



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ИНФОРМАЦИОННО – МЕТОДИЧЕСКИЙ
ЦЕНТР В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ
(ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ)»
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
АБИНСКИЙ РАЙОН (МКУ «ИМЦ ДПО»)**

Краснодарский край, 353320 г. Абинск,

Ул. Советов, 128 а

тел/факс 8 (86150) 5-35-53

E-mail: abinskimc@yandex.ru

ОГРН 1042313643536 БИК 040312000

ИНН/ КПП 2323454630/232301001

от 26.12.2023 № 684

на № _____ от _____

Руководителям образовательных и
общеобразовательных организаций

О направлении аналитической справки

Во исполнение приказа управления образования администрации муниципального образования Абинский район от 29.05.2023г. № 535 «О проведении мониторинга профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций муниципального образования Абинский район» направляем аналитическую справку по итогам мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов работников образования.

Директор МКУ «ИМЦ ДПО»

М.Е. Ефименко

Приложение
к письму МКУ «ИМЦ ДПО»
от 26.12. 2023 года № 084

**Аналитическая справка
по итогам муниципального мониторинга профессиональных потребностей
и дефицитов работников образования
муниципального образования Абинский район**

На основании приказа управления образования администрации муниципального образования Абинский район от 29.05.2023 № 535 «О проведении мониторинга профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций муниципального образования Абинский район», с *целью* анализа системы обеспечения профессионального развития педагогических работников был проведен мониторинг.

Мониторинг организован по следующим направлениям:

- развитие кадрового потенциала в ОО: учет педагогических работников прошедших профессиональную диагностику профессиональных дефицитов/предметных компетенций;
- повышение профессионального мастерства педагогических работников;
- осуществление методической поддержки молодых педагогов/наставничества;
- реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов);
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета;
- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

Методы сбора информации: анализ информации, размещенной на официальных сайтах образовательных организаций, анализ результатов самоанализа учреждений по каждому показателю.

По результатам анализа получены следующие результаты:

критерии мониторинга	показатель мониторинга	шкала измерения (проценты от 0 до 100)	максимальный балл по критерию	набранный балл
Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	количество педагогов, прошедших диагностику профессиональных компетенций, от общего количества педагогов общеобразовательной организации	7,4	3	1

	количество педагогов, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты непрерывного профессионального развития на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, от общего количества педагогов, прошедших диагностику профессиональных компетенций	100	3	3
Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников	количество педагогических работников, сопровождаемых методистами, вошедшими в муниципальный методический актив, при разработке и реализации индивидуального образовательного маршрута непрерывного профессионального развития, от общей численности педагогических работников общеобразовательной организации, реализующих индивидуальный образовательный маршрут непрерывного профессионального развития	14,5	3	1
Выявление кадровых потребностей в общеобразовательных организациях	количество фактически занятых ставок педагогическими работниками и управленческими кадрами, от общего количества ставок педагогических работников и управленческих кадров по штату общеобразовательной организации	91,0	3	3
Поддержка молодых педагогов в рамках реализации программ наставничества педагогических работников	количество педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в различных формах поддержки и сопровождения в первые три года, от общей численности педагогических работников в ОО в возрасте до 35 лет со стажем работы до 3 лет	100,0	3	3
	количество педагогических работников в возрасте до 35 лет, участвующих в программах наставничества, от общей численности педагогических работников в ОО в возрасте до 35 лет со стажем работы до 3 лет	100,0	3	3

Повышение профессионального мастерства педагогических работников	количество педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, от общей численности педагогических работников общеобразовательной организации	28,9	3	2
	количество педагогических работников, прошедших программу профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности, от общей численности педагогических работников общеобразовательной организации, не имеющих педагогического образования	10,1	3	1
	количество 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	5,9	3	1
	количество педагогических работников, повысивших свою квалификацию по вопросам оценки качества образования в образовательной организации, от общей численности педагогических работников общеобразовательной организации	6,4	3	1

196.

Анализ проведенного мониторинга позволяет сделать следующие выводы: объективный уровень оценки системы обеспечения качества профессионального развития педагогических работников в МО Абинский район находится на оптимальном уровне.

Продолжается деятельность по выстраиванию в ОО непрерывного профессионального обучения, по диагностике, выявлению профессиональных дефицитов педагогов и составление индивидуальных образовательных маршрутов.

Реализуются программы профориентации обучающихся с привлечением школьников в профессии сферы образования.

Комплекс мероприятий, направленных на непрерывный профессиональный рост педагогических работников, позволяет обеспечить доступность для каждого педагогического работника качественного дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности с учетом его

профессиональных дефицитов и интересов, а также развитие методической службы.

Анализ материалов, представленных в рамках мониторинга, позволяет сделать вывод, что в соответствии со спецификой научно-методического сопровождения и направлений деятельности работа ведется системно и непрерывно. Деятельность по организации мероприятий, направленных на непрерывный профессиональный рост педагогических работников, является одним из приоритетных направлений работы ТМС.

У педагогов имеется возможность осуществить профессиональную переподготовку по программам педагогической направленности, согласно мониторингу прошли переподготовку 68 педагогов, по программе «Менеджмент в образовании»- 3 педагога (<https://imc-abinsk.profiedu.ru/site/pub?id=184>).

В целях формирования основных компетенций молодых педагогов, направленных на повышение качества образовательных услуг, обеспечение профессионального роста, совершенствование учебно-воспитательного процесса функционирует наставнический центр, в состав которой вошли молодые и вновь прибывшие педагоги, за каждым закреплен наставник из числа педагогов ОО, также ведется их сопровождение методистами регионального методического актива в области проектирования уроков, в деятельностном подходе и формировании функциональной грамотности.

В целях реализации мероприятий по внедрению программ наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным и дополнительным общеобразовательным программам, применяются практики обмена опытом между педагогами как внутри ОО, так и на уровне муниципалитета (стажировочные площадки).

Наблюдается положительная динамика:

- количество обучившихся на курсах ПК;
- организована диагностика профессиональных (в том числе предметных) компетентностей;
- составлены индивидуальные образовательные маршруты;
- реализуется система горизонтального обучения, через профессиональные методические сообщества, консультации учителей-методистов, деятельность муниципального методического актива, в которую включились все педагоги до 35 лет.
- для обновления и привлечения педагогических кадров управленческие команды включаются в региональные проекты: «Земский учитель», переподготовка учителей, целевое обучение;
- на сайтах всех ОО размещена информация об имеющихся вакансиях;
- разработана система стимулирования педагогов по результатам деятельности, система поддержки молодых педагогов.

Адресные рекомендации:

МКУ «ИМЦ ДПО»:

Продолжить деятельность по организации сопровождения реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

Предусмотреть включение в различные формы поддержки и сопровождения педагогических работников в возрасте до 35 лет в первые 3 года работы;

Развивать систему наставничества среди педагогических работников, в том числе с применением лучших практик обмена опытом.

Обеспечить организацию и проведение открытых методических, практикоориентированных мероприятий по обмену опытом и лучшими практиками реализации адресной методической поддержки педагогических работников по выявленным дефицитам (в том числе с использованием дистанционных технологий).

Продолжить деятельность по поддержке регионального комплекса мер по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности.

Систематически анализировать кадровую потребность в ОО муниципалитета.

Руководителям профессиональных педагогических сообществ:

Организовать тьюторскую поддержку учителей с целью повышения качества образования в школах.

Управленческим командам образовательных учреждений:

1. Необходимо продолжить деятельность по реализации модели методического сопровождения по повышению предметной и методической компетентности педагогов, через работу творческих групп, тьюторские пары, систематически анализировать их деятельность, принимать управленческие решения по результатам мониторинговых процедур.

2. Стимулировать педагогических работников к участию в деятельности профессиональных сообществ и ассоциаций.

3. Обеспечить прохождение обучения педагогическими работниками в возрасте до 35 лет в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами.

4. Развивать систему наставничества среди педагогических работников, в том числе с применением лучших практик обмена опытом.

6. Использовать успешные практики представленные на стажерских, муниципальных инновационных площадках.

Директор МКУ «ИМЦ ДПО»



М.Е. Ефименко