АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЛГОГРАДА
ДЕПАРТАМЕНТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ПРИКАЗ

от 23.08.2021 № 465

Об итогах проведения мониторинга системы профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда

На основании приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 11.08.2021 № 440 «О проведении мониторинга системы профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда» с целью повышения качества профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда в период с 12.08.2021 по 23.08.2021 был проведен мониторинг ситсемы профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда (далее - Мониторинг). Мониторинг выявил позитивные результаты профессионального развития педагогов: регулярное повышение квалификации, участие в конкурсах профессионального мастерства, участие педагогов в работе методических объединений различного уровня. Большая работа ведется с молодыми педагогами. Создан городской совет молодых педагогов, проводится Школа молодого педагога, День молодого специалиста. Вместе с тем выявлены некоторые проблемы, требующие системного подхода для их решения. На основании вышеизложенного п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить аналитическую справку «О результатах проведения мониторинга системы профессионального развития педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда» (далее - справка) (прилагается).

2. Начальникам территориальных управлений департамента по образованию администрации Волгограда:

рассмотреть аналитическую справку на совещании с руководителями подведомственных муниципальных образовательных учреждений Волгограда (сентябрь 2021);

организовать работу, направленную на выявление профессиональных дефицитов педагогических работников, а также, на создание условий развития их профессиональной компетентности за счет участия в сетевых научно-практических и методических мероприятиях (сентябрь 2021);

разработать меры сетевого характера по созданию проектных команд педагогов - наставников, с уточнением содержания и форм взаимодействия с молодыми педагогами и педагогами, испытывающими профессиональные затруднения (сентябрь 2021 г.);

- активизировать работу по включению в муниципальный методический актив педагогов Центрального и Кировского районов (постоянно);

- продолжить работу в рамках взаимодействия школа- ВУЗ- школа, с целью привлечения выпускников высших образовательных организаций, получивших образование по педагогическим специальностям в свои образовательные организации для работы (постоянно);

направить в департамент по образованию администрации Волгограда «дорожные карты» по реализации поручений в срок до 01.10.2021.

3. Рекомендовать руководителям муниципальных образовательных учреждений Волгограда:

включить индивидуальный план профессионального развития педагога (молодые специалисты, педагоги с выявленными профессиональными дефицитами) в обязательный перечень документов на уровне образовательного учреждения (сентябрь 2021 г.);

разработать проект (программу) реализации «целевой модели наставничества» (сентябрь 2021 г.).

4. Муниципальному учреждению дополнительного профессионального образования «Центр развития образования Волгограда»:

выявить и обобщить в формате описания эффективной управленческой практики опыт территориальных управлений департамента по образованию администрации Волгограда и муниципальных образовательных учреждений Волгограда по реализации «целевой модели наставничества» (апрель 2022 г.);

продолжить работу с молодыми специалистами в рамках Школы молодого педагога;

провести в Ворошиловском районе Волгограда проектный семинар по теме региональной инновационной площадки Ворошиловского территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда «Сетевая архитектура наставничества как вектор развития профессионально-личностной компетентности педагогических работников в условиях реализации национального проекта «Образование» (ноябрь 2021 г.);

разработать систему мотивации и поощрения актуальных и потенциальных участников городских конкурсов профессионального мастерства; педагогических работников, участвующих в проектных командах наставников; привлекаемых к выполнению функций экспертов качества образования в МОУ.

5. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя руководителя департамента по образованию администрации Волгограда С.А.Пятаеву

Руководитель департамента  И.А.Радченко

Утверждена
приказом департамента по образованию
администрации Волгограда
от 23.08.2021 № 465

Аналитическая справка
по итогам мониторинга системы профессионального развития
педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда

Цель мониторинга: повышение качества профессионального развития педагогических работников

Задачи мониторинга:

1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.
2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников.
3. Создание условий для успешной адаптации и полноценной реализации молодых педагогов.
4. Организация сетевых форм взаимодействия педагогов. Активизация в распространении и освоении инновационного опыта.
5. Создание системы научно-методического сопровождения педагогических и управленческих кадров, обеспечивающей повышение квалификации и непрерывное развитие их мастерства.

В рамках реализации методики обеспечения профессионального развития в июне 2021 года был проведен опрос педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда (далее - МОУ) с целью повышение качества обеспечения профессионального развития педагогических работников МОУ.

Анкета состояла из 12 вопросов. Вопросы отвечали требованиям систематичности, логичности, понятности, соответствия теме и компетенции респондентов.

Методом группировки ответы на вопросы были выстроены по взаимосвязи между компонентами, что позволило сделать совокупные выводы и принять необходимые управленческие решения.

Важной задачей системы повышения квалификации является:

координирование деятельности педагогов МОУ на саморазвитие и самосовершенствование профессиональных компетенций;

мотивирования педагогов МОУ на профессиональное саморазвитие и самосовершенствование через сознательную самостоятельную познавательную деятельность;

содействие самоопределению педагогами МОУ личностной траектории развития и самосовершенствования.

В профессиональном смысле личностный рост педагога как цель и результат педагогического процесса предполагает овладение в полном объеме профес-

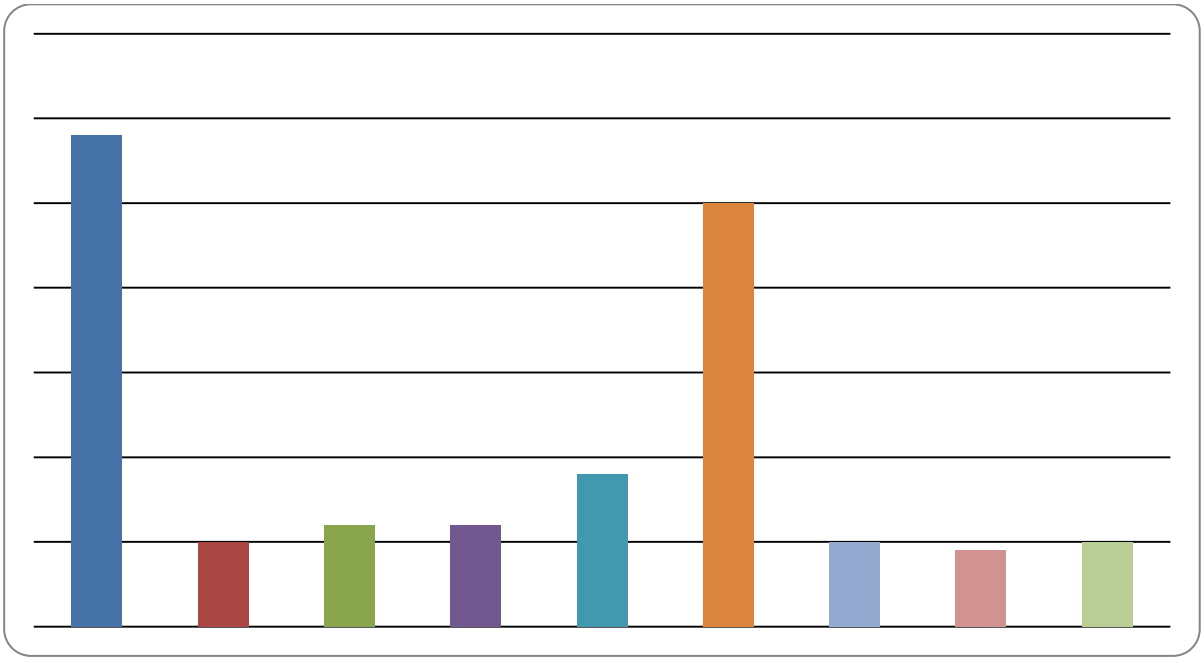
сиональными компетентностями. Это и специальная компетентность в области преподаваемой дисциплины, и методическая, и психолого-педагогическая, информационная, коммуникативная компетентность.

Для выявления уровня сформированности предметных компетенций педагогов МОУ для дальнейшей корректировки содержания учебного материала, предлагаемого к изучению на практических занятиях была проведена **диагностика профессиональных дефицитов.**

Проанализировав долю педагогов МОУ (в разрезе предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общей численности педагогов МОУ (в разрезе учебных предметов), можно сделать вывод, что из 180 педагогов, прошедших диагностику, наибольшее количество педагогов составляют учителя русского языка (30,6%) и математики (26,4%).

Русский язык	58	30,6 %
Биология	10	5,3 %
География	12	6,3 %
История	12	6,3 %
Литература	18	9,5 %
Математика	50	26,4 %
Обществознание	10	5,3 %
Физика	9	4,7 %
Химия	10	5,3 %
Всего:	189	

На диаграмме наглядно можно получить информацию о доле педагогов (в разрезе предметов), прошедших диагностику профессиональных дефицитов:



Вывод: В современных условиях радикально меняются образовательные функции педагога, соответственно меняются требования к профессионально-

педагогической компетентности, к уровню профессионализма, личностного роста.

Рекомендовано продолжить работу в данном направлении для повышения уровня готовности слушателей к инновационной деятельности, к изменениям в своей профессиональной деятельности.

По вопросу, **о количестве педагогов, охваченных адресными программами повышения квалификации или индивидуальными маршрутами профессионального роста** было выявлено, что таких педагогов в 2021 году не было.

Вывод: необходимо разработать и провести апробацию внедрения адресных программ повышения квалификации и индивидуальных маршрутов профессионального роста педагогов.

С целью **профессиональной переподготовки** педагогов МОУ в 2020/2021 учебном году было организовано прохождение программ переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, в рамках которого педагоги получили дополнительных знания, умения и навыки по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, технологий, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности.

Общее количество специалистов, прошедших различные программы переподготовки непедагогической направленности– 41 человек. Всего прошло переподготовку по программам педагогической направленности и различным программам – 388 человек, доля составила – 89,43% от всего количества прошедших программы переподготовки.

Программы переподготовки в очной, очно-заочной форме 116 человек прошли на базе ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный социально-педагогический университет» (далее - ВГСПУ), 46 человек - на базе ГАУ ДПО «Волгоградская государственная академия последипломного образования» (далее - ВГАПО), 185 человек получили переподготовку в муниципальном учреждении дополнительного профессионального образования «Центр развития образования Волгограда» (далее – МОУ ЦРО). Всего по программам педагогической направленности прошли переподготовку 347 человек, что составило 6 % от общего числа педагогических работников.

Вывод: Программы педагогической направленности разработаны и проводятся с целью повышения профессиональной компетентности педагогов и руководителей МОУ, которая проявляется при решении ими профессиональных задач. Профессиональные задачи, которые требуют своего решения всеми педагогами и руководителями МОУ, предполагают их готовность и способность к работе в современных условиях динамичных изменений, происходящих в системе образования. Доля прошедших обучение по таким программа должна ежегодно увеличиваться, для чего необходимо организовать разработку программ более широкого круга компетенций педагогических работников.

По вопросу о численности педагогических и управленческих работников МОУ, **прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам в дистанционной форме** в 2021 году, можно сделать вывод, что доля

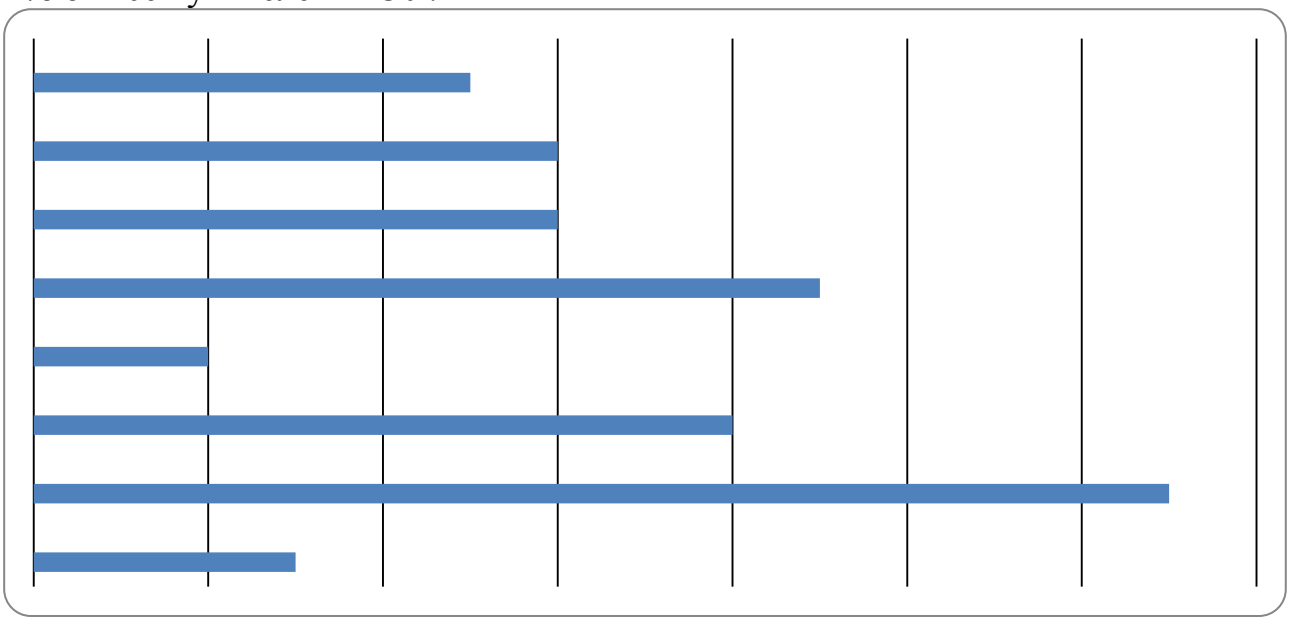
педагогических и управленческих работников МОУ, прошедших обучение в ВГСПУ, ВГАПО, МОУ ЦРО к общему количеству заявленных составила 100%.

Обучение прошли в ВГСПУ: 330 чел (заочная форма с дистанционной образовательной технологией, полностью дистанционная форма обучения), в МОУ ЦРО – 185 человек. Всего: 515 человек, без учета прошедших обучение на базе ВГАПО.

Доля прошедших обучение составила 10 % от всего количества педагогических работников МОУ.

Вывод: работа в данном направлении организована на высоком профессиональном уровне, ведется в системе, охвачена большая численность педагогов МОУ. Программы разработаны специалистами по различным направлениям, востребованы современным педагогическим сообществом.

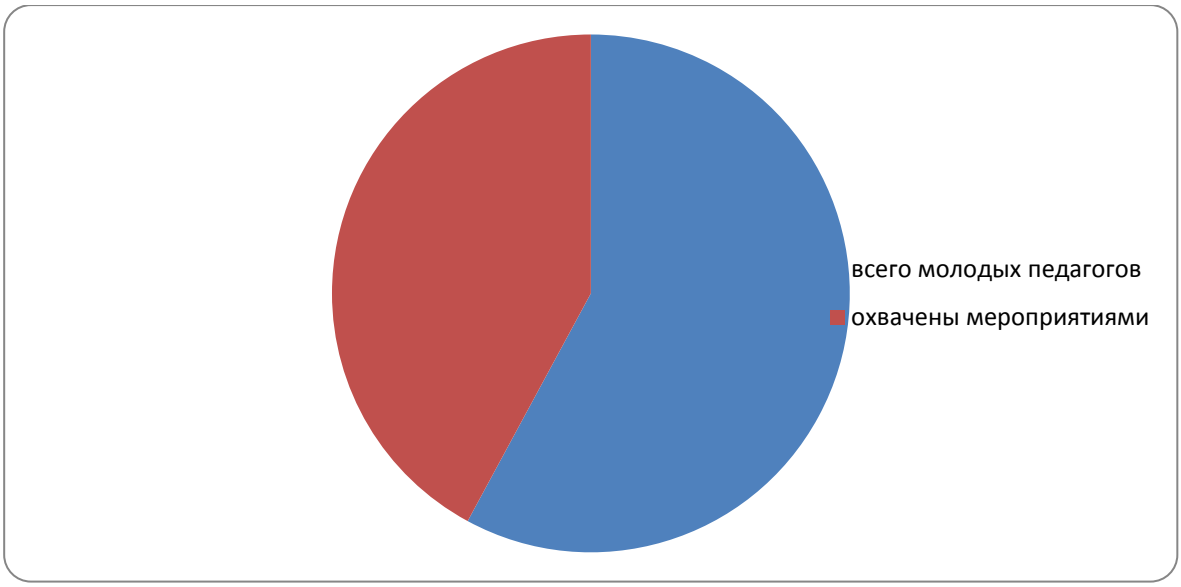
По вопросу о **педагогических работниках, вошедших в методический актив**, было выявлено, что в него вошло 52 работника из 37 МОУ, что составило 1% от всех учителей МОУ.



Вывод: Наибольшая численность педагогических работников в методическом активе представлено педагогами Дзержинского (13), Краснооктябрьского (9) и Ворошиловского (8) районов Волгограда.

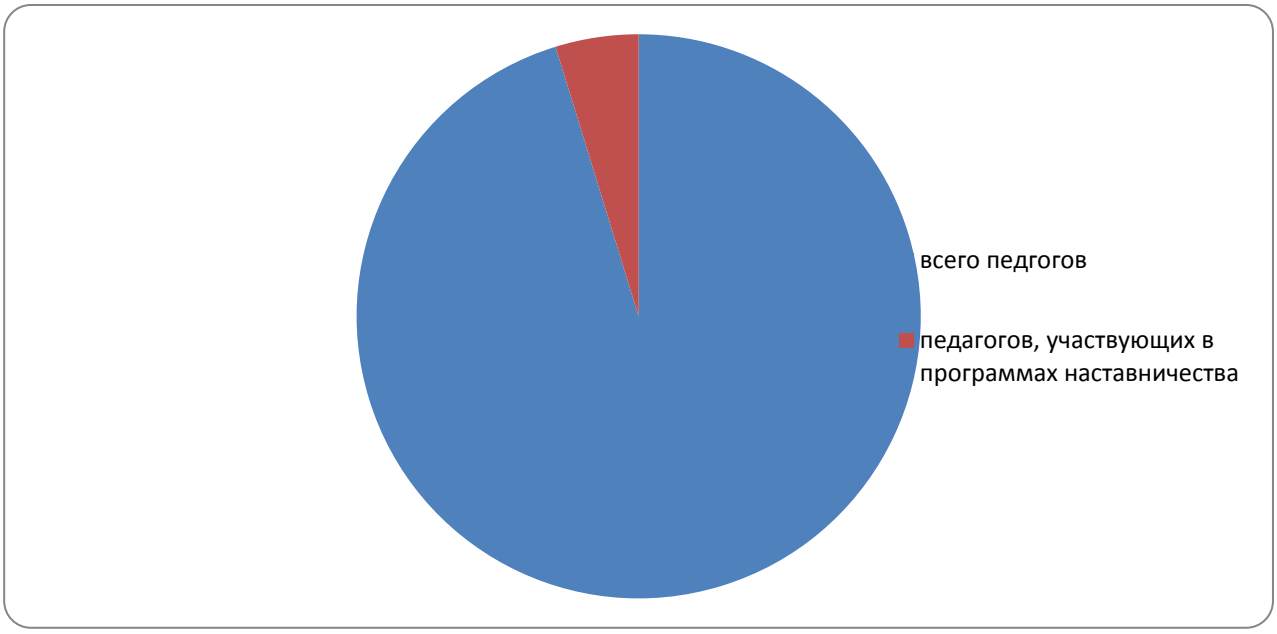
Рекомендовано активизировать работу по включению в муниципальный методический актив педагогов Центрального и Кировского районов.

По вопросу о **молодых педагогах**, сделан вывод, что на момент проведения мониторинга общее число молодых педагогов составляет 550 человек, что составляет 10 % от общего числа педагогических работников МОУ. В рамках проектов по поддержке молодых педагогов охвачены мероприятиями 400 педагогов, что составляет 72,72 %. На уровне района и на муниципальном уровне для молодых педагогов проводится большое количество мероприятий, в том числе: «Обучающие семинары», «Школа молодых педагогов», мастер-классы для молодых педагогов, Городской День молодого специалиста и др.



Вывод: для успешной адаптации и полноценной реализации молодых педагогов созданы благоприятные условия.

По вопросу **участия педагогов в программах наставничества**, можно сделать вывод, что более 5% педагогов участвуют в различных программах наставничества.



Вывод: работа с молодыми педагогами организуется в каждом МОУ. Вместе с тем наставничество, по результатам мониторинга, ведется не в рамках специально разработанных программ, а в рамках работы предметных кафедр и методических объединений.

Рекомендовано обобщить имеющийся опыт работы МОУ всех районов в данном направлении, разработать или использовать апробированные программы наставничества с привлечением большего количества педагогов.

Педагоги современной школы имеют возможность:

обучаться и приобретать знания, умения и качества, необходимые прогрессивному учителю;

получать самую современную информацию по интересующей теме; получать квалифицированные консультации и советы экспертов;

иметь доступ к методической базе разработок;

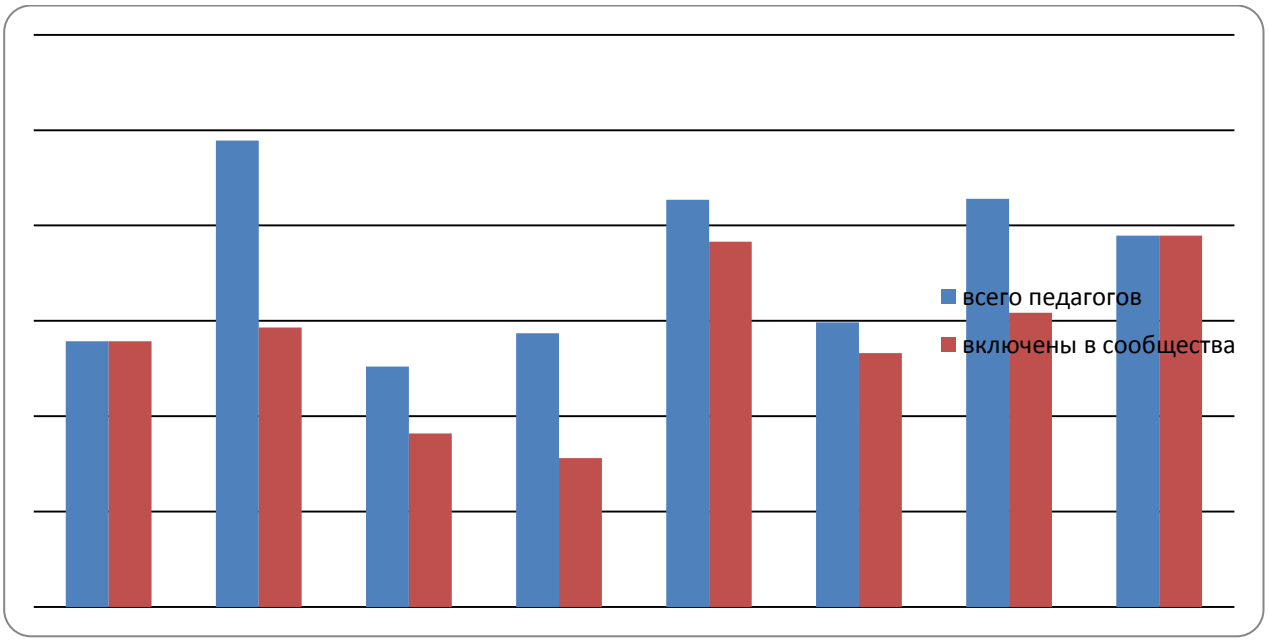
общаться с коллегами на различных форумах;

публиковать свои материалы; принимать участие в обсуждении опубликованных материалов;

участвовать в профессиональных конкурсах.

По вопросу о **педагогах, включенных в сетевые методические или профессиональные сообщества,** были проанализированы данные, представленные в таблице и на диаграмме:

	всего педагогов	включены в сообщества	%
Центральный район	557	557	100
Дзержинский район	978	586	60
Ворошиловский район	504	364	72
Кировский район	574	312	54
Краснооктябрьский район	854	766	89
Советский район	597	532	89
Красноармейский район	856	617	72
Тракторозаводский район	779	779	100
Итого:	6003	4817	80



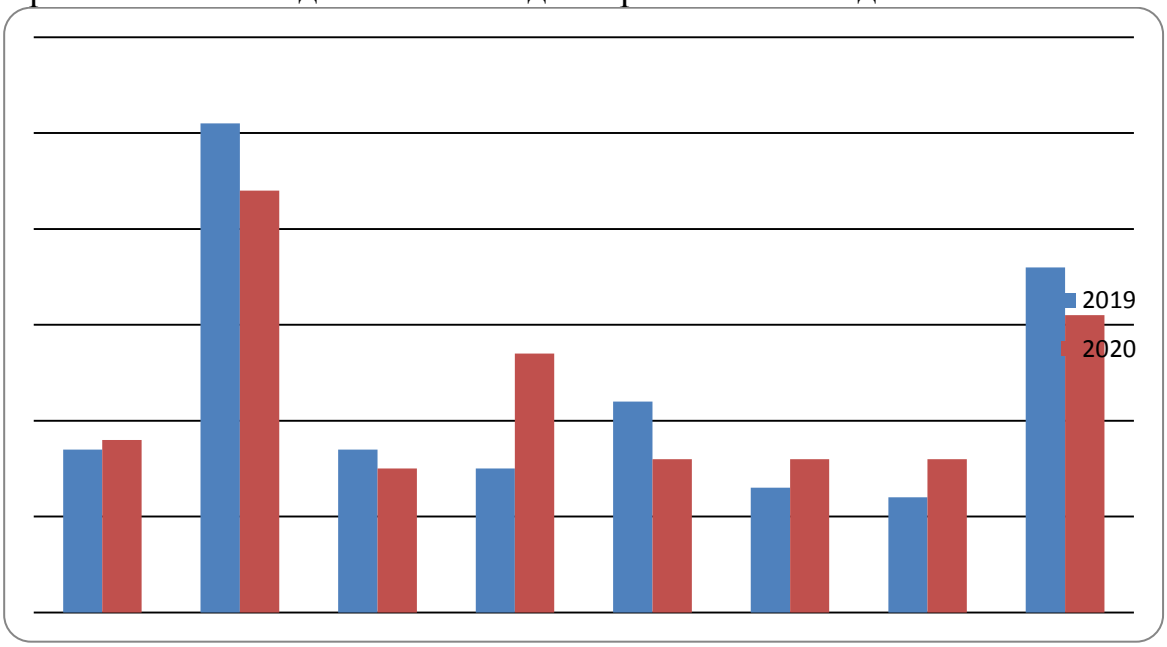
Вывод: На каком бы этапе жизненного и профессионального пути ни находился учитель, он никогда не может считать свое образование завершенным, а свою профессиональную концепцию окончательно сформированной. Высокий процент участия в работе различных педагогических сообществ - это не просто веление времени, а необходимость для плодотворной работы любого учителя-

предметника, работающего по внедрению новых федеральных государственных образовательных стандартов в учебный процесс.

Становление педагога – достаточно сложный процесс и в социальном, и в психологическом, и в профессиональном плане. В этот период наиболее четко отражаются результаты воздействия на личность целого комплекса позитивных или негативных факторов, как внутренних, так и внешних. Учреждение образования – центральное звено, в котором обеспечивается профессиональная адаптация молодых специалистов. Задача образовательного учреждения – помочь начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества. По вопросу **динамики численности молодых специалистов,** можно сказать, что заметен рост численности молодых педагогов в следующих районах: Дзержинский, Тракторозаводской, Кировский.

	2019	2020
Центральный район	17	18
Дзержинский район	51	44
Ворошиловский район	17	15
Кировский район	15	27
Краснооктябрьский район	22	16
Советский район	13	16
Красноармейский район	12	16
Тракторозаводской район	36	31
всего:	183	183

Сравнительные данные за 2 года по районам выглядят так:



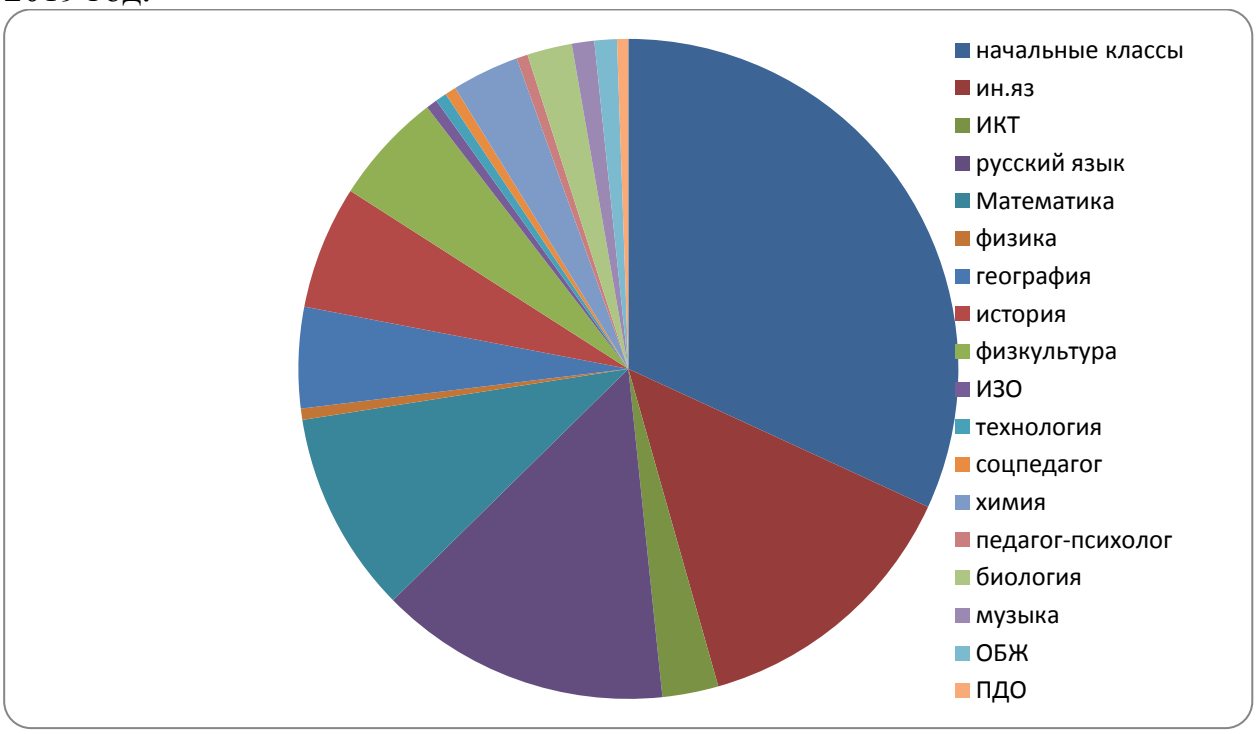
Вывод: численность молодых педагогов, пришедших в МОУ за последние 2 года стабильно, изменение численности по районам зависит от наличия вакан-

сий в МОУ и работы, проводимой руководителями МОУ с учреждениями высшего и среднего образования с целью привлечения молодых специалистов.

Рекомендовано продолжить работу в рамках взаимодействия школа- ВУЗ-школа, школа-ССУЗ-школа с целью привлечения выпускников высших образовательных организаций, получивших образование по педагогическим специальностям в свои образовательные организации для работы.

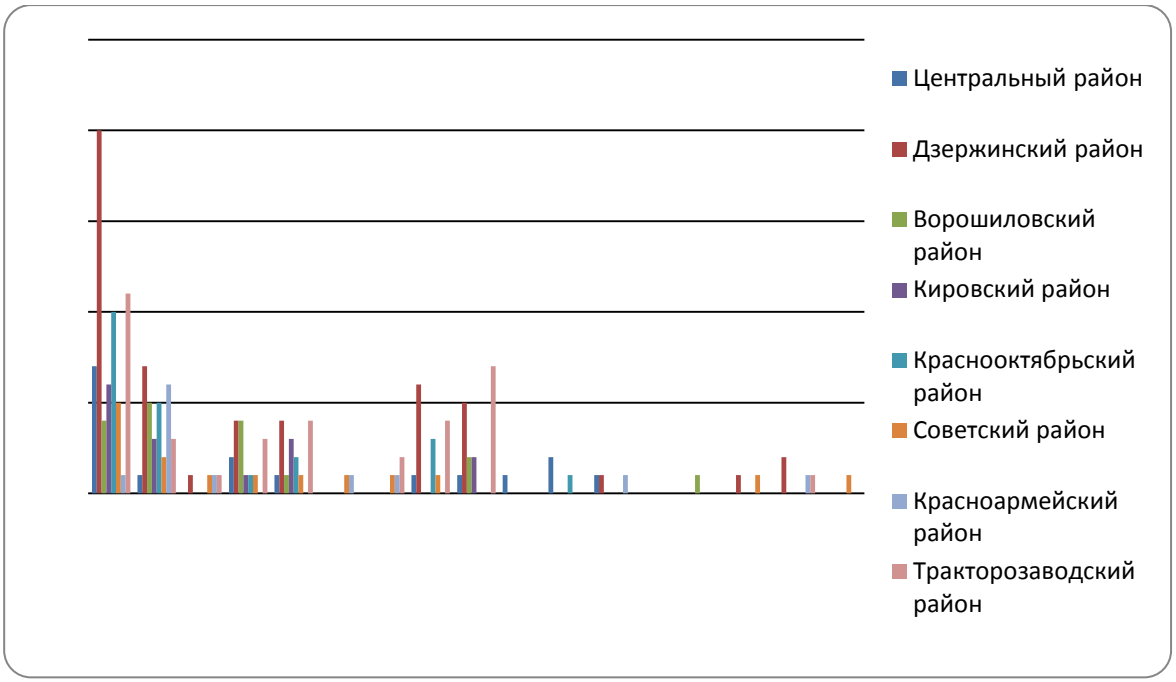
При анализе **численности молодых специалистов в разрезе учебных предметов**, пришедших работать в 2019 и 2020 году, можно отметить, что в 2019 году принято больше всего молодых учителей начальных классов и учителей иностранного языка. В 2020 году увеличилась численность педагогов русского языка и литературы, химии.

2019 год:

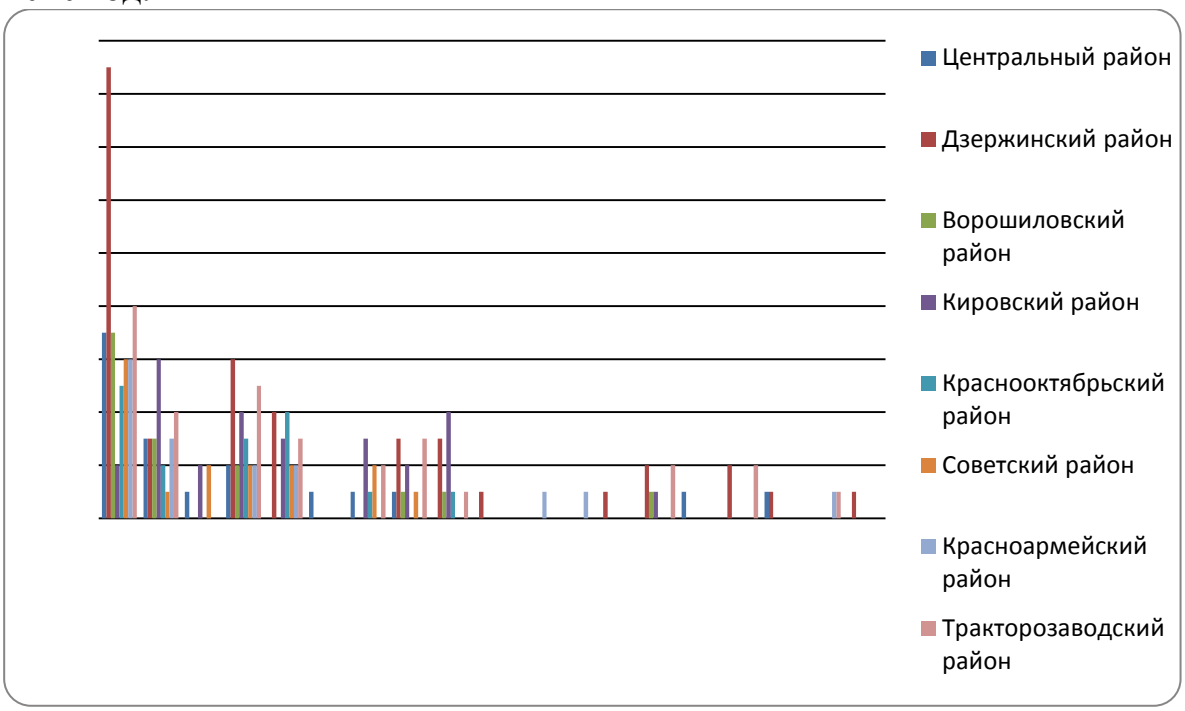


В сравнении районов наглядно видно наличие молодых педагогов, работающих в МОУ Волгограда

2019 год:



2020 год:



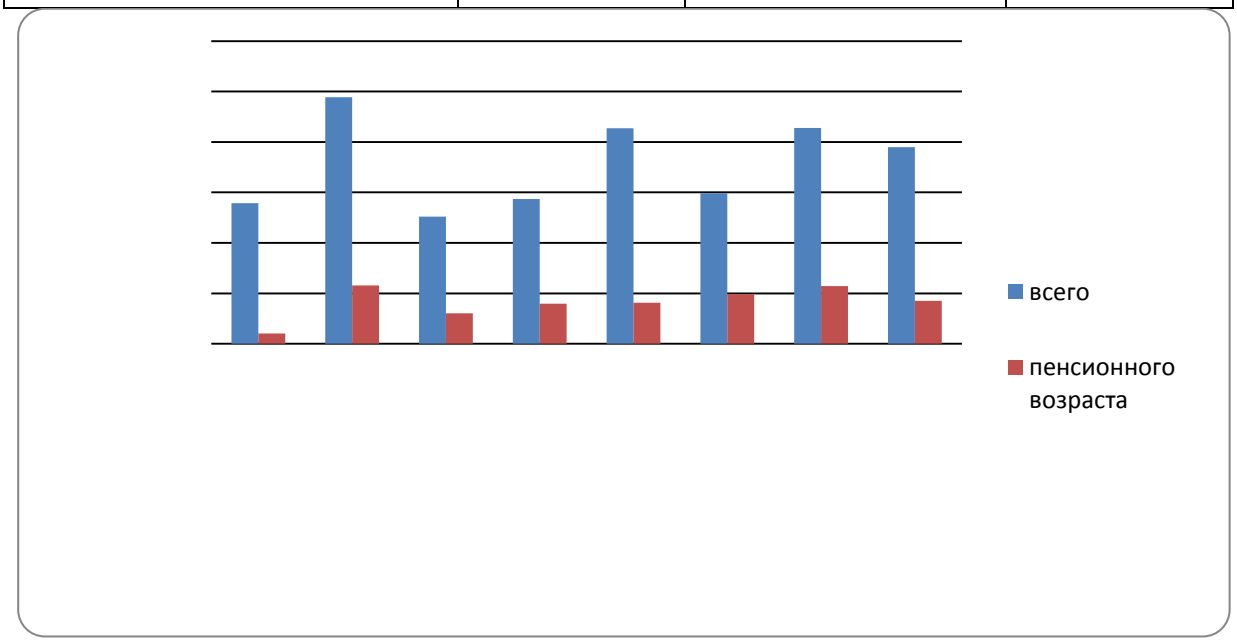
Вывод: Цель работы с молодыми специалистами – сделать их успешными, создать пространство, где они могли бы реализовать себя. Овладение специальностью на практике представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий освоение основных функциональных обязанностей педагога и классного руководителя, знакомство с нормативной правовой базой образовательного процесса, становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие учащихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива. Таким образом, грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному

росту молодых специалистов, но и содействует развитию учреждения образования в целом.

Наряду с ежегодным пополнением кадрового состава молодыми педагогами, **доля педагогических работников МОУ пенсионного возраста** составляет 23 %. Наибольшее количество педагогов данной категории в Советском районе, наименьшее - в Центральном районе.

В разрезе районов данные видны в таблице и на диаграмме:

	всего	пенсионного возраста	доля
Центральный район	557	41	7
Дзержинский район	978	231	23
Ворошиловский район	504	121	24
Кировский район	574	159	27
Краснооктябрьский район	854	163	19
Советский район	597	197	33
Красноармейский район	856	228	27
Тракторозаводский район	779	170	22
	5699	1310	23



Вывод: доля педагогов пенсионного возраста составляет 23 %, а молодых специалистов - 10 %.

Целью работы **методических объединений педагогов является** эффективное использование и развитие профессионального потенциала **педагогов,** сплочение и координация их усилий по совершенствованию методики преподавания соответствующих учебных дисциплин и на этой основе – на улучшение образовательного процесса. Анализ работы методических объединений показал, что в районах города функционирует 188 районных методических объединений.

Таким образом, в городе функционирует достаточно большое количество районных методических объединений, совместно с МОУ ЦРО ведется планомерная методическая работа предметной направленности.

ВЫВОДЫ

1. Проблемы, выявленные по результатам анализа мониторинга

1.1.Недостаточное обеспечение адресности программ повышения квалификации и индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов с привлечением педагогов-практиков.

1.2. Недостаточно используются в системе работы институциональных и сетевых методических объединений техники «горизонтального обучения», обеспечивающие непрерывное повышение профессионального мастерства педагогов МОУ.

1.3.Преобладание традиционных – предметных методических объединений педагогов на институциональном и сетевом уровнях, что негативно влияет на овладение педагогами технологиями формирования метапредметных образовательных результатов.

1.4.Недостаточное внимание руководителей педагогов МОУ к разработке инновационных программ и проектов, направленных на апробацию эффективных практик консолидации ресурсов сетевого взаимодействия, обеспечивающих максимальную поддержку молодых специалистов в период их адаптации к педагогической деятельности и педагогов, испытывающих профессиональные затруднения

II. Адресные рекомендации по результатам анализа мониторинга.

2.1. Территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда:

-организовать работу, направленную на выявление профессиональных дефицитов педагогических работников, а также, на создание условий развития их профессиональной компетентности за счет участия в сетевых научно-практических и методических мероприятиях;

-разработать меры сетевого характера по созданию проектных команд педагогов- наставников, с уточнением содержания и форм взаимодействия с молодыми педагогами и педагогами, испытывающими профессиональные затруднения;

- активизировать работу по включению в муниципальный методический актив педагогов Центрального и Кировского районов;

- продолжить работу в рамках взаимодействия школа - ВУЗ- школа, школа-ССУЗ-школа с целью привлечения выпускников высших образовательных организаций, получивших образование по педагогическим специальностям в свои образовательные организации для работы.

2.2. Руководителям МОУ:

-включить индивидуальный план профессионального развития педагога (молодые специалисты, педагоги с выявленными профессиональными дефицитами) в обязательный перечень документов на уровне образовательного учреждения

-разработать проект (программу) реализации «целевой модели наставничества».

2.3. МОУ ЦРО:

-выявить и обобщить в формате описания эффективной управленческой практики опыт территориальных управлений и МОУ по реализации «целевой модели наставничества».

III. Управленческие решения по результатам анализа мониторинга

-провести в Ворошиловском районе Волгограда проектный семинар по теме региональной инновационной площадки ТУ ДОАВ Сетевая архитектура наставничества как вектор развития профессионально-личностной компетентности педагогических работников в условиях реализации национального проекта «Образование»;

- разработать систему мотивации и поощрения актуальных и потенциальных участников городских конкурсов профессионального мастерства; педагогических работников, участвующих в проектных командах наставников; привлекаемых к выполнению функций экспертов качества муниципального образования.