюторской поддержки педагогов для построения и реализации индивидуальной образовательной траектории в соответствии с профессиональными дефицитами.

6. Расширены возможности дополнительного профессионального образования за счет развития цифровой образовательной среды и применения технологий дистанционного обучения.

7. В образовательных организациях Нижнетуринского городского округа наблюдается положительная динамика развития управленческих

механизмов и комплекса условий для осуществления взаимодействия субъектов научно-методического сопровождения профессионального развития педагогических работников в рамках внедряемой Региональной модели научно-методического сопровождения деятельности педагогических работников и управленческих кадров.

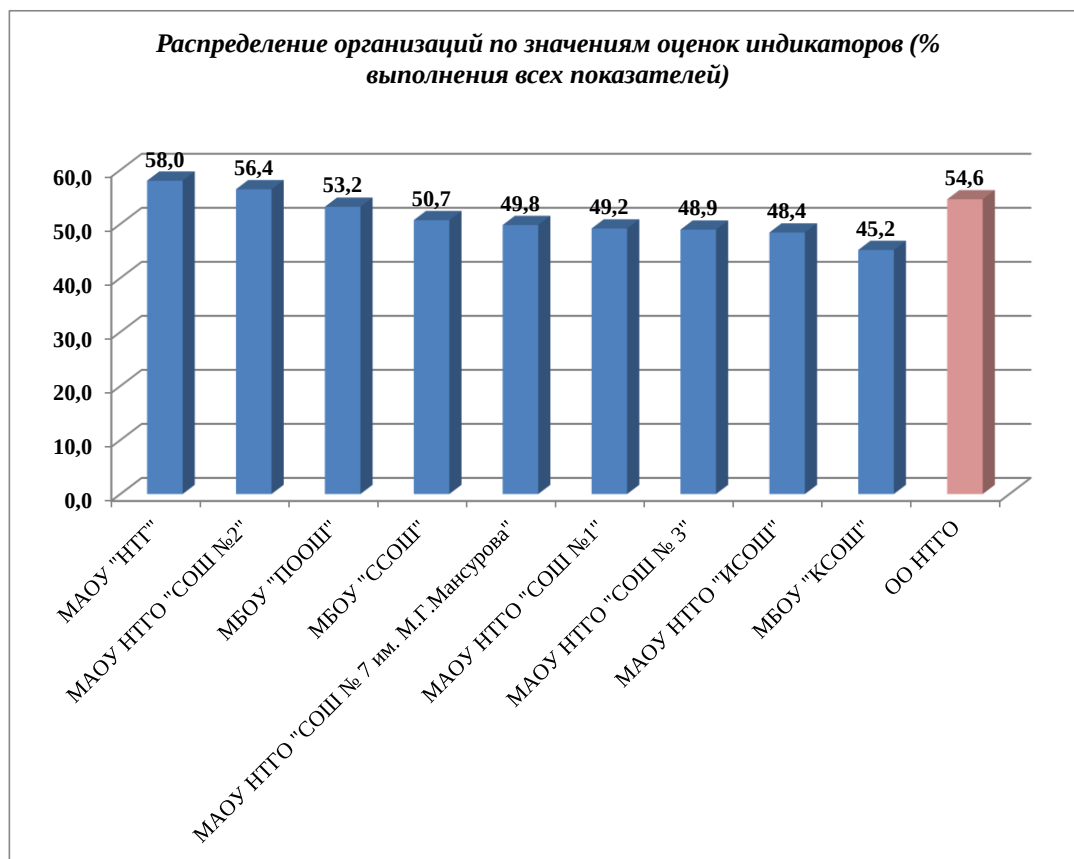


Рис.5

8. Положительная динамика в сопоставимых показателях результатов мониторинга, проведенного в 2021 году, наблюдается в части распространения наставничества и в целом методического ресурса методических объединений и профессиональных сообществ.

9. Проявлена тенденция использования ресурса повышения квалификации по федеральным программам, а также обучения в рамках «горизонтального обучения» педагогов.

10. Выявленные проблемы недостаточной информированности, недостаточной согласованности действий по методическому сопровождению педагогических работников связаны с недостаточностью ресурса ММС, методистов, с недостаточным уровнем развития муниципальных систем оценки качества образования, с недостаточностью развития единой цифровой среды образования, в том числе, дополнительного профессионального педагогического образования, с недостаточным использованием потенциала методического актива на уровне ММО.

Таблица 5

Распределение организаций по значениям оценок индикаторов (% выполнения всех показателей)

Показатели	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Трек 1: Показатели по повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	52,36	47,17	53,75	45,73	45,89	48,58	40,92	61,14	55,14	48,68	49,92	49,30
Показатели по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников	51,67	48,00	49,67	38,67	48,67	53,33	45,33	82,67	80,67	49,77	68,89	59,33
Показатели по учету ИОМ совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов	78,67	74,67	96,00	73,33	70,00	79,33	81,00	100,00	78,00	74,45	80,22	77,34
Показатели по проведению профилактики профессионального выгорания педагогов	35,67	41,00	39,33	47,33	36,33	37,67	18,33	33,33	33,33	40,83	26,56	33,69
Показатели по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников в муниципальном образовании, в образовательной организации	43,43	25,00	30,00	23,57	28,57	24,00	19,00	28,57	28,57	29,67	24,00	26,83
Трек 2: Показатели по повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	56,32	43,37	56,15	49,18	49,12	41,76	41,31	37,81	39,84	50,63	38,96	44,80
Показатели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях	45,33	53,00	47,00	49,05	45,67	50,33	48,00	41,33	39,67	48,01	44,83	46,42
Показатели по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности	75,00	29,75	75,00	51,75	54,25	28,13	27,75	25,00	32,75	56,75	25,00	40,88
Показатели по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников	48,64	47,36	46,45	46,73	47,45	46,82	48,18	47,09	47,09	47,13	47,05	47,09
Трек 3: Показатели по повышению квалификации педагогических работников в рамках реализации приоритетных федеральных программ	85,66	74,40	67,90	61,11	67,48	67,64	73,82	67,46	65,52	70,00	69,16	69,58
Показатели по организации повышения квалификации педагогических работников	85,66	74,40	67,90	61,11	67,48	67,64	73,82	67,46	65,52	70,00	69,16	69,58
Результаты мониторинга НТГО	58,01	49,15	56,42	48,94	49,80	48,41	45,18	53,18	50,70	56,44	52,68	54,56

9. Адресные рекомендации по результатам мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Нижнетуринского городского округа

Адресные рекомендации разработаны по результатам мониторинга и обработки полученной информации с использованием статистических методов анализа результатов, для совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников. Данные рекомендации ориентированы на руководителей и лиц, ответственных за обеспечение профессионального развития педагогических работников в образовательной организации. Настоящие рекомендации носят обобщенный характер и представляют собой алгоритмы работы по данному направлению.

Анализ результатов мониторинга размещен на сайте Управления образования администрации Нижнетуринского городского округа, направлены в организации - участникам педагогического кластера Нижнетуринского городского округа.

Адресные рекомендации на основе результатов анализа данных, полученных в ходе проведения мониторинга, служат основой для принятия мер и управленческих решений (осуществления конкретных действий, направленных на достижение поставленных целей с учётом выявленных проблемных областей). Решения могут содержаться в приказах, распоряжениях, указаниях и других документах, либо носить рекомендательный характер.

Руководителями образовательных организаций

Для дальнейшего совершенствования системы необходимо:

1. Обеспечить использования всеми организациями - участниками педагогического кластера дополнительных профессиональных программ из Федерального реестра ДППО.
2. Продолжать внедрение в муниципальную систему оценки качества образования развития системы обеспечения профессионального развития педагогических работников на уровне образовательных организаций.
3. Способствовать развитию механизмов взаимодействия методических объединений, муниципальных методических служб, организаций дополнительного профессионального образования, организаций, осуществляющих методическую поддержку и организацию профессионального педагогического общения посредством формализации деятельности с региональным методическим активом.
4. Развивать механизмы взаимодействия методических объединений, муниципальных методических служб, организаций дополнительного профессионального образования, организаций, осуществляющих

методическую поддержку в рамках реализации Программы развития педагогических кадров.

5. Использовать в деятельности единую информационную систему – Региональный портал ДППО в дополнение в Порталу «Педсовет66.ру» для действенного удовлетворения образовательных запросов педагогических работников и ММС.

6. Продолжить работу по расширению деятельности ММО с использованием ресурса регионального методического актива.

7. Расширить состав участников системы «горизонтального обучения» за счет расширения круга участников.