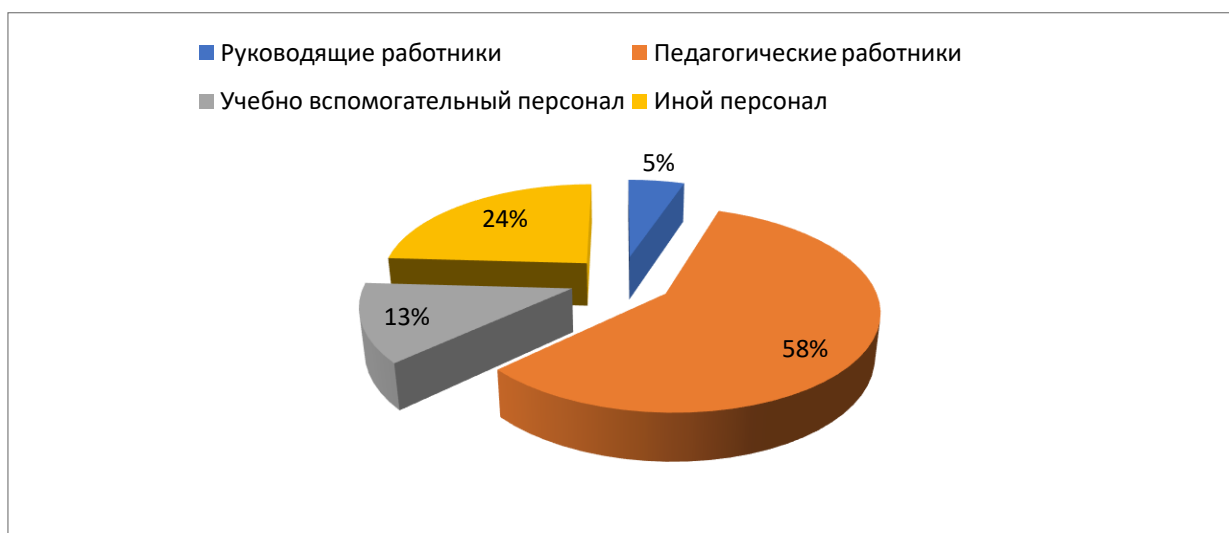


## Анализ эффективности принятых мер по обеспечению профессионального развития педагогических работников за 2021, первое полугодие 2022 года

В муниципальном образовании города Минусинска осуществляют свою работу 2353 сотрудника, из них 1305 сотрудников дошкольных учреждений, 933 сотрудников общеобразовательных организаций и 115 сотрудников организаций дополнительного образования.

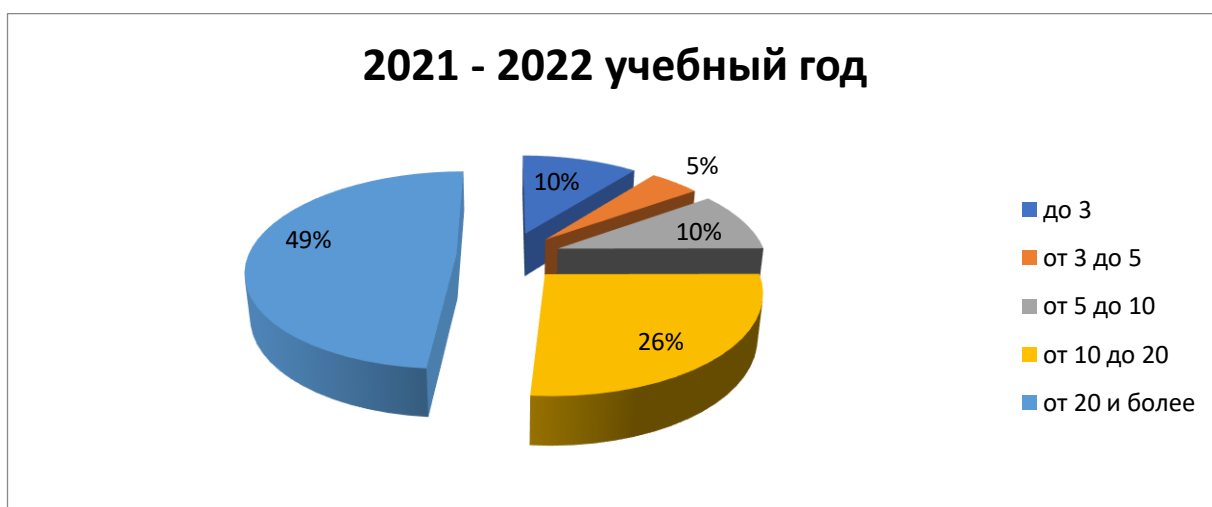
**Диаграмма 1.**  
**Сведение о работниках муниципального образования города Минусинска.**



Анализ показывает, что в образовательных организациях города Минусинска только 5% приходится на руководящих работников, 13% - учебно-вспомогательный персонал, 24% - иной персонал и 58% - педагогических работников.

Анализируя показатели распределения педагогического персонала по стажу работы (график 2), можно отметить, что процент педагогов со стажем до 3 лет выше в 2 раза, чем со стажем работы от 3 до 5 лет. Кроме того, можно отметить, что большая часть педагогических работников (49%) в образовательных учреждениях города Минусинска приходится на сотрудников со стажем работы более 20 лет.

**Диаграмма 2.**  
**Распределение персонала по педагогическому стажу работы в образовательных организациях города Минусинска в 2021-2022 учебном году.**



**Гисторграмма 1.**

### Сравнение количества персонала по педагогическому стажу работы в образовательных организациях города Минусинска в 2020-2021 учебном году.

Проводя количественный анализ по стажу работы педагогических работников, можно говорить о снижении количества молодых педагогов со стажем работы до 3 лет. В 2021-2022 учебном году в сравнении с прошлым учебным годом на 14%. Вместе с тем, наблюдается рост педагогов со стажем работы более 20 лет на 15,5 % и снижение количества педагогов со стажем работы от 3 до 10 лет на 36% согласно гистограмме 1.

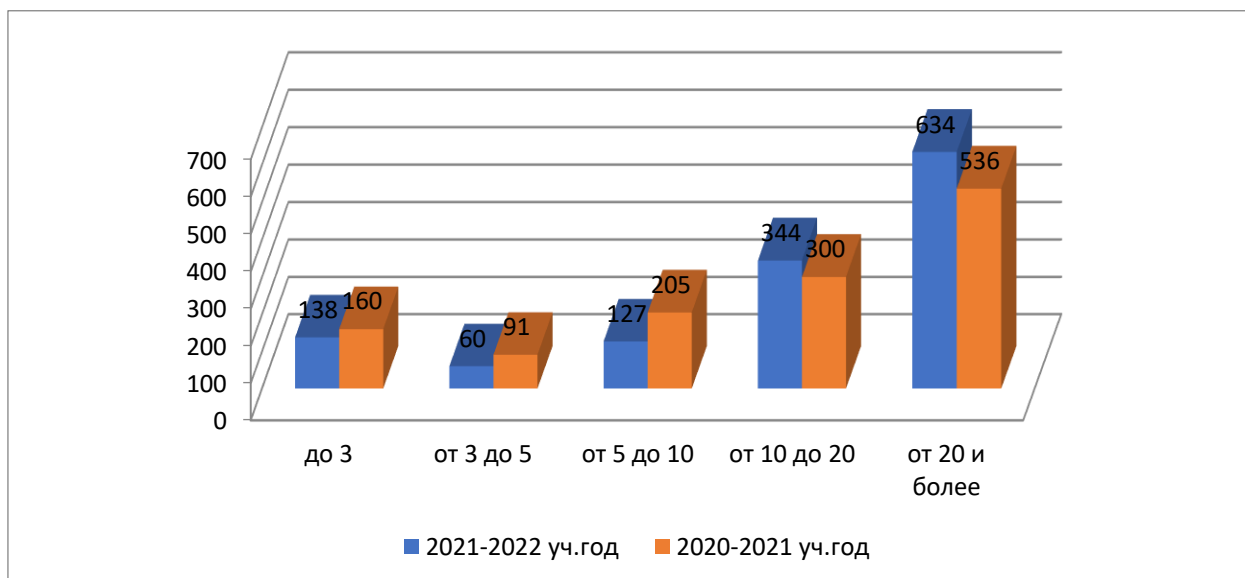
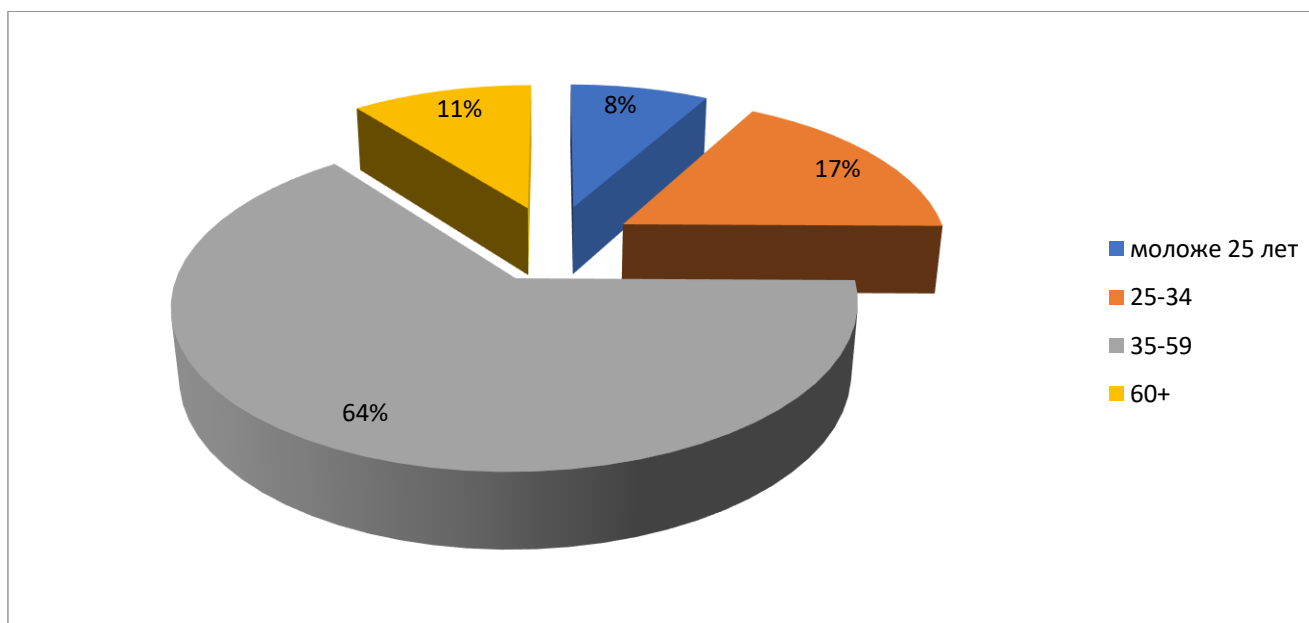


Диаграмма 3.

### Распределение педагогического персонала по возрасту.



Анализ показывает, что доля молодых специалистов в возрасте до 25 лет из общего числа педагогических работников составило всего 8% . Вместе с тем, на долю педагогических сотрудников в возрасте от 35 до 6 лет приходится 64%. На долю работающих пенсионеров - 11%.

Сравнивая показатели последних двух учебных годов можно отметить, что произошло снижение на 28% количества педагогических работников с возрастом более 60

лет, увеличение количества молодых специалистов до 25 лет на 10 человек (9,5%) и уменьшение количества педагогов с возрастом от 25 до 35 лет на 20%.

**Таким образом,** при малом притоке молодых педагогических кадров достаточно большое количество педагогов со стажем свыше 20 лет, что говорит о необходимости продолжения работы по формированию резерва педагогических кадров.

Обновление методического состава в дошкольных образовательных учреждениях почти на 50 % влечет за собой организацию мероприятий обучающего характера в рамках проведения «Школы молодого методиста».

### **Аттестация педагогических работников**

стимулирует целенаправленное, непрерывное повышение квалификации педагога, его методологической культуры, личностного профессионального роста. Аттестация проводится на основании нормативных документов федерального, регионального и муниципального уровней.

За 2019-2022 гг. повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку прошли 835 педагогических работников образовательных учреждений подведомственных Управлению образования администрации города Минусинска.

На сегодняшний день, в общеобразовательных учреждениях города Минусинска 30% педагогов имеют высшую квалификационную категорию, что выше на 2% по сравнению с 2020-2021 учебным годом. 36,2% педагогических работников имеют первую квалификационную категорию. Вместе с тем, 30 % - высшую и 29%- первую квалификационные категории имеет педагогический состав организаций дополнительного образования.

В дошкольных образовательных учреждениях 23% педагогических работников имеют высшую квалификационную категорию и 30,5% - первую квалификационную категорию.

За учебный год руководители, заместители руководителей, старшие воспитатели и педагогические работники ДОУ в КИПК прошли курсы по повышению квалификации по следующим темам:

Организация и содержание «ансамбля деятельности» детей раннего возраста в условиях ДОО. (ДОУ № 7)

Управление качеством дошкольного образования на основе мониторинговых данных. (ДОУ № 2, 29, 30)

Мультимедийные технологии в дошкольном образовании. (ДОУ № 14)

Организация педагогического наблюдения в практике работы с детьми раннего дошкольного возраста. (ДОУ № 14)

Проектирование развивающей предметно-пространственной среды для детей раннего и дошкольного возраста в условиях ФГОС ДО. (ДОУ № 14)

Организация психолого-педагогического сопровождения дошкольников с ОВЗ в условиях инклюзивного образования. (ДОУ № 18)

Психолого – педагогические технологии с детьми с расстройством аутистического спектра. (ДОУ № 14).

В связи со сложившейся санитарно-эпидемиологической ситуацией приоритетной задачей стало повышение уровня квалификации педагогических работников в области использования дистанционных технологий. Педагоги и руководители повышали квалификацию в основном в дистанционном формате.

В целях обеспечения функционирования образовательных учреждений дошкольного, основного общего и дополнительного образования, выполнения актуальных задач образовательной политики в городе выстроена система повышения квалификации педагогических кадров: обучение на курсах повышения квалификации, участие в

муниципальных и региональных проектах и семинарах, участие в вебинарах ПрофСреды и ЗАО «Новый диск».

Источниками повышения квалификации в 2021-2022 учебном году уже традиционно были Красноярский краевой институт повышения квалификации, Центр непрерывного повышения педагогического мастерства, ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», а также ФГБОУ «Московский государственный психолого-педагогический университет», образовательная платформа «Демография».

В Красноярском краевом институте повышения квалификации освоили программы 70 человек (27 в первом полугодии и 43 во втором). На базе Центра непрерывного повышения педагогического мастерства квалификацию повысили 54 человека (22 в первом полугодии и 32 во втором).

На федеральной образовательной платформе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» квалификацию повысили 33 педагога.

В ФГБОУ «Московский государственный психолого-педагогический университет» курсы прошли 2 человека.

На платформе «Демография» подготовку прошли 3 педагогических работника: по дополнительному образованию (ДДТ) и дошкольному образованию ( ДОУ № 17).

В целом повысили квалификацию за 2021-2022 учебный год 162 педагогических работника.

Предметом повышения квалификации педагогических работников были выявленные дефициты педагогической деятельности, с одной стороны, и выполнение актуальных задач образования, с другой стороны.

С выявленными дефицитами, в основном, работал КК ИПК. На решение дефицитов были направлены 27 программ, запрошенных образовательными учреждениями для 63 педагогических работников.

На выполнение актуальных задач, среди которых: переход на обновлённые ФГОС НОО и ФГОС ООО и формирование грамотностей: естественно-научной, читательской, математической, финансовой, цифровой и др. Программу «Реализация требований обновлённых ФГОС НОО и ООО» в работе учителя» на платформах КК ИПК и Академии освоили 40 учителей 1-х и 5-х классов. По грамотностям обучение шло на трёх платформах: ККИПК, ЦНППМ и Школа современного учителя. Программы освоил 51 педагог.

В вебинарах ПрофСреды приняли участие: 89 человек в первом полугодии учебного года и 117 – во втором, всего – 206 человек, что составляет 16 % от общего числа педагогических работников при требовании 10%.

Участниками регионального семинара «Введение обновлённых ФГОС НОО/ООО. Конструктор рабочих программ. Электронные (цифровые) образовательные ресурсы» стали учителя начальных классов и учителя-предметники всех школ.

Группа методистов и учителей участвовали в региональных семинарах по супервизии и инклюзивному образованию.

Цикл муниципальных семинаров по формированию функциональной грамотности учащихся стал хорошей практикой для методистов и педагогов, в том числе тех, кто с 01.09.2022 начнёт работать по обновлённым ФГОС.

Подводя итоги прошедшего учебного года, следует отметить, что поставленные перед школой и методистами задачи, в основном, решены, Соглашения, за небольшим исключением, выполнены. Муниципалитет в части повышения квалификации по мониторинговым исследованиям занимает одно из ведущих мест.

Отмечается стабильный рост квалификации педагогических кадров за счет своевременно принятых мер по выявлению кадровых потребностей (ежемесячный мониторинг) целенаправленному и адресному ПК на основе выявленных профессиональных дефицитов и системной работе с молодыми педагогами.

**Таким образом, работа за отчетный период была направлена на:**

1. Разработку концептуальных документов по развитию системы методического сопровождения профессионального развития педагогов, закрепляющих цели, задачи, принципы работы с педагогическими и управленческими кадрами (Программа научно-методического сопровождения педагогических работников, Программы выявления профессиональных дефицитов, поддержки работы ГМО, муниципальная модель наставничества, Положение о горизонтальном обучении и т.д.)
2. Создание условий для непрерывного, адресного сопровождения профессионального развития педагогических и управленческих кадров, персонифицированного повышения квалификации с учетом профессиональных дефицитов, в рамках сложившейся практики взаимодействия субъектов сопровождения (ЦНПКПК, муниципальная методическая служба(структуры), образовательные организации, профессиональные сообщества) (Соглашения с ИПК, ЦНПКПК г Красноярск, РМА)
3. Согласование (встраивание) модернизированного содержания дополнительных профессиональных педагогических программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников и управленческих кадров (всех уровней) в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, с актуальными запросами муниципальной системы образования с учетом выявленных профессиональных дефицитов педагогических и управленческих работников.
4. Проведение методических мероприятий, отвечающих актуальным потребностям развития муниципальной системы образования (методические сборы, площадки, конференции и т.д).

Принятые управленческие решения управления образования, Августовского педагогического метапа, городских методических объединений, городского методического и экспертного сообщества позволили обеспечить:

- Закрепление актуальных для муниципальной системы образования целей, задач, важных принципов построения профессионального развития на всех уровнях управления и методического обеспечения и создание единого методического пространства.
- Непрерывный характер, сетевую коммуникацию, открытость перспектив, вариативность и модульность.
- Механизм реализации: использование дефицитного и ресурсного подходов.
- Появление новой инфраструктуры: ПОСы (супервизия), РМА, сообщество молодых педагогов и активизацию участия в СМО разных уровней.

Интеграцию всех ресурсов обеспечила Программа методического сопровождения образовательной деятельности (Приказ№20 от 21.01.2022), обновленный план научно-методического сопровождения профессионального роста педагогов, управленческих команд, утвержденный приказом руководителя управления образования и еженедельные(ежемесячные) рекомендации по итогам всех ключевых мероприятий), что и позволило систематизировать взаимодействие структур, включенных в переподготовку и непрерывное профессиональное развитие кадров, обеспечить комплексный подход к созданию единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров.

### **Реализация плановых мероприятий началось в 2022 году по направлениям:**

- Создание единого образовательного пространства непрерывного профессионального развития работников образования.

Расширение возможностей профессионального и карьерного роста за счет использования цифровой образовательной среды.

- Методическое сопровождение повышения уровня профессионального мастерства работников образования.

- Обеспечение личностного и профессионального роста работников образования.

- Разработка и проведение мониторинга эффективности системы профессионального развития педагогических и управленческих кадров.

Создание условий для непрерывного, адресного сопровождения профессионального развития педагогических и управленческих кадров обеспечивалось за счет выявления профессиональных дефицитов.

МСО г Минусинска приняла участие во всех региональных мероприятиях методического характера по ПК (исполнение Соглашений, разработка ИОМ на основе результатов профессиональных дефицитов, активно работает РМА и созданный на его основе муниципальный методический актив). Удалось наработать механизмы вовлечения педагогов в экспертную и методическую деятельность, горизонтальное взаимодействие в роли тьютора, наставника, руководителя профессионального сообщества.

**Значимыми для муниципальной системы образования были решения Августовского педагогического форума 2021 года по работе с кадрами системы образования:**

- удалось обеспечить в 2021 году расширение состава участников профессионального конкурса «Лучший учитель года» и принять участие в региональном этапе. По его итогам внесены изменения в положение муниципального конкурса: включены новые номинации «Педагогический дебют. Воспитатель», «Педагогический дебют. Учитель», «Молодой руководитель», «Классный руководитель», что потребовало увеличения призового фонда.

- для развития направления наставничества были разработаны школьные модели наставничества

- созданы условия для развития деятельности сети методических сообществ:

В структуре методического сопровождения на муниципальном уровне значима роль методического совета, который в 2021-2022 году обсуждал и принимал решения о нормативных документах: Положениях об индивидуальном образовательном маршруте, конкурсе «Лучший учитель (воспитатель) года», критериях и показателях экспертизы деятельности школьных методических служб (и проводил эту работу) и т.д.

Направлены в образовательные организации рекомендации, по обновлению содержания образования, по развитию ЦОС, переходу на обновленные ФГОС развитию внутришкольного и сетевого повышения квалификации с привлечением опыта работы учителей - тьюторов и сетевого взаимодействия образовательных учреждений.

Создаются условия для профилактики профессионального выгорания, получения квалифицированной помощи, психологической поддержки,) Совет молодых педагогов);

**Приоритетные задачи развития системы образования по работе с педагогическими и управленческими кадрами на 2022-2023 год**

1. Формирование (продолжение) муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (РНМС): доработка нормативных документов, разработка и реализация планов работы РМА.

2. Вовлечение профессиональных сообществ в муниципальный методический актив, выявление из состава сообществ участников в методический актив.

3. Реализация муниципальной модели наставничества (в том числе создание и развитие распределенной сети муниципальной методической поддержки, муниципальных тьюторов). Создание Совета наставников.

4. Создание эффективных механизмов для расширения базы стажировочных площадок по ФГОС, ФГ, ЦОС для обеспечения переноса, освоенного в ходе стажировок, в практику педагогических работников и управленческих кадров.

5. Фасилитация переноса приобретенных в ходе освоения ИОМ компетенций в реальную педагогическую практику. Конкурс лучших педагогических практик «Признание».

6. Разработка различных форм поддержки и сопровождения учителей по направлению индивидуализации образовательного процесса.

7. Организация муниципального фестиваля-конкурса «Две звезды» для выявления лучших практик взаимодействия педагогов, передачи опыта молодым, создания условия для профессионального роста и закрепления в профессии молодых педагогов.

Начальник информационно – методического отдела

МКУ «Центр образования  
Н. Э.

Федотова