



Утверждаю
Руководитель МКУ

«Управление образования г.Енисейска»

Ю.Н. Руднев

(расшифровка подписи)

« 11 » июня 2021 г.

Анализ работы муниципальной системы образования г.Енисейска по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогов – один из механизмов управления качеством образования»

К основным проблемам обеспечения профессионального роста педагогических работников, над решением которых работали управленцы, специалисты, педагоги в 2020-2021 учебном году, можно отнести следующие:

- действующие требования к квалификации педагогических и управленческих работников и процедуры оценивания формальны и не формируют мотивацию к профессиональному развитию;

- организация образовательного процесса, школьная образовательная среда не предъявляют требований к обновлению квалификаций педагогов. Для обеспечения функционирования образовательной организации достаточно владения устоявшимися способами и формами педагогической деятельности, которых становится явно недостаточно в условиях изменений, развития организации;

- имеющееся в системе образования неравенство уровней квалификации педагогов не влечет за собой принятие управленческих решений, поддерживающих мотивацию на развитие и повышение уровня квалификации;

- система непрерывного повышения профессионального мастерства в полной мере не обеспечивает формирование и поддержание квалификаций педагогов и достаточно медленно реагирует на новые требования и запросы ключевых потребителей.

На муниципальном уровне необходимо было обеспечить методическую поддержку педагогических работников в практике становления профессионального мастерства «на рабочем месте» с привлечением ресурса новых методических позиций (супервизии).

Школьный уровень призван обеспечить введение в практику управления профессиональным мастерством и профессиональным развитием педагогов новые форматы взаимодействия, такие как: наставничество, горизонтальное методическое взаимодействие педагогов, организацию процедур взаимной диагностики и самодиагностики профессиональных дефицитов педагогов.

В образовательных учреждениях города сложилась система методической работы, ориентированная на реализацию приоритетных направлений проекта «Образование». В большинстве школ в течение учебного года отрабатывались механизмы наставничества, апробировались модели сопровождения детей с различными образовательными потребностями (одарённых детей, детей, испытывающих трудности в обучении), осуществление профессиональных проб. Актуальная задача переподготовки кадрового состава школ по технологии цифровизации образования для эффективного функционирования «Точки роста», внедрения целевой модели цифровой образовательной среды, успешно решается. Проект муниципальной модели методической работы прошел внешнюю экспертизу управленческо-педагогическими командами учреждений посредством анкетирования, обсуждения на круглых столах, др. мероприятиях. Предстоит его принятие коллегией управления образования. Цель модели: реализация различных способов внедрения, поддержки и продвижения новых технологий и модификаций образовательного (для педагогов и учащихся) процесса, которые позволят достигать новые образовательные результаты на территории г. Енисейска; «синхронизация» базовых процессов - образовательного и методической работы – с учетом стратегической цели муниципальной системы г. Енисейска.

В прошедшем учебном году педагоги города, управленцы, специалисты управления образования стали участниками множества различных семинаров, конференций, форумов, которые касались самых актуальных вопросов профессионального развития. Среди них: XIII Всероссийская научно-методическая конференция «Современная дидактика и качество образования: новые возможности и ограничения в ситуации смены технологического уклада», Всероссийский онлайн-семинар «Цифровая трансформация системы образования», XVI форум управленческих практик (в этом году он был посвящен механизмам управления качеством образования и назывался «Управление качеством образования в условиях новой реальности»), VI Красноярский педагогический марафон «Формирование функциональной грамотности: что необходимо и можно сделать в ближайшей перспективе», II краевой форум «ПРОнаставничество. Практики наставничества в решении образовательных задач», многочисленные семинары-онлайн и очные семинары краевого института повышения квалификации работников образования, посвященные вопросам научно-методического сопровождения педагогов, разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогов и управленцев, представления опыта работы в региональном атласе образовательных практик и другим.

Повышение эффективности и качества педагогической деятельности 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. Во втором полугодии 2020 наша территория стала участником-апробатором мониторинга муниципальных механизмов управления качеством образования, в том числе и таких механизмов, как «Система методической работы» и «Система мониторинга качества дополнительного профессионального образования педагогических работников». Информация по всем направлениям мониторинга должна была быть представлена на официальном сайте управления образования, других информационных ресурсах в системе интернет. Результаты мониторинга всех механизмов не порадовали, хотя частично направления, связанные с профессиональным развитием педагогов, были экспертами этого мониторинга зачтены. В течение 2020-2021 учебного года управлением образования проведена большая работа по размещению в сети интернет данных о деятельности муниципалитета по различным механизмам управления качеством образования. Были размещены документы и материалы, в которых изложены цели, показатели, методы сбора информации, мониторинг, анализ, адресные рекомендации, меры, управленческие решения, анализ эффективности принятых мер. При формировании муниципальной стратегии развития системы образования, её приоритетов должны быть определены цели и задачи, ориентированные на выявление профессиональных дефицитов педагогических работников. В июне-июле 2021 года наш муниципалитет принял участие в региональном и муниципальном мониторингах механизмов управления качеством образования. Итоги этих мониторингов будут подведены осенью текущего года.

Еще одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, поможет решить проблему кадрового обеспечения, позволит ускорить процесс внедрения стандартов, современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в систему общего образования. Начинающие специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе и др. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать система наставничества. В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога. Конечным результатом деятельности наставника является обретение способности молодым педагогом к самостоятельным действиям, преодолению барьеров,

адаптация, профессиональный рост и др. К сожалению, по некоторым объективным (пандемия) и субъективным причинам как на краевом, так и на городском уровне работа с молодыми кадрами в отчетном учебном году не велась. Выстроить её грамотно в предстоящий период - это ещё одна из наших задач.

Одним из перспективных способов развития методической работы является организация сетевых форм взаимодействия педагогов. Развитие системы образования через методическую сеть обеспечивает открытость достижений педагогов, стимулирует их активность в распространении и освоении инновационного опыта, создает благоприятные условия для непрерывного образования педагогических работников, роста их профессиональной компетентности. В целях повышения уровня профессиональной компетентности и управления инновационной деятельностью педагогов образовательных организаций, создания условий для реализации творческого потенциала, обобщения и распространения лучшего педагогического опыта в 2020 – 2021 уч. году было сформировано 13 городских методических объединений. Деятельность городских методических объединений востребована педагогическим сообществом, продуктивна, играет важную роль в создании единого образовательного пространства. В рамках организации деятельности ГМО в текущем учебном году были определены и заданы основные направления деятельности ГМО. В их основе - запросы школьных методических служб, анализ дефицитов педагогов. Часть заседаний ГМО были проведены в дистанционном формате с использованием ресурсов ZOOM, что позволило принять участие в работе объединений всем педагогам, независимо от погодных, ограничительных и других условий. Количественный показатель запланированных и реально проведенных методических мероприятий в рамках деятельности ГМО в 2020-2021 учебном году составил 90%. Средний показатель посещаемости педагогами заседаний ГМО – 75%. Проблемы в организации деятельности ГМО носили объективный характер: проведение учебных занятий в две смены, совпадение внутренних мероприятий образовательной организации со сроками заседаний ГМО, а также ограничительные меры в связи с пандемией коронавируса.

Необходимо отметить недостаточный показатель числа педагогов, обобщивших собственный педагогический опыт, демонстрирующий систему работы педагога: целевые ориентиры, применяемые образовательные технологии, методы и приемы, результативность. Обобщение и представление данного опыта является значимым показателем методической деятельности, как отдельного педагога, так и образовательной организации в целом. Данная ситуация негативно отражается на результатах дальнейшего распространения передового педагогического опыта, что подтверждают результаты участия педагогов в Региональном атласе образовательных практик Красноярского края (РАОП). С 2019 года Региональный

атлас образовательных практик Красноярского края служит исследовательской составляющей в части реализации задач национального проекта «Образование». На муниципальном уровне проводится экспертиза практик педагогов и управленцев, претендующих на включение включенными в РАОП. В этом году от города было заявлено для включения в Атлас 17 практик. По результатам региональной экспертизы в Атлас вошли только 3 практики: две практики от школы №1 (обеим практикам присвоен начальный уровень) и одна практика ДООУ №16 (продвинутого уровня). Такие результаты работы не могут удовлетворить наше педагогическое сообщество. Всем учреждениям предстоит решить задачу по повышению качества описания образовательных практик.

Еще одной актуальной задачей является создание системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающей повышение квалификации и непрерывное развитие их профессионального мастерства. Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. № Р-76) определены основные направления деятельности такой системы на муниципальном уровне:

- сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов;
- информирование педагогических работников об инновационных формах обучения;
- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, сопровождение деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию, с учетом конкретной ситуации в образовательной организации для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень;
- организация взаимодействия и взаимообучения работников образования;
- помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы.

С целью формирования методическими службами резерва учителей, рекомендованных к привлечению в качестве методистов для решения задач методического сопровождения педагогических работников в муниципальных образованиях края, процедуру оценки по предметным областям: «География», «Физика», «Биология», «Математика», «Литература», «Русский язык», - прошли 7 учителей школ №№2,3,7,9. По результатам оценки Дрозд Светлана Петровна, учитель физики школы №3, рекомендована для включения в региональный методический актив региона.

На дополнительную профессиональную программу повышения квалификации Академии Минпросвещения России «Школа современного учителя» в качестве слушателей зарегистрировано четыре педагога из школ №№1,7,9. В июне эти педагоги прошли оценку методических и предметных компетенций. На основании результатов оценки (выявленных групп профессиональных дефицитов) педагогам будет предложено методическое сопровождение (программа дополнительного профессионального образования) в целях обеспечения их непрерывного профессионального развития.

<i>Участники процедуры оценки предметных и методических компетенций</i>	<i>Слушатели программы повышения квалификации «Школа современного учителя»</i>	<i>Региональный методический актив</i>
Голубчикова А.Г. СШ №9	Гринберг М.В. СШ №1	Дрозд С.П. СШ №3
Дрозд С.П. СШ №3	Струкова М.В. СШ №9	
Непомнящая А.В. СШ №2	Ларина О.Ю. СШ №9	
Попова С.В. СШ №3	Констанц Н.А. СШ №7	
Лаврентьева Н.В. СШ №3		
Волошина Т.В. СШ №2		
Ермакова А.Г. СШ №9		

С целью запуска изменений в деятельности педагогов, педагогических коллективов, необходимых для формирования функциональной грамотности, являющейся одним из ключевых показателей качества общего образования в международном контексте, в дистанционном формате прошёл VI Красноярский педагогический марафона «Формирование функциональной грамотности: что необходимо и можно сделать в ближайшей перспективе». В педагогическом марафоне в 2020 году приняли участие все образовательные организации города.

На 1 этапе – «Теоретическом» - педагоги общеобразовательных организаций прослушали цикл вебинаров, которые актуализировали понятие «функциональная грамотность». На 2 этапе – Муниципальном - был проведён семинар-совещание методического характера для педагогов по формированию функциональной грамотности обучающихся. При проведении муниципального этапа педагогического марафона-2020 существенную поддержку оказали педагоги, проходящие обучение в центре непрерывного повышения профессионального мастерства, и педагог МАОУ СШ №9, Фаткулина Елена Вольдемаровна, прошедшая подготовку супервизоров и представившая материал по этой теме на семинаре для директоров, заместителей директоров по учебно-воспитательной работе и педагогов «Содержание и организация педагогической супервизии для учителей, реализующих практику формирования функциональной грамотности школьников». Семинар познакомил

слушателей с характеристиками деятельности супервизора как новой позиции педагога, с освоением методов и технологий педагогической супервизии, функциями-ролями супервизора. В ходе проведения третьего – краевого - этапа муниципалитетом были опубликованы примеры практик формирования функциональной грамотности, разработанных и опробованных выпускниками центра непрерывного повышения профессионального мастерства, прошедшими экспертизу и получившими позитивную оценку коллег. Таким образом, была создана копилка успешных приемов и практик - Ресурсная карта, размещенная на сайте управления образования.

В апреле-мае 2021 года для школьных команд управленцев были проведены семинары, направленные на обучение составлению индивидуального образовательного маршрута педагога. Завучи школ и руководители методических объединений познакомились с методами выявления профессиональных дефицитов педагогических работников, которые будут осваиваться в школах и использоваться в работе. Предназначение семинаров состояло в обсуждении актуальных вопросов научно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагога; освоении способов выявления его профессиональных дефицитов и составление на их основе ИОМ; согласовании предстоящих действий и проектирование семинара для педагогов общеобразовательных организаций.

По итогам семинаров заместители директоров по УВР определили собственные дефициты, сформулировали проблему недостаточного владения инструментами диагностики профессиональных дефицитов педагога, которая затрудняет выбор эффективных форм методической работы в школе. На семинаре были актуализированы проблемы выявления профессиональных дефицитов педагога в системе профессионального развития; обозначены базовые понятия системы оценки профессиональных компетенций; педагоги познакомились с классификацией инструментов диагностики профессиональных компетенций педагога через обзор методик выявления профессиональных дефицитов педагогов и составление собственного индивидуального образовательного маршрута в заданном формате. В соответствии с Соглашением о взаимодействии министерства образования края и администрацией города в рамках реализации регионального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» для не менее 10% педагогов нашего города до конца 2021 года должны быть разработаны индивидуальные образовательные маршруты. На выполнение этого обязательства и были направлены эти семинары. По итогам участия в семинарах все заместители директоров общеобразовательных организаций города вошли в сетевое сообщество для руководителей структур, занимающихся методической деятельностью на территории Красноярского края на Интернет - платформе ККИПК (<http://dl.kipk.ru/>). Участие в работе данного сетевого сообщества позволяет дистанционно

взаимодействовать с представителями методических служб Красноярского края по актуальным вопросам государственной образовательной политики.

Курсы повышения квалификации наши педагоги проходили на основании соглашения о сотрудничестве с Красноярским краевым институтом повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования.

Согласно муниципальному заказу в 2020-2021 учебном году было запланировано обучение по 61 программе дополнительного образования педагогов по различной тематике объемом от 24 до 72 часов. По сравнению с прошлым годом количество программ осталось неизменным. В то же время число педагогов, заявленных к обучению, увеличилось на 2%. Помимо очных курсов повышения квалификации, значимое место в системе профессионального развития педагогических кадров занимали дистанционные курсы. Данная форма является наиболее доступной, позволяет существенно снизить материальные затраты на обучение педагогов, учесть индивидуальные запросы и дефициты обучаемых.

Непрерывное образование педагогических работников обеспечивает Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (ЦНППМ) на базе КК ИПК. За 2020-2021 учебный год в Центре прошли обучение 44 педагога, что составляет 92% от заявленного количества слушателей. Число педагогов, заявленных к обучению, но не завершивших его, значительно сократилось.

Без внедрения инновационных технологий, современных средств обучения, повышения престижа профессии учителя, выявления и распространения передового опыта, повышения профессионализма педагога этого достичь невозможно. В решении данной задачи большую роль играют конкурсы педагогического мастерства. Для педагогов они дают возможность реализации своего профессионального «Я» в условиях состязания, возможность заявить о себе широкой общественности с целью повышения педагогического мастерства и распространения опыта своей работы. В 2020-2021 учебном году продолжилась деятельность, организованная в муниципальной системе образования города по сопровождению конкурсных педагогических мероприятий, позволяющая активизировать участие педагогов в профессиональных конкурсах. Согласно плану работы управления образования были проведены профессиональный конкурс «Учитель года - 2021», которые впервые проходили в дистанционном формате. Участники размещали на YouTube-канале запись конкурсных испытаний, которые заочно оценивала экспертная комиссия, состоящая из преподавателей Лесосибирского педагогического института и Енисейского педагогического колледжа.

В региональном этапе конкурса «Лучший педагог по обучению основам безопасного поведения на дорогах» принял участие и стал победителем – Кирьянов

Александр Викторович, педагог-организатор, учитель ОБЖ школы №7. Он представил свою методическую разработку «Дорожные знаки и дорожная разметка».

Современная кадровая политика предъявляет серьезные требования как к подготовке, повышению квалификации, так и к оценке работы педагогических кадров. Эффективным инструментом, способствующим стимулированию персонала к эффективной профессиональной деятельности, росту его профессиональных компетенций, осуществлению управленческого контроля результатов профессиональной деятельности, является аттестация педагогических кадров. С целью обеспечения мероприятий по проведению аттестации педагогических работников на первую и высшую квалификационные категории, управлением образования осуществлялось организационно-техническое, информационно-методическое сопровождение процедуры аттестации педагогических работников.

В результате проведенной работы в 2020-2021 учебном году процедуру аттестации на высшую и первую квалификационные категории успешно прошли 39 педагогических работников (16% от общего числа педагогических работников). Из них педагогических работников дошкольных образовательных организаций – **11** (9 % от общего числа педагогических работников ДОО); общеобразовательных организаций – **26** (14 % от общего количества педагогических работников общеобразовательных организаций); организаций дополнительного образования – **2** (10 % от общего числа педагогических работников ОДО).

Статистические показатели аттестации на квалификационную категорию по типам образовательных организаций в 2020-21 учебном году

категории	ДОО		ОО		ЦДО	
	I категория	Высшая	I категория	Высшая	I категория	Высшая
Кол-во педагогов	9	2	21	5	2	0
ИТОГО	11		26		2	

Соотношение количества педагогов, прошедших аттестацию на первую и высшую квалификационные категории за три учебных года остаётся стабильным. Наблюдается практически равное соотношение количества педагогов, имеющих квалификационные категории и без категории. По сравнению с прошлым годом на 6% уменьшилась доля неаттестованных педагогических работников. Характеристика педагогических кадров города в зависимости от наличия квалификационной категории представлена на диаграмме.

Характеристика педагогических кадров в зависимости от наличия квалификационной категории за три года



В целом ситуация с аттестацией педагогов муниципалитета стабильна, изменения в динамике незначительны. Динамика педагогов, прошедших процедуру аттестации в зависимости от типа образовательной организации (за три уч. года), представлена в таблице.

Динамика педагогов, прошедших процедуру аттестации в зависимости от типа образовательной организации (за три уч. года)

Период	ДОО		ОО		ЦДО	
	I категория	Высшая	I категория	Высшая	I категория	Высшая
2018-19 уч. год	38%		66%		37%	
	34%	4%	39%	27%	33%	4%
2019-20 уч. год	25%		62%		30%	
	20%	5%	37%	25%	30%	0%
2020-21 уч. год	35%		65%		45%	
	28%	7%	39%	26%	45%	0%

Образовательный ценз педагогических работников в дошкольных образовательных организациях на протяжении 3-х лет, имеющих высшее образование, остаётся стабильным. Большая часть педагогов имеют высшее образование.



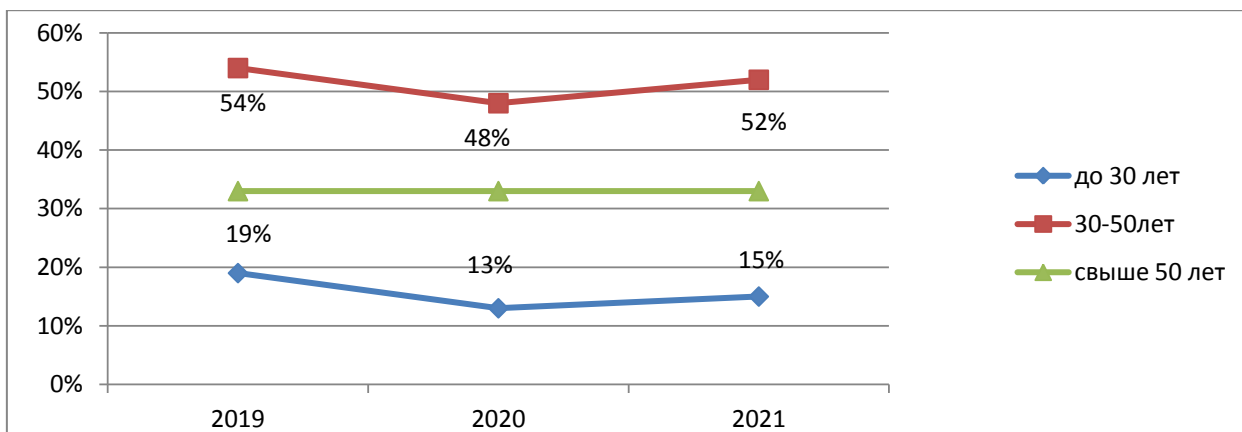
В школах города количество педагогов с высшим образованием снизилось, о чем свидетельствует диаграмма:



В учреждении дополнительного образования также наблюдается уменьшение педагогов с высшим образованием и соответственно повышение педагогов со средне-специальным образованием, о чем свидетельствует диаграмма:



Педагоги в возрасте от 30 до 50 лет составляют 52%, что на 10% больше по сравнению с прошлым годом. Доля педагогов свыше 50 лет на протяжении трёх лет не меняется и составляет 33%. Количество молодых педагогов в возрасте до 30 лет увеличилось на 2% и составляет 15%. Средний возраст педагога стал моложе на 4 года - 44,2 года.



Задачи по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогов»

1. Управлению образования и руководству школ осуществлять методическое сопровождение деятельности по составлению и реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогов.
2. Обеспечить утверждение и реализацию муниципальной модели методической работы.
3. С целью осуществления регионального, муниципального мониторинга продолжить практику размещения документов и материалов по профессиональному развитию педагогов на сайте управления образования и сайтах образовательных организаций.
4. Обеспечить формирование муниципального, корпоративного заказа на повышение квалификации и профессионального мастерства в соответствии с задачами Национального проекта «Образование».
5. С целью улучшения качества описания образовательных практик для включения в региональный Атлас образовательных практик провести обучающие семинары по обобщению опыта педагогов.