

Анализ результатов мониторинга муниципальной системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования город-курорт Анапа

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ, приказом управления образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа № 778-а от 22.11.2021 года «Об утверждении Положения «О муниципальной системе оценки качества образования в организации и проведении мониторинга управленческих механизмов в системе образования муниципального образования город-курорт Анапа», приказом управления образования администрации муниципального образования город-курорт Анапа № 600-а от 25.05.2023 года «Об организации работы по реализации муниципальных управленческих механизмов качества образования в системе образования в муниципальном образовании город-курорт Анапа на 2023-2024 г.г.», а также в целях выявления степени эффективности функционирования системы управления качеством образования, с целью оценки эффективности деятельности руководителей 30 общеобразовательных организаций в период с 30.05.2023 г. по 25.06.2023 г. был проведен мониторинг.

Задачами мониторинга являлись:

1. участие в организации и проведение процедур оценки уровня профессиональной компетентности педагогических работников системы образования муниципального образования город-курорт Анапа, с последующей разработкой индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников на основе результатов оценочных процедур;
2. организация и проведение мероприятий по предупреждению профессионального выгорания педагогических работников;
3. организация и проведение мероприятий в рамках функционирования МС НМС;
4. устранение кадрового дефицита в образовательных организациях муниципалитета за счет своевременного выявления кадровых потребностей, посредством организации и проведения мероприятий в рамках проектов по поддержке молодых педагогов, по реализации программы наставничества педагогических работников;
5. осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности в соответствии с выявленной потребностью в обучении по программам профессиональной переподготовки;
6. доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций;
7. доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций;

8. доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций;

В основу мониторинга были включены критерии по следующим направлениям, которые оценивались:

базы данных, собранные на основании предоставленной информации от образовательных организаций;

результаты диагностических процедур профессиональных компетенций.

Для проведения соответствующих измерений по утвержденным показателям муниципальной системы используется сформированная генеральная совокупность всех оцениваемых объектов, а именно:

общая численность педагогических работников;

общая численность педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций;

общая численность педагогических работников, реализующих индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития;

общее количество ставок педагогических работников и управленческих кадров по штату;

общая численность педагогических работников, замещающих должности в образовательных организациях и не имеющих педагогического образования;

общая численность педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы в образовательной организации до 3 лет;

общая численность педагогических работников в возрасте до 35 лет;

общая численность педагогических работников и управленческих кадров.

На основании результатов расчета актуальных значений показателей муниципальной системы и проводился комплексный анализ, включающий обобщение полученной информации, интерпретацию результатов и выводов в разрезе показателей с использованием контекстных данных:

Всего общее количество ____ (человек) 100%

Фактическое количество ____ (человек)

Количество в процентах (фактическое количество, деленное на общее количество)

В мониторинговом исследовании приняли участие 30 общеобразовательных организаций.

В ходе анализа и обработки данных получены следующие результаты:

1. Доля педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников

Всего общее количество 1436 (человек) 100%

Фактическое количество _245_ (человек)

Среднее значение 24,6%.

В 2022 году ФИОКО совместно с Академией Минпросвещения России проводили диагностику предметной и методической компетентности педагогов. Это процедура нацелена на создание стартовых условий для дальнейшей работы по развитию Единой системы научно-методического сопровождения педагогов, а результаты оценки профессиональных дефицитов целесообразно рассматривать в качестве необходимой методической основы любого

направления профессионального развития педагогических работников. В условиях указанной федеральной стратегии при анализе результатов регионального мониторинга нами не ставились «верхние пределы» показателей оптимальной доли педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов. Итак, в анализируемый период в муниципальном образовании город-курорт Анапа не менее 25% педагогов не только обеспечили выявление профессиональных дефицитов значительной (от 1,4 % до 100%) доли педагогических работников, но и использовали при этом и федеральные и региональные ресурсы.

Высокий показатель ОО: №№1,7,10,11,14,23,30, гимназия «Аврора».

Средний показатель ОО: №№2,3,4,5,6,8,9,12,15,16,17,18,20,21,24,25,26,31, 19, гимназия «Эврика», КШ

2. Доля педагогических работников, для которых разработан индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, от общей численности педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных компетенций

Всего общее количество 245 (человек)100%

Фактическое количество _173_(человек)

Среднее значение 70%.

Важно отметить, что индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ) педагогов – это один из новых форматов (в рамках персонализированного подхода) организации непрерывного профессионального развития в единой системе научно-методического сопровождения педагогических работников на различных уровнях системы образования: школьного, муниципального, регионального, федерального (а точнее - его методической службы), образовательной организации и самого педагога. МКУ ЦРО в ОО были направлены письма о проведении ГБОУ ИРО региональных семинаров: «Методическое сопровождение педагога в процессе реализации ИОМ». Семинары продолжили линию работ по вопросам индивидуализации методического сопровождения педагогов на муниципальном уровне и уровне образовательной организации.

Среднее значение 70% означает, что в среднем, каждый второй педагогический педагог, прошедший оценку профессиональных компетенций и по итогам результатов диагностики профессиональных компетенций имеет в качестве средства своего профессионального развития индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ), разработанный на основе диагностики профессиональных компетенций и/или выявления профессиональных дефицитов.

Однако, мониторинг отмечает, что внедрение новых форматов профессионального развития затронуло не все ОО муниципалитета. «Нулевые значения» показателей ОО №№ 19, КШ свидетельствуют (при позитивной интерпретации обнаруженного) либо о сохранении только «традиционной практики» работы с образовательными потребностями педагогов, когда выявление их профессиональных дефицитов либо не проводилось, либо не приводит к выстраиванию ИОМ: в этих ОО нет педагогов, для которых разработаны ИОМ.

Высокий показатель у ОО: 1,7,10,11,23,30, гимназия «Аврора»
Средний показатель у ОО:
1,2,3,4,5,6,8,9,12,14,15,16,17,18,20,21,23,24,25,26,27, гимназия «Эврика»,19, КШ

3. *Доля педагогических работников, сопровождаемых методистами, вошедшими в региональный методический актив, при разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута непрерывного профессионального развития, от общей численности педагогических работников, реализующих индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития.*

В региональный методический актив вошли 5 педагогов.

Всего общее количество 245 (человек) 100%

Фактическое количество 5 (человек)

Среднее значение 2 %

Повышение квалификации, обеспечивающее возможность выбора работниками образования индивидуальных образовательных программ, построения индивидуальной траектории повышения квалификации, строится с учетом конкретных потребностей и собственных дефицитов. Такой подход позволяет педагогу взять в свои руки инициативу в осуществлении непрерывного образования.

Педагогам предоставлена возможность выстраивания собственной образовательной траектории с учетом рекомендаций системы.

Выводы:

1. Меры, принятые по обеспечению кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами (организация обучения по программам тьюторского сопровождения педагогов на курсах Академии Минпросвещения, прохождения оценки компетенций в ФИОКО, выявление педагогов и руководителей, желающих и способных оказать помощь своим коллегам) были достаточно эффективными, о чем позволяет судить динамика показателей.

2. Деятельность кураторов и тьюторов позволяет реализовать профессиональное развитие педагогов по индивидуальному образовательному маршруту.

3. В муниципалитете систематизируется адресное повышение квалификации педагогических и управленческих работников.

4. *Доля фактически занятых ставок педагогическими работниками и управленческими кадрами, от общего количества ставок педагогических работников и управленческих кадров по штату*

Сравнительный анализ результатов мониторинга по выявлению кадровых потребностей показывает: в 2022 году общеобразовательных организациях муниципального образования г-к Анапа полностью укомплектованы руководящими кадрами. В 2022 году уменьшилось число вакансий педагогических кадров по сравнению с 2021 годом с учетом того, что открылись 2 новые школы. Уменьшилось количество педагогических работников в общей численности педагогических работников, имеющих нагрузку более 36 часов. Наблюдается положительная динамика показателя «Доля учителей, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета». Уменьшилось количество учителей пенсионного возраста. Результаты

мониторинга обосновывают необходимость проведения более глубокого анализа, позволяющего выявить причины проблемы «дефицита кадров» (недостаточный «приток молодых», «текучка кадров») с дифференциацией причин, характерных для сельских и городских ОО. Благодаря практике совместительства педагогов в ОО удастся «закрывать» часть педагогических вакансий.

Всего общее количество 1436 (человек)100%

Фактическое количество _1247_(человек)

Среднее значение 80,3 %

Высокий показатель у ОО: №№

1, 2,3,4,5,8,9,10,11,12,14,15,16,17,18,20,21,23,24,25,26,30,31, гимназия «Эврика», КШ, 35

Средний показатель у ОО: №№ 6,7, гимназия «Аврора»

5. *Доля педагогических работников, прошедших программу профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общей численности педагогических работников, не имеющих педагогического образования*

Анализируя данные таблицы, можно сделать вывод: уменьшилось количество педагогических работников, прошедших программу переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общего количества педагогических работников, прошедших различные программы переподготовки. Это свидетельствует о том, что квалификация педагогических работников по диплому соответствует направленности образовательной педагогической деятельности и профилю занимаемой должности.

Средний показатель15,9%

Высокий показатель у ОО: №№ гимназия «Эврика»,1,6

Средний показатель у ОО: 3,4,5,7,9,11,12,14,15,18,21,20,31, гимназия «Аврора», 2,8,10,16,17,19,23,24,25,26,30, КШ

6. *Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года работы, от общей численности педагогических работников в возрасте до 35 лет со стажем работы в образовательной организации до 3 лет.*

7. *Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в программах наставничества, от общей численности педагогических работников до 35 лет.*

Анализ показал отсутствие прямой зависимости между «долей молодых» и их «включенностью» в мероприятия. В муниципалитете есть школы, в которых при значительной доле молодых профессионалов (не менее 30%), доля их участия в мероприятиях предельно низка.

Школы при «низкой доле молодых» удастся обеспечить их полную включенность в мероприятия муниципального и регионального календаря (гимназия «Эврика»). Детализация абсолютной численности молодых в ОО делает очевидной разницу организационно-методических усилий, обеспечивающих достижение «одинакового результата». Это означает, что эффективность каждого конкретного ОО нужно оценивать контекстно. Тем не менее, среди ОО выделяются явные лидеры.

Во многих школах поддержка молодых специалистов представляет собой

продуманную систему взаимодействия с молодыми педагогами. Активно развивается система работы с молодыми педагогами.

Формы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

- консультация по просьбе молодого педагога;
- оказание методической помощи (беседы, советы, подбор методической литературы, участие в конкурсах);
- посещение наставником уроков молодого педагога с последующим анализом;
- иные формы (методические объединения, педсоветы, конференции, участие в семинарах).

Следует обратить внимание на эффективность мер по привлечению и закреплению молодых специалистов.

В 2022 году особое внимание было уделено работе по сопровождению и поддержке молодых педагогов в их профессиональном становлении, по обеспечению быстрого и эффективного включения в образовательный процесс, развитию профессиональной компетентности уделяется в первые 3 года работы.

Созданы условия для участия молодых педагогов участия в профессиональных конкурсах. Конечным результатом конкурсант-наставляемого является обретение чувства уверенности в собственных силах, способности к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост.

Важным фактором адаптации молодого специалиста и профессиональном становлении является обеспечение быстрого и эффективного включения в образовательный процесс: своевременное и насущное решение встречающихся трудностей в социально-бытовых условиях, финансовая и моральная поддержка начинающего педагога.

Средний показатель 17,3%

Высокий показатель и средний показатель у ОО: №№1,3,4,5,6,7,8,11,12,14,15,16,18,20,23,24,35, 31, 35, гимназия «Эврика», 2,9,10,17,19,21,25,26,30, гимназия «Аврора», КШ

Выводы:

Оценка эффективности принятых мер, в том числе реализация мероприятий, показывает положительную динамику по всем показателям мониторинга.

1. Увеличилась доля образовательных организаций, реализующих целевую модель наставничества (программы наставничества) и/или адресной поддержки молодых педагогов в возрасте до 35 лет, в том числе в первые 3 года работы с учетом всех образовательных организаций, включенных в мониторинг по данному показателю.

2. В образовательных организациях нормативно закреплены и утверждены Положения о системе наставничества педагогических работников и имеются локальные акты о закреплении пар «наставник-наставляемый» с реализацией персонализированных программ наставничества.

3. Наблюдается увеличение количества нормативно закрепленных наставников: доля молодых педагогов до 35 лет, имеющих наставников, в том числе в первые 3 года работы.

4. Увеличилось количество участников профессиональных конкурсов для молодых педагогов до 35 лет, принявших участие в региональных,

муниципальных, школьных конкурсах профессионального мастерства; молодых педагогов со стажем педагогической деятельности до 3 лет, принявших участие в региональных, муниципальных, школьных конкурсах профессионального мастерства, от общего количества молодых педагогов со стажем педагогической деятельности до 3 лет.

8. Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, от общей численности педагогических работников общеобразовательной организации

Одним из важнейших направлений дополнительного профессионального образования является сопровождение и поддержка педагогических работников образовательных организаций, повышение их квалификации в рамках реализации приоритетных федеральных программ по вопросам качества подготовки обучающихся, повышение компетентности учителей, привлекаемых к экспертной оценке работ обучающихся. Педагоги участвуют в постоянно действующих семинарах, консультациях по определенным темам подготовки к государственной итоговой аттестации обучающихся. С участием председателей экзаменационных комиссий проводятся для экспертов вебинары и учебы, организованные ГБОУ ИРО КК.

По вопросам оценки качества образования в образовательной организации наиболее востребованными направлениями повышения квалификации являются:
-совершенствование профессионального мастерства педагогических и руководящих работников по содержанию обновленных ФГОС;

- совершенствование по вопросам нормативно-правовой основы внутренней системы оценки качества образования в условиях реализации обновленных ФГОС и её нормативного регулирования;

-подготовка управленческих команд и педагогов образовательных организаций к реализации требований обновленных ФГОС к оценке качества образования.

Выводы:

1. Результат показателя «доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам оценки качества образования, от общего количества педагогических работников» - 12 %.

2. Принятые меры, мероприятия и управленческие решения для обеспечения системы профессионального развития педагогических работников показывают недостаточно положительную динамику показателей и эффективность реализуемой управленческой деятельности.

3. Корректировка имеющихся и/или постановка новых целевых задач позволит определить дальнейшую траекторию развития механизмов управления качеством образовательной деятельности по обеспечению профессионального развития педагогических работников образовательных организаций.

Высокий показатель у ОО: 8,9,10,24

Средний показатель у ОО: 1,2,3,4,5,6,11,12,14,15,16,25, гимназия «Эврика», 18,19,20,21,23,26,30,31,35, гимназия «Аврора», Эврика, КШ

9. Доля педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных

условиях, повысивших свою квалификацию, от общей численности педагогических работников общеобразовательной организации.

ШНОР: МАОУ СОШ № 3, МБОУ СОШ № 16, МБОУ СОШ № 18, МБОУ СОШ № 19, МБОУ ООШ № 21, МБОУ ООШ № 24, КШ.

Школы с НОР осуществляют внутренний анализ своей деятельности, а также анализируют деятельность школ-тьюторов по проблемным направлениям. Назначение персональных тьюторов для школ с НОР позволяет определить направления деятельности и закрепить зоны ответственности участников мероприятий. Вовлечение школ в процесс обмена опытом становится также одной из активных форм организации взаимодействия и сотрудничества в рамках реализации программы поддержки школ. Сетевое партнерство на муниципальном уровне представляется следующим образом:

- по форме организации: наставничество, методические объединения, проблемные и творческие группы, сетевое взаимодействие, ресурсный методический центр;

- по видам: предметные, профессиональные (по должностям), проблемные, проектные сообщества, сообщества по поддержке молодых педагогов, по поддержке развития одаренных детей, сообщества педагогов, внедряющих дистанционные образовательные технологии и т.п.

В рамках сетевого партнерства, в первую очередь, рассматриваются образовательные организации, показывающие стабильно высокие образовательные результаты. Это позволяет использовать опыт деятельности в рамках обозначенной темы, соответствующей выявленному приоритетному направлению повышения качества образования в школе с НОР. Сетевое взаимодействие позволяет создать единое информационное пространство и эффективно использовать имеющиеся ресурсы школ в решении актуальных задач повышения качества образования в школах с НОР, а также создать условия для трансляции позитивного педагогического опыта. Взаимодействие образовательных организаций осуществляется на основании соглашений о сотрудничестве. Системная работа школ с НОР по переходу в эффективный режим функционирования это, по своему содержанию, школьный инструмент. Это запланированные изменения в образовании, цель которых состоит в улучшении образовательных результатов обучающихся и одновременно в наращивании потенциала школы как организации, способной управлять изменениями.

Общая положительная динамика может быть связана с реализацией региональной программы и муниципальной Дорожной карты повышения качества образования и поддержки школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях.

Выводы:

1. Анализ указывает на сохранение стабильной заинтересованности педагогов и руководителей ШНОР и ШНСУ в достижении целевых ориентиров по выравниванию образовательных результатов обучающихся, на снижение факторов, влияющих на качество образования в их школе, в том числе повышении квалификации, ориентированного на формирование устойчивых компетенций у педагогов, позволяющих эффективно работать с низкомотивированными обучающимися.

2. Комплексная система методической поддержки школ позволяет решить

проблему повышения их эффективности.

Рекомендации:

Созданная муниципальная система для оказания информационно-методической помощи ШНОР, составленная Дорожная карта и план консультирования и тьюторского сопровождения направлены на:

- выявление затруднений педагогов в организации образовательной деятельности для оказания оперативной помощи в их ликвидации (через оценку эффективности преподавания урока);
- повышение профессиональной компетентности педагогических работников школ, ответственных за организацию методической работы (в дистанционной форме);
- оказание научно-методической и консультационной помощи администрации школ по проведению повышения профессиональной компетентности педагогов по проектированию урока;
- повышение профессиональной компетентности педагогов-наставников по проектированию урока в соответствии с ФГОС ОО (в рамках проведения межмуниципального телекоммуникационного обучающего проекта);
- создание сетевых сообществ педагогов по предметным областям.

10. Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи, от общей численности педагогических работников общеобразовательной организации

Доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей в общем количестве педагогических работников муниципалитета и доля педагогических работников, повысивших квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, в общем количестве педагогических работников муниципалитета собраны в рамках мониторинга с подведомственных организаций, в структуру которых включены в соответствующие программы составляет.

Заявки ОО на ДПП КПК по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи остаются немногочисленными в силу перераспределения основного потока обучающихся на ДПП, связанные с введением обновленных ФГОС.

Высокий показатель у ОО: №№

1,2,3,4,5,8,9,10,11,12,14,15,16,17,18,20,21,23,24,25,26,30,31, гимназия «Эврика», КШ, 35

Средний показатель у ОО: №№ 6,7, гимназия «Аврора», КШ

Выводы:

1. Анализ результатов мониторинга показывает, что продолжает совершенствоваться работа по подготовке и повышению квалификации педагогов, работающих с одаренными детьми, развивается система научно-методического сопровождения данной работы.

2. Развиваются различные формы обучения педагогов, тьюторов: курсы повышения квалификации, мастер-классы, семинары на базе ведущих школ, семинары, профессиональные педагогические конкурсы, региональные и всероссийские конференции и т.д.

11. Доля педагогических работников повысивших свою квалификацию по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательной организации

Важным шагом в повышении квалификации педагогических работников явилось участие в федеральном проекте ранней профориентации «Билет в будущее». В реализации проекта присоединены более 10 тысяч обучающихся с 6 по 11 классы, проводится целенаправленная профориентационная работа, расширяются профессиональные возможности для учащейся молодежи региона, площадки муниципалитета предоставляют возможность попробовать на себе востребованные профессии.

Профессиональную ориентацию в муниципалитете отличают комплексность, партнёрский подход, информативность, доступность и открытость:

– конкретность и измеримость – поставленные цели имеют конкретные измеримые показатели, с помощью которых можно оценивать достигнутые результаты и осуществлять необходимые корректирующие воздействия.

Главной целью профориентационной работы в рамках Концепции является формирование у обучающихся профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям каждой личности, запросам общества в трудовых ресурсах, потребностям муниципалитета и края.

Важную роль в ранней профориентации школьников играют Всероссийские уроки проекта «Проектория», проекта «Шоу профессий», онлайн-уроки.

Обучающиеся образовательных организаций являются активными участниками проекта «ПроеКТОрия» и «Шоу профессий», включающем в себя онлайн-мероприятия, направленные на профориентацию.

Учитывая слабые стороны организационно-методического управления системой профессиональной ориентации обучающихся рекомендовать ОО:

1. Обеспечить 100% подготовку педагогических кадров (педагогов, педагогов дополнительного образования, психологов, наставников, тьюторов) к реализации дополнительных программ, программ предпрофильной подготовки и профильного обучения, проведению профориентационной работы, учитывающих возможности привлечения родителей обучающихся и социальных партнеров.

2. Расширить мероприятия по информированию родителей и обучающихся о возможностях образовательной организации по профориентационной работе.

Высокий показатель у ОО: №№7,9,17

Средний показатель у ОО: №№1,2,4,6,11,12,14,15,16,20,21,30,31, 3,5,8,10,18,19,23,24,25,26,31,35, Аврора,Эврика, КШ,35

12. Доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, от общей численности педагогических работников общеобразовательных организаций.

Результат показателя «доля педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся, от

общего количества педагогических работников» составляет 9,7%.

Результат показателя новой должности «Советник по воспитанию» - 100%

Принятые меры, мероприятия и управленческие решения для обеспечения системы профессионального развития педагогических работников и корректировка имеющихся, постановка новых целевых задач позволит определить дальнейшую траекторию развития механизмов управления качеством образовательной деятельности по обеспечению профессионального развития педагогических работников образовательных организаций муниципалитета.

Основные профессиональные дефициты в реализации воспитательной деятельности:

применение педагогических методов формирования воспитывающей атмосферы в образовательной организации

Доля ОО, где количество педагогов, прошедших повышение квалификации, увеличилось (положительная динамика)

Доля ОО, где количество педагогов, прошедших повышение квалификации, уменьшилось (отрицательная динамика)

Способы организации участия родителей (законных представителей) в воспитательной деятельности образовательной организации и осуществление взаимодействия с родителями обучающихся, привлечение их к участию в реализации программ воспитания увеличилось.

Подводя итог анализу данных, учитывая постановку задач в области воспитательной работы на ближайшее время, в качестве выводов хочется отметить первоочередные задачи в области методического сопровождения педагогов и управленческих работников по вопросам воспитания:

знание и применение современных методик воспитательной работы, а именно виды и приемы современных педагогических технологий и особенности их применения на учебных занятиях;

знание форм и методов организации деятельности органов детского самоуправления в образовательной организации и умение организовывать ученическое самоуправление в соответствии с поставленной целью, задачами, принципами, содержанием и способами деятельности;

знание и применение технологий педагогического стимулирования обучающихся к самореализации, поддержки социальных инициатив обучающихся.

Среднее значение 21,2%

Высокий показатель у ОО: 6,7,8,9,19,20,21,24,30

Средний показатель у ОО: 1,2,3,4,5,10,11,12,14,15,16,17,25,26,31, гимназия «Эврика», 18,23,35, КШ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выявленные тенденции, дефициты и успешные практики системы обеспечения профессионального развития педагогических кадров

1. В настоящее время в муниципальном образовании город-курорт Анапа ведется работа по внедрению новых форматов и подходов к организации непрерывного профессионального развития и внедрению новых форматов научно-методического сопровождения педагогических работников. При этом,

некоторые практики сопровождения уже успешно реализованы в ОО, с применением как федеральных, региональных и муниципальных ресурсов. Наиболее системно и результативно работа ведется по направлениям научно-методического сопровождения педагогических работников:

внедрению эффективных форматов персонализации научно-методического сопровождения педагогических кадров: диагностика и выявление профессиональных дефицитов;

разработка и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов на основе диагностики профессиональных компетенций (каждый шестой педагогический работник имеет в качестве средства своего профессионального развития индивидуальный образовательный маршрут);

по вопросам внедрения моделей наставничества;

по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам, связанным с введением обновленных ФГОС (доля педагогических работников ОО, повысивших квалификацию больше по программам данной направленности – от 75% до 95%).

2. Отмечается прогрессивная положительная динамика привлечения молодых педагогических работников (до 35 лет) в образовательные организации, а также, высокая результативность сопровождения молодых педагогических работников в ряде ОО.

3. Мониторинг показал низкий уровень участия педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам организации воспитания обучающихся.

Выводы и рекомендации

1. Результаты проведенного мониторинга могут стать аналитическим основанием для обсуждения, рефлексии и планирования дальнейшего развития процессов профессионального развития педагогических кадров, новых форматов и их научно-методического сопровождения в системе образования МО г-к Анапа.

2. Региональные и муниципальные ресурсы профессионального развития (мероприятия, сопровождение ИОМ, формирование регионального методического актива, сетевое сообщество сопровождения ШНОР, др.) и муниципальные масштабируемые практики (программы наставничества, работа сетевых методических объединений, работа с молодыми педагогами) в целом, носят развивающий и результативный в аспекте управления качества образования характер.

3. В образовательных организациях, где обнаружены «нулевые значения» по группам показателей необходимо анализировать их причину с позиции отсутствия мер и решений на уровне самой ОО, а не с позиции «нереалистичности» и/или недостижимости планируемых на муниципальном уровне результатов.

5. Образовательным организациям, апробирующим актуальные форматы научно-методического сопровождения педагогических работников рекомендовать применение (в качестве информационной основы анализа, систематизации и дальнейших решений в области качества образования) транслировать опыт эффективных практик по направлениям научно-

методического сопровождения педагогических работников среди ОО муниципального образования.

6. МКУ ЦРО необходимо продолжить работу по продвижению современных технологий, успешных практик научно-методического сопровождения педагогических работников в образовательных организациях (с учетом результатов апробации современных цифровых диагностических сервисов, технологий методической работы, сетевых программ, тенденций развития профессиональных объединений, ММО по предметам).

7. Учреждениям системы образования муниципального образования город-курорт Анапа расширить перечень мероприятий в области воспитания и вопросов профессиональной ориентации и самоопределения в соответствии с Концепцией развития системы воспитания и сопровождения профессионального самоопределения обучающихся общеобразовательных организаций на период до 2024-2025 года.

Директор

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'А.Г. Кармаченко', written in a cursive style.

А.Г. Кармаченко