

Анализ деятельности по совершенствованию системы обеспечения профессионального развития педагогов Рыбновского муниципального района Рязанской области за 2021-22г.

С целью совершенствования системы обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Рыбновский муниципальный район Рязанской области, повышения качества образования в муниципалитете и совершенствования профессиональных компетенций педагогических работников района была разработана Концепция основными задачами которой являются:

- выявлять профессиональные дефициты педагогических работников;
- совершенствовать предметные компетенции педагогических работников, осуществлять построение индивидуальных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- осуществлять поддержку молодых педагогов и реализацию программ наставничества педагогических работников;
- осуществлять поддержку методических объединений и профессиональных сообществ;
- осуществлять организацию сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ);
- выявлять кадровые потребности в образовательных организациях муниципалитета; осуществлять формирование методического актива;
- осуществлять научно-методическое сопровождение педагогических работников.

Проведение аналитической работы по данным направлениям выявило следующее:

1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.

Аналитическая справка о проведении анкетирования профессиональных дефицитов педагогов

Анкетирование педагогов осуществлялось для категории: заместители директора по учебной работе ОО Рыбновского муниципального района.

Цель анкетирования: выявление профессиональных дефицитов педагогических кадров, построение на основе анализа ответов педагогов, руководителей, адресной методической помощи по устранению затруднений в работе и, как следствие, повышение качества образования.

По разделу 1. «Дефициты в области общепедагогической профессиональной компетентности» выявлены затруднения респондентов 20 % - применение в образовательной деятельности проблемного, развивающего, дифференцированного обучения и других СОТ.

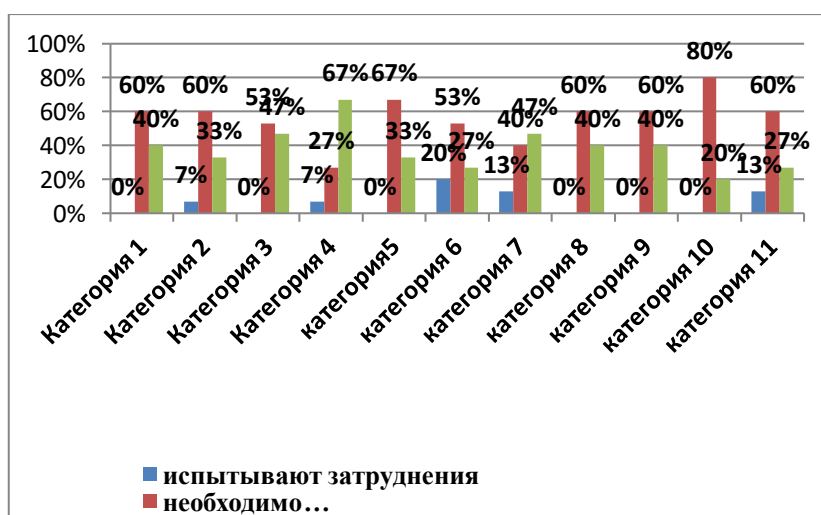
Необходимо совершенствование 60 % респондентов в вопросах показателей раздела 1. Требуют совершенствования. Это категории:

1.	Составление рабочих программ учебных предметов, курсов, модулей
2.	Разработка программ курсов внеурочной деятельности
3.	Организация и поддержание разнообразных видов деятельности обучающихся
4.	Организация самостоятельной работы обучающихся
5.	Профилактика и ликвидация пробелов в знаниях обучающихся
6.	Применение в образовательной деятельности: проблемного, развивающего, дифференцированного обучения и других СОР
7.	Оценка эффективности и результатов обучающихся по предмету
8.	Выявление причин неуспеваемости обучающихся по предмету
9.	Организация работы с хорошо успевающими и одарёнными обучающимися
10.	Организация работы со слабо мотивированными обучающимися
11.	Формирование мотивации к обучению, развитие познавательных интересов обучающихся

Наиболее успешным 66% педагогов считают направления работы: организацию самостоятельной работы обучающихся; 47% организация и поддержание разнообразных видов деятельности обучающихся.

Нет затруднений по показателям: организация самостоятельной работы обучающихся; организация и поддержание разнообразных видов деятельности обучающихся; профилактика и ликвидация пробелов в знаниях обучающихся; составление рабочих программ учебных предметов, курсов, модулей; выявление причин неуспеваемости обучающихся по предмету; организация работы со слабо мотивированными обучающимися.

Показатели выбора педагогов по разделу 1. «Дефициты в области общепедагогической профессиональной компетентности»



По разделу 2. «Дефициты в области методической компетенции»

Заместители директора по учебной работе не испытывают затруднений в области методической компетентности.

Всего 2 % респондентов испытывают затруднения в проведении сравнительного анализа программ, учебно-методических комплектов, методических и дидактических материалов и обоснование их выбора для решения профессиональных задач в зависимости от ситуации.

Максимально успешными респонденты считают направления: подбор учебных заданий различной степени сложности - 67%; подбор методического обеспечения урока (пособия, раздаточные материалы, материалы на электронных носителях) 67%; 60% - чёткое определение места каждого урока в системе уроков по данной теме.

Таким образом, раздел 2. Вызывает наименьшее количество затруднений у респондентов.

По разделу 3. «Дефициты в области психолого-педагогической компетентности».

Лучше всего педагоги владеют приемами планирования и организации учебной деятельности обучающихся 67%. Хотя 27% педагогов хотели бы повысить уровень своей компетенции по данному вопросу.

Требуется совершенствование по направлениям: учет психологических особенностей возраста в процессе обучения обучающихся 60%; владение приемами планирования и организации личного труда 40%.

По разделу 4. «Дефициты в области коммуникативной компетентности».

Получается хорошо: взаимодействие с администрацией ОО 67 %; взаимодействие с родителями обучающихся 60%.

Показатели:

1. Разрешение конфликтных ситуаций
2. Взаимодействие с родителями обучающихся
3. Организация совместной деятельности родителей и обучающихся
4. Взаимодействие со смежными специалистами по вопросам обучения, воспитания и развития обучающихся
5. Взаимодействие с администрацией ОО
6. Участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях

Получаются хорошо (в среднем у 54%), но требуют совершенствования.

Вывод: заместители директоров по учебной работе ОО района не испытывают значительных затруднений в области общепедагогической профессиональной компетентности, но готовы совершенствоваться, повышать уровень компетенций.

Педагоги владеют приемами планирования и организации учебной деятельности обучающихся, а так же максимально эффективно взаимодействуют с администрацией ОО и родителями.

Проблемной зоной является применение в образовательной деятельности проблемного, развивающего, дифференцированного обучения и других СОТ и проведение сравнительного анализа программ, учебно-методических комплектов, методических и дидактических материалов и обоснование их выбора для решения профессиональных задач в зависимости от ситуации.

Требуется дополнительная курсовая подготовка по данному направлению, адресная методическая помощь по вопросам применения в образовательной деятельности проблемного, развивающего, дифференцированного обучения и других СОТ.

2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников

Проведенный мониторинг курсовой подготовки в школах муниципалитета позволил выявить существенные недостатки в повышении квалификации работников образования: меньше половины педагогов прошли обучение в РИРО, а значительная часть учителей повышали квалификацию в коммерческих, зачастую иногородних, образовательных центрах в дистанционной форме по краткосрочным (16-36 часов) дополнительным профессиональным программам.

Такое повышение квалификации характеризуется отсутствием системности, низким уровнем квалификации преподавателей, не учитывает ни типовые проблемы учителей, характерные для муниципалитета, ни профессиональные дефициты педагогов.

В настоящее время важным этапом является работа по выявлению профессиональных дефицитов педагогов на основе анализа результатов государственной итоговой аттестации обучающихся, всероссийских проверочных работ, национальных и международных исследований качества образования, исследований профессиональных компетенций педагогов, материалов аттестации педагогов, входного, текущего и итогового тестирования обучающихся. Это позволяет обеспечить адресную работу с педагогами, реализовать в системе повышения квалификации индивидуальные маршруты, направленные на устранение выявленных пробелов.

3. Поддержка молодых педагогов и реализация программ наставничества педагогических работников.

Как показывает практика, выпускникам педагогических вузов, молодым педагогам, лицам, прошедшим профессиональную переподготовку, сложно быстро адаптироваться к условиям современной школы. Решить задачу их полноценного включения в образовательный процесс, помочь самореализоваться призвана система поддержки и наставничества. Именно наставничество обеспечивает реальную адресную помощь и реализацию индивидуального подхода к профессиональному развитию педагогов,

поскольку поддержка и сопровождение осуществляется ведущими специалистами по предмету. Наставничество, в том числе и в отношении молодых педагогов, должно быть целесообразным, то есть формулироваться исходя из выявленных профессиональных дефицитов.

Целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам разработана в целях достижения результатов федеральных проектов "Современная школа", "Молодые профессионалы" и "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование". Данная модель регулирует отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между организациями.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Задачи внедрения целевой модели наставничества:

1. Улучшение показателей МБОУ в образовательной, социокультурной, спортивной и др. сферах.

2. Подготовка обучающегося к самостоятельной, социально-продуктивной деятельности; поддержка индивидуальной траектории развития.

3. Создание психологической комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогов.

4. создание канала эффективного обмена личностным, профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

5. Формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения.

В Муниципальной Целевой модели в доступной форме раскрыты такие термины и определения как: наставничество, форма и программа наставничества, наставляемый и наставник, куратор.

Внедрение целевой модели наставничества осуществляется на основе методических рекомендаций Ведомственного проектного офиса национального проекта "Образование".

В структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательные организации входят: УО и МП Администрации муниципального образования Рыбновский муниципальный район Рязанской области, муниципальный наставнический центр – МКУ РРИМЦ, педагоги-наставники, тьюторы.

Общеобразовательные организации ведут целенаправленную работу по внедрению муниципальной целевой модели наставничества на уровне организации.

С точки зрения наставничества как процесса, целевая модель описывает этапы реализации программ наставничества и роли участников, организующих эти этапы:

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества
2. Формирование базы наставляемых
3. Формирование базы наставников
4. Отбор и обучение наставников
5. Формирование наставнических пар или групп
6. Организация хода работы наставнических пар или групп
7. Завершение наставничества

На сегодняшний день в каждой МБОУ создана нормативная база:

1. Распорядительный акт образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества включающий основания и сроки внедрения; назначение ответственных с описанием обязанностей; назначение ответственных за материально-техническое обеспечение программы наставничества в организации; сроки проведения мониторинга эффективности программ наставничества; планируемые результаты; утверждение положения и дорожной карты

2. Положение о программе наставничества, которое определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества.

3. Третий документ Дорожная карта включает сроки реализации, мероприятия по информированию сообществ, по реализации программ наставничества, по привлечению к работе наставников

В деятельности МБОУ Рыбновского района Рязанской области Муниципальная целевая модель наставничества представлена не только в традиционных рамках, но и диссимилирует в направления работы Центра наставничества:

- в кластерном принципе работы РМО
- в системе работы со школами СиНОР
- в профессиональном конкурсном движении.

1. Модель взаимодействия МКУ РРИМЦ с предметными РМО по принципу «Кластера».

МКУ РРИМЦ взаимодействует с кластером педагогов определенного предмета, который возглавляет педагог-тьютор (руководитель МО).

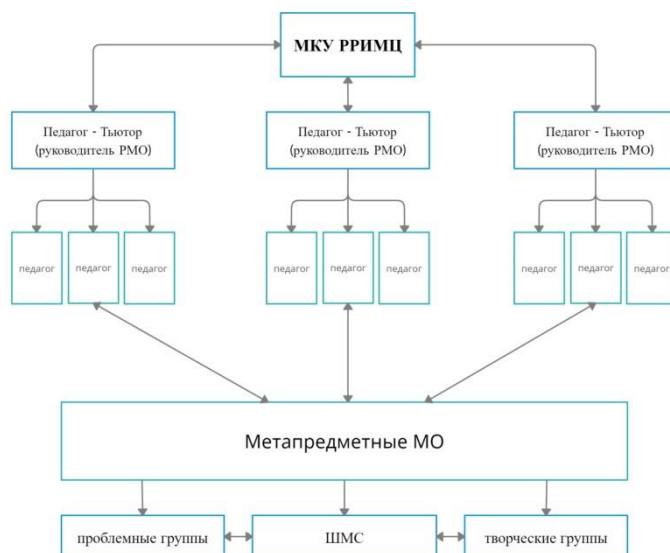
Кластерные группы сотрудничают между собой в открытом формате по решению общих задач, реализации проектов, инновационных решений.

Выход кластеров на районный уровень осуществляется через метапредметные МО.

ШМС, творческие и проблемные группы – часть общего «методического поля» метапредметных МО и кластерных групп.

«Кластер – группа объектов, выделенных по определенному критерию. Кластер имеет потенциал к разнообразию и неожиданным решениям».

Модель взаимодействия МКУ РРИМЦ с предметными РМО по принципу "Кластера"



2. Система работы со школами СНОР

Муниципальная управленческая модель перевода школ СНОР и школ, функционирующих в социально неблагоприятных условиях, в эффективный режим работы разработана с целью внедрения и совершенствования управленческих механизмов работы с данным типом образовательных организаций, отражает муниципальную специфику работы с данной категорией школ и включает в себя основные механизмы управления реализации мероприятий.

Модель управления перевода школ СНОР и школ, функционирующих в социально неблагоприятных условиях, представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательных организациях и достижение поставленных результатов.

В модели отражены все этапы работы, это:

- сбор данных о качестве образования;
- анализ качества и выявление проблем;
- изучение и обсуждение эффективных педагогических практик;
- разработка рекомендаций по совершенствованию образовательного процесса;
- оказание методической помощи;
- диагностика реализации рекомендаций.

В данной модели обозначены все структуры, задействованные в реализации проекта. Это, в первую очередь, сами школ СНОР и ШФНСУ, МКУ РРИМЦ обозначен, как координатор, оператор проекта и непосредственный участник всех этапов работы, указанных в модели. А так

же основным участником реализации модели являются: опорная школа – МБОУ «Рыбновская средняя школа №3», ресурсный центр; школа, вышедшая в эффективный режим работы – МБОУ «Высоковская средняя школа»; кластерные группы наставничества; школьные рабочие группы. Модель предусматривает взаимодействие школ со СНОР и опорной школы, ресурсного центра для изучения и внедрения эффективных педагогических и управленческих практик в работу школ со СНОР.

Безусловно, в модели присутствует УО и МП как исполнительный орган управления образования, ответственный за повышение качества образования в каждом муниципалитете.

Модель строится с учетом, утвержденной 25.12.2019г. Распоряжением № Р-145 Министерства просвещения РФ, методологии наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

Модель дополнилась новыми структурными компонентами, это:

- КГН – кластерные группы наставничества, которые включают уровни:
- ученик-ученик
- учитель – ученик
- учитель-учитель.

Важную роль отводится ШРГ (школьным рабочим группам), которые создаются в каждой ОО со СНОР, являются центром изучения эффективного опыта работы, разработки рекомендаций и реализации работы ОО по совершенствованию образовательного процесса.

Целью данной доработки является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Считаем, что это будет способствовать улучшению показателей образовательной организации образовательной, социокультурной и других сферах, а так же обеспечит переход школы со СНОР и ШРНСУ в эффективный режим работы.

Муниципальная управленческая модель перевода ШсНОР в эффективный режим работы



4. Профессиональное конкурсное движение.

В работе по подготовке педагогов к профессиональным конкурсам активно внедряется система наставничества, которая дает устойчивые положительные результаты.

Так в 2022г. воспитатель МБДОУ «Детский сад №7 «Солнышко» им. Д. М. Гармаш Панаити Е. И. стала лауреатом конкурса молодых педагогов «Открытие» (Диплом 3 степени), проходившего в рамках межрегионального сотрудничества (Московская область). Наставником стала Семина В. В. директор МКУ РРИМЦ.

Таким образом, Муниципальная модель наставничества дает положительный эффект, работает на тесное сотрудничество педагогов. В районе создана база наставников, определены приоритетные направления взаимодействия педагогов по вопросам введения ФГОС ООО, работы ШМУ, индивидуального сопровождения по запросам педагогических работников.

4. Поддержка методических объединений и профессиональных сообществ.

В Рыбновском муниципальном районе ведется целенаправленная работа по организации педагогических сообществ.

На основании Приказа УО и МП Администрации Рыбновского муниципального района Рязанской области №11/1 от 10.01.2022г. «О создании муниципальной рабочей группы по вопросам повышению качества образования и внедрения ФГОС начального общего и основного общего образования в Рыбновском муниципальном районе осуществляет деятельность рабочая группа по введению Стандарта ООО.

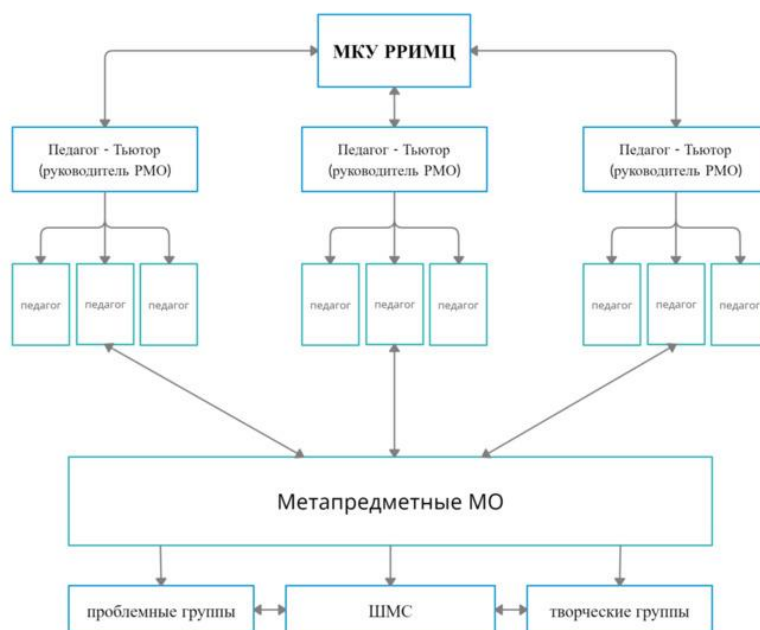
В соответствии с Приказом МКУ РРИМЦ о создании рабочей группы по вопросам формирования функциональной грамотности обучающихся общеобразовательных организаций, расположенных на территории Рыбновского муниципального района в районе действует муниципальная рабочая группа.

Работа со школами СНОР осуществляется под руководством рабочей группы, созданной на основании Приказа УО и МП Администрации Рыбновского района Рязанской области №18 от 07.02.2022 г. О формировании профессионального сообщества руководителей общеобразовательных организаций, педагогов предметных и межпредметных объединений - кластерной группы наставников (КГН) по вопросам перевода школ СНОР и ШФНСУ в эффективный режим работы.

В 2021 году В Рыбновском муниципальном районе возобновил работу муниципальный клуб «Учитель года», избран президент клуба – Крупко Ирина Владимировна. Положение о Клубе принято на основании Приказа МКУ РРИМЦ от 02.09.2021г. №4 «О разработке Положения о районном клубе «Учитель года».

МКУ РРИМЦ в 2021-2022 гг. работает в инновационном формате, реализуя новый подход к работе РМО.

Модель взаимодействия МКУ РРИМЦ с предметными РМО по принципу "Кластера"



Модель взаимодействия МКУ РРИМЦ с предметными РМО по принципу «Кластера».

МКУ РРИМЦ взаимодействует с кластером педагогов определенного предмета, который возглавляет педагог-тьютор (руководитель МО).

Кластерные группы сотрудничают между собой в открытом формате по решению общих задач, реализации проектов, инновационных решений.

Выход кластеров на районный уровень осуществляется через метапредметные МО.

ШМС, творческие и проблемные группы – часть общего «методического поля» метапредметных МО и кластерных групп.

Таким образом, работа методических объединений и педагогических сообществ в районе носит неформальный и открытый характер взаимодействия.

5. Организация сетевого взаимодействия педагогов.

Педагоги Рыбновского муниципального района являются членами регионального сообщества предметных клубов Рязанской области. За 2021-22гг 8 педагогов МБДОУ района стали членами Федеральной Ассоциации лучших дошкольных образовательных организаций.

Обмен опытом, совместное участие в конкурсах осуществляется на основе сетевого сотрудничества с Ассоциацией лучших педагогов ДОО Московской области.

6. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях.

В целях выявления кадровых потребностей на всех уровнях (школьном, муниципальном) регулярно собирается информация о кадровом потенциале образовательных организаций, о наличии вакансий, активно сотрудничать со службой занятости, проводить профориентацию, планировать и осуществлять повышение квалификации и профессиональную переподготовку по востребованным педагогическим специальностям. (Приложение 1)

7. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

Одним из приоритетных направлений в решении задачи профессионального развития работников образования является создание муниципальной системы научно-методического сопровождения педагогов, без которой значительная часть педагогов не сможет в полной мере осуществлять подготовку учащихся в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, эффективно использовать в своей практике современные технологии обучения и воспитания, дифференцированный подход к обучающимся на основе анализа их индивидуальных затруднений, обеспечить повышение качества образования.

Данная работа проводится по следующим основным направлениям:

- формирование персональных траекторий профессионального развития педагогов и управленческих кадров на основе независимой диагностики профессиональных компетенций;
- повышение квалификации педагогических работников и управленческих кадров с учетом выявленных профессиональных дефицитов;
- обеспечение педагогов и управленческих кадров методическими рекомендациями, материалами; информирование педагогической общественности об основных тенденциях развития образования;
- привлечение в образовательные организации лучших выпускников образовательных организаций высшего (педагогического) образования;

- организация профессиональных стажировок; руководство деятельностью инновационных площадок по реализации сетевых проектов.

Данные направления работы осуществляться в различных формах:

- курсы повышения квалификации,
- семинары,
- вебинары,
- научно-практические конференции,
- форумы,
- консультации,
- реализация образовательных проектов,
- организации инновационной деятельности и др.

Научно-методическое сопровождение педагогов Рыбновского муниципального района изложено в Программе МКУ РРИМЦ.

Директор МКУ РРИМЦ Семина В. В.

**Педагогические вакансии в образовательных организациях Рязанской области
(РЫБНОВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН)
по состоянию на 01 мая 2022 года**

№ п/п	Полное наименование организации	Адрес организации	Контактные данные организации (телефон, электронная почта)	Руководитель организации	Вакантная должность	Педагогическая нагрузка для педагогических работников (количество часов)	Условия проживания для педагогических работников
1.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Батуриная основная школа»	Рязанская область Рыбновский район д. Новое Батурино	8-906-649-43-16 batsc2007@rambler.ru	Шишкова Наталья Борисовна	Учитель математики и физики	25 ч.	нет
2.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Рыбновская средняя школа №1»	391110, Рязанская обл., Рыбновский район, г. Рыбное, Набережный пер-к, д. 2	(49137) 51-4-29 ssh1.rybnoe@ryazangov.ru	Степанчук Татьяна Анатольевна	Учитель технологии (девочки) Учитель английского языка	22 ч. 20 ч.	нет
4.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Пионерская основная школа»	391125, пос. Пионерский, Рыбновский район, Рязанская область	8(49137)6-32-11, pinerskaja-shkla@rambler.ru	Нестерова Алена Геннадьевна	Учитель русского языка и литературы	38 ч.	Муниципальная однокомнатная благоустроенная квартира

5.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Баграмовская средняя школа»	Рязанская область Рыбновский район д. Баграмово	8 (49137) 39-2-92 bagrsch@yandex.ru	Никонова Маргарита Александровна	Учитель начальных классов Учитель физической культуры	18ч 18 ч.	нет
6.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Рыбновская средняя школа №2»	391112, Рязанская область, Рыбновский район, г. Рыбное, ул. Макаренко, д.13	8(49137) 5-25-72, rybnoe-school2@yandex.ru	Широков Юрий Иванович	Учитель математики Учитель русского языка и литературы	30 ч. 18 ч.	нет
7.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Алешинская основная школа»	Рязанская область Рыбновский район, село Алешня	8 49(137) 31-1-84 aleshnya.rzn@mail.ru	Зарипова Светлана Анатольевна	Учитель русского языка и литературы Учитель начальных классов	18 ч. 20 ч.	нет
8.	муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Рыбновская средняя школа №3»	391111, Рязанская область, г. Рыбное, ул. Новосельская, д. 17	8 49(137)5-15-66 rsh-3@yandex.ru	Корчагина Наталья Ивановна	Учитель математики Учитель начальных классов Учитель истории и обществознания Учитель химии	20 ч. 18 ч. 18 ч. 18 ч.	нет

9.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Рыбновская средняя школа №4»	391111, Рязанская область г. Рыбное ул. Мира д. 18 корп. 1,2	sosh4.rybnoe@ryazangov.ru 8-49137-5-25-79	Каплин Николай Валентинович	Учитель истории Учитель начальных классов	18 ч. 20 ч.	нет
10.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Высоковская средняя школа»	391105, Рязанская область, Рыбновский район, д. Высокое	849(137) 3-22-24 ssh.vysokoe@ryazangov.ru	Шиленкова Оксана Александровна	Учитель английского языка Учитель математики Учитель русского языка и литературы	18 ч. 18 ч. 18 ч.	нет
11.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Рыбновская основная школа №5»	391134, Рязанская область, Рыбновский район, г. Рыбное, ул. Куйбышева, д. 96	8(49137)5-05-36, 89155991870 osh5.rybnoe@ryazango.v.ru	Миняева Светлана Анатольевна	Учитель начальных классов	23 ч.	нет