

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Начальник

МКУ «Отдел образования» С.А. Абрамов



## **ПРОТОКОЛ**

### **по итогам собеседования руководителей образовательных учреждений № 6**

МКУ «Отдел образования»

10 августа 2021 г.

#### **Присутствовали:**

- Абрамов С.А. – начальник МКУ «Отдел образования»;
- Орехова В.И. – председатель профсоюза работников образования;
- Гареева А.Р. – заместитель начальника МКУ «Отдел образования»;
- методисты МКУ «Отдел образования»;
- руководители, заместители руководителей образовательных учреждений.

#### **Повестка дня:**

1. Итоги муниципального Мониторинга показателей системы обеспечения профессионального мастерства педагогических работников.

#### **Слушали:**

1. Гарееву А.Р., зам. начальника по учебно-методической работе «Анализ результатов мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников»
2. Методистов по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников  
Повышение эффективности и качества педагогической деятельности является одной из первостепенных задач, реализовать которую не представляется возможным без осуществления определенных измерений (диагностик). Такие измерения позволяют не только выявить профессиональные дефициты, но и организовать и реализовать адресную работу с педагогическими работниками, направленную на устранение выявленных пробелов, как в рамках повышения квалификации, так и в рамках методического сопровождения.

Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации об эффективности деятельности методической службы и ее влиянии на развитие качества образования в районе. Сбор информации проведен посредством информационной системы «Электронное образование в РТ» и традиционным способом по определённой форме, учитывающей сведения по направлениям методической работы

(анализ информации, размещенной на официальном сайте учреждений, участвующих в мониторинге, анализ результатов самоанализа учреждений по каждому показателю).

Мониторинг проведен по следующим направлениям:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников
- повышение профессионального мастерства педагогических работников
- организация системы наставничества на муниципальном уровне
- организация сетевых форм взаимодействия педагогов
- анализ деятельности районных методических объединений
- выявление кадровых потребностей в ОО
- осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников

Актуальной задачей является создание системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающей повышение квалификации и непрерывное развитие их профессионального мастерства.

Выявление профессиональных дефицитов в педагогической среде района проходит через формализованный сбор статистических данных с применением электронных таблиц.

**Участники мониторинга:** муниципальные образовательные учреждения Ютазинского муниципального района

### **1. Учет педагогических работников, прошедших диагностику дефицитов/предметных компетенций.**

В 2021 году согласно приказа МКУ «Отдел образования» был проведен Мониторинг профессиональных дефицитов педагогических работников образовательных организаций Ютазинского района.

Показатели мониторинга профессиональных компетенций педагогических работников образовательных организаций определены по следующим критериям: методические компетенции, технологические компетенции, исследовательские компетенции, проектные компетенции, ИКТ-компетенции, коррекционно-развивающие компетенции.

В исследовании по выявлению профессиональных дефицитов в 2021 году приняли участие 61 педагог общеобразовательных организаций из 14 образовательных организаций.

Показателями оценки (уровня) профессиональных компетенций педагогических работников образовательных организаций, позволяющих выявить профессиональные дефициты, является следующая классификация уровней:

от 30 до 40 баллов - оптимальный уровень;

от 20 до 30 баллов - допустимый уровень;

от 10 до 20 баллов - пороговый уровень

Методом сбора и обработки информации по показателям является анкетирование в форме оценочного листа с вариантами ответов, позволяющего определить уровень сформированности профессиональных компетенций педагогических работников образовательных организаций по каждому критерию. Диагностика проводилась в форме анкетирования.

В соответствии с установленной классификацией уровней, были определены итоговые значения по каждой из компетенций:

<b>Показатели</b>	<b>Результат</b>
Позитивная направленность на педагогическую деятельность (осознание целей и ценности педагогической деятельности). Уровень профессиональной самооценки.	высокий уровень - 85% педагогов средний уровень - 15% педагогов низкий уровень - 0% педагогов
Умение ставить педагогические цели и задачи сообразно возрастным и индивидуальным особенностям обучающихся.	96% педагогов
Владение современными формами, методами, методиками преподавания и технологиями обучения (уровень профессиональных умений)	высокий уровень - 81% педагогов средний уровень - 19% педагогов низкий уровень - 0% педагогов
Умение обеспечить успех в деятельности	высокий уровень - 83% педагогов средний уровень - 17% педагогов низкий уровень - 0% педагогов
Умение использовать в профессиональной деятельности информационные ресурсы	высокий уровень - 84% педагогов средний уровень - 16% педагогов низкий уровень - 0% педагогов
Умение вести самостоятельный поиск информации	высокий уровень - 94% педагогов средний уровень - 6% педагогов низкий уровень - 0% педагогов
Умение разработать учебную программу	97% педагогов
Умения использовать психологические методы, приемы, процедуры в профессиональной деятельности; знания детской психологии; умение принимать решение в различных педагогических ситуациях	высокий уровень - 82% педагогов средний уровень - 17% педагогов низкий уровень - 1% педагогов
Эффективное использование в профессиональной деятельности законодательных и иных нормативных правовых документов органов власти для решения соответствующих профессиональных задач	высокий уровень - 86% педагогов средний уровень - 12% педагогов низкий уровень - 2% педагогов

По результатам мониторинга общеобразовательных организаций наблюдается:

- увеличение доли педагогов умеющих использовать в профессиональной деятельности информационные ресурсы
- увеличение доли педагогов использующих современные образовательные технологии;
- умения использовать психологические методы, приемы, процедуры в профессиональной деятельности; знания детской психологии;
- умение принимать решение в различных педагогических ситуациях;
- положительная динамика участия педагогов образования в конкурсах профессионального мастерства разного уровня, в том числе увеличение количества педагогов победителей и призеров всероссийских и международных конкурсов;
- рост профессионального мастерства педагогических работников;
- положительная динамика числа педагогов, осуществляющих распространение своего педагогического опыта

Мониторинг позволил выявить следующие профессиональные затруднения:

- выбор современных форм, методов, технологий обучения;
- умение разработать учебную программу.

Анализ существующего в Ютазинском муниципальном районе Республики Татарстан опыта работы по организации системы мероприятий (мониторинги), направленных на выявление профессиональных дефицитов в педагогической среде региона, позволяет выделить несколько направлений этой работы:

1. По ряду предметов в районе разработан интерактивный ресурс, который представляет собой банк методических материалов для решения задачи конструирования индивидуального образовательного маршрута педагогов.

2. Использование комплексной модели выявления профессиональных дефицитов, включающие анализ результатов внешних оценочных процедур ВПР, ОГЭ, ЕГЭ, районных мониторингов качества образования. На основании выявленных дефицитов даются адресные рекомендации по направлению повышению квалификации педагогов каждого образовательного учреждения в отдельности.

3. Разрабатываются и широко используются тематические диагностические анкеты самодиагностики профессиональных дефицитов педагогов и руководителей. Например, анкеты на выявление профессиональных дефицитов в области ИКТ- компетенций в соответствии с профессиональным стандартом педагога, самодиагностика уровня компетентности педагогов в вопросах образовательных технологий в контексте ФГОС, самодиагностика уровня психолого-педагогической компетентности педагогов и т.д.

В ходе мониторинга выяснилось, что 52,66% прошедших диагностику имеют оптимальный уровень развития профессиональных компетенций. 44,3% опрошенных педагогов считают, что они имеют допустимый уровень развития компетенций. 6,4% педагогов (по результатам самоанализа) считают свой уровень развития компетенций пороговым и критическим

Это говорит о том, что педагогам требуется методическое сопровождение по развитию западающих профессиональных компетенций на внутришкольном и районном уровнях.

Рекомендации образовательным организациям:

- Включение в систему внутришкольной оценки качества образования обязательного самоанализа профессиональных дефицитов и затруднений педагогов.
- Организация внутрикорпоративной системы повышения квалификации через трансляцию опыта лучших учителей школы.
- Введение в практику работы с персоналом карт индивидуального профессионального саморазвития.

**Решили:**

- Создать условия непрерывного профессионального роста педагогу (в течение учебного года)
- Заместителям директоров подготовить дорожную карту по проф. дефицитам педагогов (до 01.09.2022)
- Оказывать адресную поддержку педагогам на основе анализа профессиональных затруднений (в течение учебного года)

## 1.2 Повышение профессионального мастерства педагогических работников

### СЛУШАЛИ:

методиста по Гарееву Р.Ф. Методист отметила, что одним из результатов деятельности методической службы является качественный показатель педагогических кадров. Все мероприятия, проводимые отделом образования, способствуют стабильному увеличению численности педагогов, аттестованных на высшую и первую категории. Однако сохраняется процент учителей, не имеющих категории. Основной целью по управлению аттестационными процессами является создание условий для повышения квалификации и профессиональной компетентности педагогических работников. Итоги аттестации по району отражают положительную динамику. Квалификационный уровень педагогических работников района остается стабильным 66,51%. Повысилась доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию с 13,25 % до 17,76%. Наряду с высокими показателями есть ОУ в которых низкая категорийность. Подготовлены рекомендации данным ОУ.

### Решили:

#### Методической службе района

1. выстроить методическую работу таким образом, чтобы она способствовала росту педагогического мастерства учителя, повышению качества учебно-воспитательного процесса (план работы до 01.09.2022г.)
2. оказать методическую помощь педагогам в межаттестационный период (в течение учебного года)
3. мотивировать педагогов на повышение педагогического мастерства (в течение учебного года)
4. создать условия для роста квалификации педагогов в следующем учебном году.

## 1.3.Осуществление методической поддержки молодых педагогов

### Слушали:

методиста по Гарееву Р.Ф. Ознакомила с аналитической справкой по результатам работы по методической поддержке и сопровождению молодых специалистов в их профессиональном становлении в 2021-2022 учебном году ( справка прилагается).

### Решили:

#### Методической службе района:

1. организовать совместные семинары для молодых и опытных педагогов, где они смогут обменяться мнениями по вопросам обучения и воспитания, применения различных технологий (в течение учебного года)
2. организовать проведение на муниципальном уровне мастер-классов по осуществлению наставничества молодых специалистов различной профессиональной специализации в целях обмена опытом (в течение учебного года)
3. организовать проведение цикла семинаров для заместителей директоров по УВР по вопросам организации наставничества, в том числе в отношении молодых специалистов (в течение учебного года)

### **Руководителям ОО:**

1. Вести целенаправленную работу по повышению профессионального роста молодых педагогов (в течение учебного года)
2. Повысить мотивацию педагогов к совершенствованию своей профессиональной деятельности и личностному росту; (в течение учебного года)

1.4 Реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов)

### **Слушали:**

Хабибуллину С.Р. Ознакомила с анализом мониторинга по организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне (анализ прилагается)

### **Решили:**

1. Усилить работу через проведение сетевых консультаций по изучению нормативно - правовой базы образовательного процесса (в течение учебного года)
2. Активно вовлекать членов методических объединений и/или сетевых сообществ к обмену опытом, проведению открытых учебных заданий, мастер-классов в рамках заседаний методических объединений и других мероприятий (в течение учебного года)
3. При планировании работы учитывать изменения, корректировки в учебный процесс, связанные с быстро меняющимся ритмом жизни и возможными экстренными ситуациями (до 01.09.2022г.)

### **1.5.Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях**

Слушали методиста по Гарееву Р.Ф. Представила информацию по выявлению кадровых потребностей района. Методист отметила, что в 2021/22 учебном году доля вакантных должностей составляют 12 ставок: Мониторинг кадровых потребностей в районе показал, что наиболее востребованными потребностями в педагогических кадрах в 2021 году являются:

- учителя математики (4 педагога)
- учителя физики (3 педагога)
- учителя английского языка (3 педагога)
- учителя биологии (1 педагог)
- учителя русского языка и литературы (1 педагог)

Как правило, к началу года вакансии закрываются, однако происходит это зачастую не за счет притока молодых специалистов, а путем перераспределения часов между работающими педагогами.

### **Руководителям ОО:**

1. руководителям ОО создать условия для привлечения и закрепления в общеобразовательных организациях лучших выпускников вузов
2. вести целенаправленную работу с участниками проекта стипендиальной поддержки МО и НРТ (в течение учебного года)
3. Организовать пед-классы в каждой школе ( до 01.09.2022г.)