

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ КОМСОМОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОВЕТА

от 30.06.2021 г.

№ 3

Повестка дня

пункт 2

Итоги организации методической работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников в 2020-2021 учебном году (анализ эффективности реализуемых мер и мероприятий).

Слушали:

начальника отдела по развитию образования, инновациям и информатизации Васильеву Ю.С., которая представила аналитическую справку по итогам организации методической работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников в 2020-2021 учебном году (приложение 1).

В своём выступлении Васильева Ю.С. акцентировала внимание присутствующих на основных направлениях деятельности, показателях динамики по сравнению с 2019-2020 учебным годом, актуальных проблемах, требующих решения в 2021-2022 учебном году.

Решили:

- принять информацию к сведению;
- признать результаты методической работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников в 2020-2021 учебном году удовлетворительными.

Начальник
управления образования



Е.Б. Порвина

Аналитическая справка
по итогам организации методической работы по обеспечению
профессионального развития педагогических работников в 2020-2021
учебном году
(анализ эффективности реализуемых мер и мероприятий)

На основании приказа управления образования от 10.06.2021 в период с 11 июня по 28 июня 2021 года (плановые даты 11.06-12.07) был осуществлен мониторинг эффективности реализации мер/мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников образовательных организаций Комсомольского муниципального района в 2020-2021 учебном году.

Организация методической работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников в 2020-2021 учебном году осуществлялась в соответствии с муниципальным планом организационно-методической работы по профессиональному развитию педагогических работников и руководителей образовательных организаций, на 2020-2021 учебный год, с учётом результатов анализа, организации методической работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников в 2019-2020 учебном году .

Рассматривая итоги организации методической работы по обеспечению профессионального развития педагогических работников в 2020-2021 учебном году мы ориентировались на цель - определить эффективность организуемой деятельности по следующим показателям, представленным ниже:

Критерий 1. Уровень предметных и методических компетенций педагогических работников в школах с низким уровнем результатами обучения и/или школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях

Показатели	Показатель эффективности
– доля педагогических работников, принявших участие в процедурах по оценке предметных и методических компетенций (регионального, федерального, муниципального уровней) в отчётном периоде;	при увеличении доли педагогических работников, принявших участие в исследовании до 5% - низкая эффективность; от 5 до 10% - средняя эффективность; от 10 до 20% - высокая эффективность; свыше 20% - очень высокая эффективность;
– доля педагогических работников, участвовавших в оценочных процедурах (предметный блок), достигших порога базового уровня сформированности компетенций;	при увеличении доли педагогических работников, достигших порога базового уровня сформированности компетенций до 5% - низкая эффективность;
– доля педагогических работников, участвовавших в оценочных процедурах, достигших порога базового уровня сформированности компетенций (методический блок).	от 5 до 10% - средняя эффективность; от 10 до 20% - высокая эффективность; свыше 20% - очень высокая эффективность

Критерий 2. Методическое сопровождение и поддержка педагогических работников (повышение профессионального мастерства).

Показатели	Показатель эффективности
– доля образовательных организаций, в которых создана инфраструктура поддержки и методического сопровождения педагогов (школьные методические службы, центры), реализуется комплекс мероприятий (изучение запросов, методическое сопровождение, практическая помощь), направленных на непрерывный профессиональный рост педагогических работников;	при увеличении доли образовательных организаций до 10% - низкая эффективность; от 10 до 20% - средняя эффективность; от 20 до 30% - высокая эффективность; свыше 30% - очень высокая эффективность;
– доля образовательных организаций, в которых разработаны персональные траектории профессионального развития педагогов и/или реализуются программы адресного сопровождения педагогов;	при увеличении доли образовательных организаций до 30% - низкая эффективность; от 30 до 40% - средняя эффективность; от 40 до 50% - высокая

– доля образовательных организаций, в которых запланированы и реализуются мероприятия по информированию педагогических работников об инновационных формах обучения;	эффективность; свыше 50% - очень высокая эффективность;
– доля педагогов, включенных в сетевые сообщества для взаимодействия и взаимообучения;	при увеличении доли педагогов до 10% - низкая эффективность; от 10 до 20% - средняя эффективность; от 20 до 30% - высокая эффективность; свыше 30% - очень высокая эффективность;
– доля образовательных организаций, в которых оказывается помощь педагогам в обобщении и презентации опыта.	при увеличении доли образовательных организаций и удовлетворённости педагогов оказываемой помощью до 10% - низкая эффективность; от 10 до 20% - средняя эффективность; от 20 до 30% - высокая эффективность; свыше 30% - очень высокая эффективность.

Критерий 3. Методическая поддержка молодых педагогов, реализация системы наставничества.

Показатели	Показатель эффективности
– доля образовательных организаций, реализующих программы наставничества и /или адресной поддержки молодых педагогов;	высокая эффективность - при 100% охвате молодых педагогов;
– доля молодых педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность под руководством наставника (участвующих в программах наставничества), от общего числа молодых педагогов;	

– доля педагогических работников, включенных в сетевые сообщества - участвующих в деятельности профессиональных объединений педагогов (объединений, клубов, ассоциаций и пр.);	при увеличении доли педагогов. удовлетворенных деятельностью сетевого сообщества до 10% - низкая эффективность; от 10 до 20% - средняя эффективность; от 20 до 30% - высокая эффективность; свыше 30% - очень высокая эффективность;
– количество методических объединений/ профессиональных сообществ педагогов.	при увеличении доли МО (при наличии реальных потребностей) до 10% - низкая эффективность; от 10 до 20% - средняя

— Доля молодых педагогов, высказывающих удовлетворенность системой методической поддержки и /или реализации программ наставничества.	при увеличении доли педагогов до 30% - низкая эффективность; от 30 до 40% - средняя эффективность; от 40 до 50% - высокая эффективность; свыше 50% - очень высокая эффективность.
--	---

Критерий 4. Реализация сетевого взаимодействия педагогов (поддержка методических объединений и профессиональных сообществ педагогов).

	эффективность; от 20 до 30% - высокая эффективность; свыше 30% - очень высокая эффективность.
--	---

Критерий 5. Кадровые потребности образовательных организаций

	Показатели	Показатель эффективности
— доля образовательных организаций, полностью обеспеченных педагогическими кадрами;		при увеличении доли ОО до 10% - низкая эффективность; от 10 до 20% - средняя эффективность; от 20 до 30% - высокая эффективность; свыше 30% - очень высокая эффективность.
— доля педагогических работников пенсионного возраста, от общего количества педагогов;		при уменьшении доли педагогических работников до 5% - низкая эффективность; от 5 до 10% - средняя эффективность; от 10 до 20% - высокая эффективность; свыше 20% - очень высокая эффективность;
— Доля педагогов-совместителей, от общего количества педагогических работников;		
— Доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета.		при увеличении доли педагогов до 5% - низкая эффективность; от 5 до 10% - средняя эффективность; от 10 до 20% - высокая эффективность; свыше 20% - очень высокая эффективность.

В соответствии с муниципальным планом организационно-методической работы по профессиональному развитию педагогических работников и руководителей образовательных организаций, на 2020-2021 учебный год были проведены мероприятия:

- с педагогическими работниками по повышению качества образования;
- по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников;
- по проведению конкурсов профессионального мастерства педагогических работников;
- направленных на помощь молодым педагогам, организацию системы наставничества;
- по организации методической помощи методическим объединениям, в том числе через участие в сетевом взаимодействии;
- по организации работы с педагогическими работниками на основе результатов различных процедур оценки качества подготовки обучающихся;
- направленных на повышение качества научно-методического сопровождения педагогических работников.

Участниками мероприятий были определены: Управление образования администрации Комсомольского муниципального района, специалисты которого планировали, координировали, контролировали и корректировали осуществляемую деятельность в части работы с управленческими командами образовательных организаций (ОО), проводили мониторинговые исследования, анализировали информацию по итогам исследований, осуществляли подготовку аналитических материалов, разрабатывали методические рекомендации, обеспечивали создание и тиражирование лучших практик; РПО учителей– предметников, осуществляло наставничество по форме «учитель-учитель», проведение сетевых муниципальных и межшкольных мероприятий и пр; педагоги ОО.

В рамках реализации муниципального плана организационно-методической работы по профессиональному развитию педагогических работников и руководителей образовательных организаций, на 2020-2021 учебный год, акцент был сделан на проведении:

- мероприятий, по развитию кадрового потенциала руководящих и педагогических работников по вопросу повышения качества подготовки обучающихся.

Формами проведения мероприятий были: совещания, семинары практикумы, консультации, каникулярные школы для педагогов и пр.

Тематика мероприятий была связана с вопросами разработки и реализации программ повышения качества образования и перевода школ в эффективный режим функционирования; современными управленческими и организационно экономическими механизмами в системе общего

образования; методическими аспектами деятельности в системе ВСОКО для объективной оценки образовательных результатов обучающихся. Рассматривались пути повышения качества образования через развитие профессиональных компетенций педагогов и использование современных педагогических технологий в образовательной деятельности.

В качестве положительного аспекта в рамках данного направления деятельности стоит отметить увеличение доля руководящих и педагогических работников выступивших в качестве активных участников (с мастер-классами, презентацией имеющегося опыта), инициирующих рассмотрение реальных и актуальных проблем и совместного поиска путей их решения.

В качестве недостатков работы следует указать на низкую исполнительскую культуру как части руководителей, так и педагогических работников при обобщении имеющегося актуального опыта работы в виде методических рекомендаций.

Также продолжает сохраняться проблема с самоанализом своей профессиональной деятельности педагогическими работниками, что соответственно влияет на качество подготовки обучающихся.

Проблема, которую не удалось полностью решить связана с привлечением максимального количества педагогических работников к участию в проводимых мероприятиях. Основная причина: высокая нагрузка педагогов (у многих в рамках совмещения), которая не позволяет выделить время на участие в образовательных мероприятиях;

– мероприятия, направленные на анализ и интерпретацию образовательных результатов.

По данному направлению были проведены мероприятия не только в рамках муниципального плана организационно-методической работы по профессиональному развитию педагогических работников и руководителей образовательных организаций, на 2020-2021 учебный год, но и в рамках реализации отдельного плана мероприятий, направленных на повышение качества подготовки обучающихся.

Формами работы были: консультации, круглые столы, семинары-практикумы, мастер-классы, открытые уроки, обеспечение участия руководящих и педагогических работников в вебинарах и семинарах по организации подготовки к проведению оценочных процедур проводимых РОЦОКО.

В рамках данного направления работы основной акцент был сделан на формировании умения руководящих и педагогических работников интерпретировать результаты процедур оценки качества образования.

Несмотря на проводимую работу сохраняется достаточно высокая доля педагогических работников (до 35%), которые на практике интерпретацию результатов процедур оценки качества образования (ВПР, ГИА) сводят к статистической обработке информации с поверхностным определением образовательных дефицитов, без анализа факторов, повлиявших на

результаты. Считаем, что полученные результаты связаны с тем, что при организации работы по данному направлению, приоритетное внимание уделялось руководителям образовательных организаций и их заместителям, при незначительном количестве участников от категории «педагогические работники».

Для изменения - улучшения ситуации в 2021-2022 учебном году, на уровне образовательных организаций должна быть проведена серия практических мероприятий по формированию умения педагогических работников интерпретировать результаты процедур оценки качества образования на основе реальных данных полученных обучающимися конкретного учителя;

– мероприятия, по обеспечению профессионального развития педагогических работников были направлены на информирование педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников («Цифровая образовательная среда», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего»), а также на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества и на повышение качества научно-методического сопровождения педагогических работников.

Формами работы были определены: мастер-классы, консультации, семинары, воркшопы, открытые уроки и пр.

Несмотря на положительные аспекты проводимой работы, выраженные в увеличении доли педагогических работников в системе осуществляющих непрерывное педагогическое образование (через КПК, вебинары, семинары и пр.), 100% осуществление наставничества над молодыми педагогами, активного использования учителями школ ИКТ -инструментов в повышении эффективности образовательной деятельности и пр., выявлены и проблемы:

– низкая доля педагогов дошкольных образовательных организаций (не более 25%) на практике применяющих модель цифровой образовательной среды. Причина: низкий уровень оснащения цифровыми ресурсами ДОО;

– при создании необходимых условий для участия обучающихся в конкурсах и олимпиадах (реализация программ сопровождения одаренных, в рамках проекта «Успех каждого ребёнка») не более 1% становятся победителями и призёрами конкурсов и олимпиад из Федерального перечня. Причина: низкий уровень профессиональной компетентности педагогических работников в вопросе психолого-педагогического сопровождения одаренных детей (отсутствие у большинства специальной профессиональной подготовки, применение технологий, не соответствующих потребностям одаренных детей).

В рамках данного направления считаем значимыми результаты участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства, где они могли презентовать свой опыт работы. По итогам 2020-2021 учебного года педагогические работники стали победителями и призёрами следующих

конкурсов и региональных этапов всероссийский конкурсов профессионального мастерства:

В международной конференции руководителей образовательных учреждений «Дополнительное образование детей – 2020» приняло участие 2 человека (Пашинцева А.В., Черепанова О.А. с 17 по 19 февраля). Директор центра этнографической культуры представила опыт работы своего учреждения по теме «Внедрение системы персонифицированного образования детей 2020».

Традиционно в феврале 2020 года для студентов старших курсов АмГПУ проведен «День образовательных учреждений». Руководители образовательных учреждений района презентовали свои учреждения для привлечения молодых специалистов.

Директор МБУ ДО ЦЭК вышла в финал Всероссийского конкурса «Лучший руководитель – 2020».

Педагог МБУ ДО ДООСЦ Лебедев И.Д. вошел в 6-й состав молодежного Правительства Хабаровского края, он является руководителем отдела физической культуры и молодежной политики 6 состава Молодежного Правительства Хабаровского края.

В октябре 2020 года логопед МБДОУ «Веселые ребята сельского поселения «Село Новый Мир» стала участником VII краевого слета лидеров педагогического мастерства и молодых педагогов («Слет Пеликанов») в г. Хабаровск. Она же является членом жюри Всероссийского конкурса «Воспитатели России».

Два педагога дополнительного образования спортивного центра п. Снежный приняли стали победителями в международном фестивале профессионального мастерства «Педагогическая ассамблея», в международном педагогическом конкурсе «Лучший спортивный опыт».

В краевом конкурсе «Молодой педагог дополнительного образования» педагог ЦРТДЮ награжден дипломом 2 степени.

В краевом конкурсе муниципальных опорных центров дополнительного образования МБУ ДО ЦЭК награжден дипломом в номинации «Стремление к знаниям».

Во II заочном этапе краевого конкурса «Педагогический дебют» учитель русского языка и литературы МБОУ СОШ с. Гайтер награждена дипломом 2 степени.

В краевом семинаре «Векторы развития дополнительного образования детей в рамках реализации федерального проекта «Успех каждого ребенка» приняли участие 5 педагогов дополнительного образования.

27 педагогов приняли участие в исследовании ХК ИРО по выявлению профессиональных затруднений учителей Хабаровского края в рамках реализации ФГОС ООО.

В декабре 2020 года состоялся конкурс на включение в кадровый резерв для замещения должностей муниципальной службы. По итогам

конкурса 6 человек включены в кадровый резерв должностей муниципальной службы.

АНАЛИЗИРУЯ проделанную работу с позиции результативности и эффективности по показателям системы обеспечения профессионального развития педагогических работников необходимо указать на следующее:

КРИТЕРИЙ 1. Уровень предметных и методических компетенций педагогических работников в образовательных организациях, в том числе в школах с низкими результатами обучения и/или школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях:

– доля педагогических работников, принявших участие в процедурах по оценке предметных и методических компетенций (регионального, федерального, муниципального уровней) в отчётном периоде.

По итогам 2020-2021 учебного года отмечается положительная динамика участия педагогических работников в процедурах по оценке предметных и методических компетенций. В текущем учебном году показатель составил 100% (2019-2020 гг – 96%).

– доля педагогических работников, участвовавших в оценочных процедурах (методический блок), достигших порога базового уровня сформированности компетенций составляет 98,3%, что на 11,2% лучше, чем в 2019-2020 учебном году;

– доля педагогических работников, участвовавших в оценочных процедурах (предметный блок), достигших порога базового уровня сформированности компетенций составляет 90,3%, что на 9,3% лучше, чем в 2019-2020 учебном году.

Таким образом мы можем констатировать по данному критерию высокую эффективность проводимой работы.

В тоже время, мониторинг профессиональных дефицитов (потребностей) педагогов образовательных учреждений выявил наличие типичных затруднений педагогов во всех представленных в опроснике группах компетенций. Наибольшие затруднения выявлены в методической компетенции, ИКТ-компетенции, коррекционно-развивающей компетенции.

Планомерная работа по профилактике и преодолению имеющихся у педагогов затруднений и (или) потребностей практически отсутствует у 52% ДОО. Методическая поддержка профессиональных компетентностей сводится к делегированию полномочий по их решению на уровень методических объединений.

Отдельные предметные затруднения педагогов не определяются учреждениями как ведущие; пути их преодоления не представлены.

Причины: отсутствие целенаправленной работы руководства части образовательных организаций по совершенствованию локальной нормативной правовой базы по развитию кадрового потенциала педагогов и

устранению профессиональных дефицитов, а также отсутствие системного научно-методического обеспечения образовательной деятельности педагогов.

КРИТЕРИЙ 2. Методическое сопровождение и поддержка педагогических работников (повышение профессионального мастерства):

– доля образовательных организаций, в которых создана инфраструктура поддержки и методического сопровождения педагогов (школьные методические службы, центры), реализуется комплекс мероприятий (изучение запросов, методическое сопровождение, практическая помощь), направленных на непрерывный профессиональный рост педагогических работников составляет 100% (что соответствует показателю 2019-2020 учебного года);

– доля образовательных организаций, в которых разработаны персональные траектории профессионального развития педагогов и/или реализуются программы адресного сопровождения педагогов составляет 88,7%, что лучше показателя прошлого учебного года на 31,2%.

Таким образом, по данному показателю отмечается средняя эффективность реализуемых мер и мероприятий;

– доля образовательных организаций, в которых запланированы и реализуются мероприятия по информированию педагогических работников об инновационных формах обучения – 47,5%, что лучше показателя прошлого учебного года на 13,8%.

Таким образом, по данному показателю также отмечается низкая эффективность реализуемых мер и мероприятий;

– доля педагогов, включенных в сетевые сообщества для взаимодействия и взаимообучения составляет 82 %, что лучше показателя прошлого учебного года на 20,8% (средняя эффективность реализуемых мероприятий);

– доля образовательных организаций, в которых оказывается помощь педагогам в обобщении и презентации опыта – 87,3%, что лучше показателя прошлого учебного года на 24,2% (высокая эффективность реализуемых мероприятий).

Проанализировав полученные результаты, с позиции математической статистики (1 балл - низкая эффективность; 2 балла - средняя эффективность; 3 балла - высокая эффективность; 4 балла - очень высокая эффективность), выведя среднеарифметический показатель, мы определяем организацию деятельности по данному критерию как - средняя эффективность.

Необходимо отметить, что в процессе мониторинга по данному критерию в качестве позитивных моментов организации работы по повышению профессионального мастерства педагогических работников образовательных организаций Комсомольского муниципального района было отмечено создание единого информационно-методического пространства, обеспечение условий для деятельности профессиональных структур, стимулирование инновационных подходов к организации методической работы на уровне образовательной организации, оказание помощи педагогам

с учетом результатов данных, прямо или косвенно подтверждающих наличие профессиональных дефицитов.

В тоже время отмечена традиционность форм, методов, направлений методической работы в организациях ДОО и ОО, без активного внедрения инновационных технологий.

КРИТЕРИЙ 3: Методическая поддержка молодых педагогов, реализация системы наставничества:

– доля общеобразовательных организаций, реализующих программы наставничества и /или адресной поддержки молодых педагогов составляет 23,4%, а доля молодых педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность под руководством наставника (участвующих в программах наставничества), от общего числа молодых педагогов (138 человек – 100%). Данный показатель сопоставим с показателем 2019-2020 учебного года.

– доля молодых педагогов, высказывающих удовлетворенность системой методической поддержки и /или реализации программ наставничества составляет 100% (показатель 2019-2020 учебного года был 84%).

С учётом полученных результатов, считаем, что реализуемые меры и мероприятия были высоко эффективны.

В тоже время следует отметить, что не во всех образовательных организациях в нормативных документах и планах работы с молодыми педагогами не представлен контрольно-оценочный этап работы и не отражены мероприятия по проверке уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определения степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, после реализации комплекса запланированных мер; в дошкольных образовательных организациях не запланированы мероприятия со стороны руководителей, направленные на подготовку педагогов к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления.

КРИТЕРИЙ 4: Реализация сетевого взаимодействия педагогов (поддержка методических объединений и профессиональных сообществ педагогов):

– доля педагогических работников, включенных в сетевые сообщества - участвующих в деятельности профессиональных объединений педагогов (объединений, клубов, ассоциаций и пр.) составляет 82%, что лучше показателя прошлого учебного года на 20,8% (средняя эффективность реализуемых мероприятий);

– количество методических объединений/ профессиональных сообществ педагогов: районных – 8, внутриорганизационных – 105. Данное количество полностью удовлетворяет реальные потребности педагогических работников.

При этом:

максимальное количество педагогов, вовлеченных в сетевое взаимодействие методических объединений и профессиональных сообществ - в общеобразовательных организациях муниципалитета (100%).

количество педагогов, вовлеченных в сетевое взаимодействие методических объединений и профессиональных сообществ, в организациях дополнительного образования 65%, что лучше показателя 2019-2020 учебного года на 11,7%; на уровне организаций дошкольного образования, количество педагогов, вовлеченных в сетевое взаимодействие методических объединений и профессиональных сообществ составляет 78%, что лучше показателя 2019-2020 учебного года на 10,1%.

Таким образом, с позиции увеличения доли педагогических работников, принимающих участие в деятельности методических объединений/ профессиональных сообществ педагогов эффективность реализуемых мероприятий мы оцениваем, как среднюю.

КРИТЕРИЙ 5. Кадровые потребности образовательных организаций:

– доля образовательных организаций, полностью обеспеченных педагогическими кадрами –100%

При этом, на уровне общеобразовательных организаций 100%, на уровне организаций дополнительного образования – 100%, дошкольных образовательных организаций – 98,2%;

– доля педагогических работников пенсионного возраста, от общего количества педагогов –27,7% (увеличение показателя по сравнению с 2019-2020 учебным годом на 7,7%. Низкая эффективность).

При этом, на уровне общеобразовательных организаций 21,5%, на уровне организаций дополнительного образования -12,7, дошкольных образовательных организаций – 15,5%;

– доля педагогов-совместителей, от общего количества педагогических работников – 15,8% (улучшение показателя по сравнению с 2019-2020 учебным годом на 6,1%. Средняя эффективность).

При этом, на уровне общеобразовательных организаций 6,85%, на уровне организаций дополнительного образования – 37,3%, дошкольных образовательных организаций – 3,3%

– доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета – 95,5% (улучшение показателя по сравнению с 2019-2020 учебным годом на 10,8 %. Высокая эффективность).

При этом, на уровне общеобразовательных организаций 96,7%, на уровне организаций дополнительного образования – 89,8%, дошкольных образовательных организаций – 100%.

По данному критерию, с позиции математической статистики мы определяем уровень эффективности реализуемых мер и мероприятий как средний.

Следует отметить и ряд признаков складывающихся рисков: прослеживается тенденция к увеличению доли педагогических работников

пенсионного возраста; наблюдается низкий уровень категоричности в некоторых ОО и высокая доля педагогов-совместителей. Стратегический документ для решения кадровых проблем создан в 50% общеобразовательных организаций и 13,8% дошкольных образовательных организаций. Не запланировано и, следовательно, не организуется деятельность по устранению и профилактике кадровых проблем в 33,3% школ, 10% организаций дополнительного образования и 32% дошкольных образовательных организаций.

К факторам, оказывающим негативное влияние на полученные результаты можно отнести: отсутствие в образовательных организациях разработанных управленческих документов по развитию кадрового потенциала и создание кадровых условий для реализации ООП.

Выводы:

Анализ эффективности принятых в 2020-2021 учебном году мер и мероприятий по профессиональному развитию педагогических работников показывает организацию работы на среднем уровне.

Наиболее проблемными аспектами являются:

- по направлению «Уровень предметных и методических компетенций педагогических работников в образовательных организациях, в том числе в школах с низкими результатами обучения и/или школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях» отсутствие целенаправленной работы руководства части образовательных организаций по совершенствованию локальной нормативной правовой базы по развитию кадрового потенциала педагогов и устранению профессиональных дефицитов, а также отсутствие системного научно-методического обеспечения образовательной деятельности педагогов в данном направлении;
- по направлению «Методическое сопровождение и поддержка педагогических работников (повышение профессионального мастерства)» реализация мероприятий по информированию педагогических работников об инновационных формах обучения; организация работы по подготовке педагогами методических рекомендаций с целью диссеминации опыта; осуществление самоанализа; привлечения максимального количества педагогов к участию в образовательных мероприятиях внутриорганизационного и муниципального уровней; сопровождение педагогов по работе с одаренными детьми;
- по направлению «Реализация сетевого взаимодействия педагогов (поддержка методических объединений и профессиональных сообществ педагогов)» вовлечение в сетевое взаимодействие (в рамках методических объединений и профессиональных сообществ) педагогов организаций дополнительного образования;
- по направлению «Кадровые потребности образовательных организаций» - полное обеспечение педагогическими кадрами образовательные организации, снижение доли педагогических работников

пенсионного возраста, от общего количества педагогов и доля педагогов-совместителей.

На 2021-2022 учебный год необходимо запланировать мероприятия по решению проблем, выявленных по итогам оценки эффективности профессионального развития педагогических работников в 2020-2021 гг:

- совершенствование локальной нормативно правовой базы образовательных организаций по развитию и обновлению кадрового потенциала педагогов и устранению профессиональных дефицитов;

- определение единого методического дня (дней) для определенных категорий педагогических работников с целью привлечения максимального количества педагогов к участию в образовательных мероприятиях внутриорганизационного и муниципального уровней;

- создание рабочей группы по разработке рекомендаций педагогическим работникам по самоанализу своей деятельности, как необходимого условия преодоления профессиональных дефицитов;

- активизация деятельности педагогических работников по обобщению имеющегося актуального опыта в виде методических рекомендаций, через проведение внутриорганизационных и муниципальных конкурсов методических материалов;

- информирование педагогических работников об инновационных формах и технологиях обучения, за счёт специально запланированных и реализуемых мероприятий в каждой образовательной организации;

- проведение цикла практико-ориентированных мероприятий внутри образовательных организаций по формированию умений педагогов интерпретировать результаты процедур оценки качества образования;

- повышение профессиональной компетентности педагогов в подготовке одаренных детей (для увеличения доли обучающихся, победителей и призёров конкурсов и олимпиад из Федерального перечня), посредством организации сетевого взаимодействия.