

# УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Администрации Ковровского района

## П Р И К А З

от 28.07.2021 № 468/1-осн

*Об итогах мониторинга системы  
методической работы в 2020\2021  
учебном году*

В соответствии с планом работы управления образования администрации Ковровского района на 2020-2021 учебный год, на основании приказа управления образования от 01.06.2021 года №366 «О проведении мониторинга системы методической работы в 2020-2021 учебном году» проведен анализ профессиональных дефицитов/предметных компетенций педагогических работников, организации работы по повышению профессионального мастерства педагогических работников, методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества в образовательных организациях, организации работы методических объединений педагогических работников образовательных организаций на основе сетевого взаимодействия, а также кадровых потребностей в общеобразовательных организациях. В мониторинге приняли участие все образовательные организации Ковровского района.

В целях повышения эффективности методической работы в образовательных организациях **приказываю:**

1. Утвердить аналитические справки по итогам мониторинга методической работы в 2020-2021 учебном году в образовательных организациях Ковровского района по направлениям (приложения 1-5).

2. Утвердить адресные рекомендации для руководителей образовательных организаций, педагогов с учётом результатов анализа и по итогам успешных практик работы.

3. Руководителям образовательных организаций:

3.1. Продолжать работу по организации методической работы в образовательных организациях.

3.2. Внести коррективы в планы работы, включив мероприятия, направленные на преодоление рисков по направлениям методической работы.

3.3. Обеспечить участие педагогов, заместителей руководителей в мероприятиях различных уровней, направленных на повышение эффективности методической работы.

4. Контроль за исполнением приказа возложить на заместителя начальника управления образования администрации Ковровского района.

И.о. начальника

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

С.В. Чернышева

**Аналитическая справка по итогам мониторинга профессиональных дефицитов/предметных компетенций педагогических работников образовательных организаций Ковровского района**

В соответствии с приказом УО АКР от 01.06.2021 № 366 в период с 01 июня по 11 июня 2021 г. проводился мониторинг методической работы в образовательных организациях Ковровского района за 2020-2021 учебный год, в рамках которого в целях развития профессиональной компетентности педагогов, выявления, устранения/снижения профессиональных дефицитов педагогических работников был проведен мониторинг профессиональных дефицитов/предметных компетенций педагогических работников образовательных организаций Ковровского района.

Участниками мониторинга являлись все педагогические работники. Мониторинг включал исследование уровня сформированности метапредметных компетенций.

**Мониторинг метапредметных компетенций**

Для изучения сформированности метапредметных компетенций педагогическим работникам необходимо было заполнить оценочный лист. Оценочный лист самооценки заполнялся каждым педагогом самостоятельно. При этом им была оказана необходимая консультативная поддержка.

Результаты мониторинга позволили выявить профессиональные дефициты у педагогических работников по следующим индикаторам:

- *методическая компетенция*, характеризующаяся как готовность педагога эффективно решать методические задачи в процессе реализации целей обучения, воспитания и развития различных категорий обучающихся в новых образовательных условиях;

- *технологическая компетенция*, включающая совокупность технологических знаний педагога и готовность к внедрению различных педагогических технологий и их элементов в реальный процесс обучения с целью повышения его рациональности, управляемости, результативности и эффективности в соответствии с образовательными потребностями обучающихся;

- *исследовательская компетенция*, проявляющаяся в готовности педагога занять активную исследовательскую позицию по отношению к своей деятельности и себе как ее субъекту с целью переноса смыслового контекста деятельности от функционального к преобразующему;

- *проектная компетенция*, выражающаяся в способности педагога к самостоятельной теоретической и практической деятельности по разработке и реализации проектов в различных сферах;

- *ИКТ-компетенция*, включающая готовность педагога к решению профессиональных задач, эффективному использованию технических и программных средств современных информационных технологий;

- *коррекционно-развивающая компетенция*, определяющая готовность педагога осуществлять профессиональные функции с учетом включения в образовательный процесс обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Анализ результатов по количеству набранных педагогами баллов, позволил распределить их на ряд групп по уровню сформированности компетенций:

Первый уровень (критический) (от 0 до 14 баллов) - педагог распознает педагогические явления, однако затрудняется в их характеристике, в установлении взаимосвязи отдельных педагогических явлений, знания не системны и отрывочны. Не всегда осознанно может применять теоретические знания для решения стандартных задач профессиональной деятельности, затрудняется в определении педагогических целей в конкретных условиях, в обосновании средств и способов достижения поставленной задачи, в оценке результата и собственных действий по его достижению. Не может оценить возможности использования современных средств обучения и технологий (в том числе ИКТ) для достижения новых образовательных результатов и осуществить их перенос в собственную деятельность. Учет внешних факторов, влияющих на эффективность образовательного процесса (индивидуальные возможности и особенности развития обучающихся-воспитанников, особенности преподаваемого предмета, нормативные требования), слабо выражен и не является необходимым условием обеспечения результативности решения профессиональных задач.

Второй уровень (пороговый) (от 15 до 24 баллов) - педагог имеет определенную сумму знаний, но в своей практической деятельности руководствуется готовыми разработками, рекомендациями, не умея самостоятельно анализировать и конструировать учебный процесс, находить обоснованное решение методической задачи и творчески его перерабатывать, обоснованно выбирать пути решения проблемы, способы деятельности и технологии обучения. Педагог испытывает затруднения в проектировании метапредметного содержания и видов деятельности обучающихся-воспитанников для достижения образовательных результатов. Владеет отдельными элементами методической системы, элементами технологий обучения (в том числе средствами ИКТ-технологий), не выстраивая их в системе.

Третий уровень (допустимый) (25-35 баллов) - педагог осуществляет на теоретической основе осмысление цели, содержания, ожидаемых результатов, условий их выполнения. Основываясь на существующих методических рекомендациях, нормативных требованиях, может проанализировать предложенные решения на теоретической основе и осознанно выбрать последовательность применения выбранных методов, технологий, средств (включая ИКТ), педагогического инструментария для достижения и оценки

новых образовательных результатов. Проектирует образовательный процесс с учетом внешних факторов, способов деятельности на метапредметном содержании, которые составляют целостную систему с предметными, способен выстраивать стратегию их применения в долгосрочном периоде.

Четвертый уровень (оптимальный) (36-45 баллов) - сформированные теоретические представления позволяют педагогу идентифицировать педагогические факты и явления, рассматривать их развитие, объяснять и раскрывать их смысл, воспроизводить во внутреннем плане последовательность действий при осуществлении определенного способа деятельности как на предметном, так и на метапредметном содержании; сформировать наиболее результативные способы достижения образовательных результатов в условиях самостоятельно выдвигаемых целей и оценки педагогических ситуаций, в том числе на основе проведенного исследования. Педагог может самостоятельно конструировать учебно-воспитательный процесс с учетом особенностей развития обучающихся-воспитанников и нормативных требований; находить обоснованное решение любой методической задачи, ориентируется на достижения современной науки и практики. Используемые в практике элементы методической системы, технологические средства обучения (включая ИКТ) соподчинены и выстроены в системной логике.

Обобщенные полученные результаты представлены в таблице:

критический уровень	пороговый уровень	допустимый уровень	оптимальный уровень
<b>Педагоги общеобразовательных организаций</b>			
1,1%	35,5%	45,3%	18,1%
<b>Педагоги дошкольных образовательных организаций</b>			
2,2%	46,2%	37,5%	14,1%
<b>Педагоги организаций дополнительного образования</b>			
1,7%	42,2%	40,4%	15,7%
<b>Среднее значение</b>			
<b>1,7%</b>	<b>41,3%</b>	<b>41,1%</b>	<b>15,9%</b>

Таким образом, преобладающее количество педагогов находится на границе порогового и допустимого уровней.

Анализ данных позволил установить, что критический уровень показывают молодые педагоги от 1-3 лет стажа.

Результаты мониторинга педагогов по уровню сформированности определенных компетенций, свидетельствуют, что наибольшие затруднения выявлены в методической компетенции, ИКТ-компетенции, коррекционно-развивающей компетенции.

*Уровень сформированности методической компетенции*

критический уровень	пороговый уровень	допустимый уровень	оптимальный уровень
<b>Педагоги общеобразовательных организаций</b>			
2%	52%	35%	11%
<b>Педагоги дошкольных образовательных организаций</b>			
1,6%	60%	31,4%	7%
<b>Педагоги организаций дополнительного образования</b>			
2%	60%	31%	7%
<b>Среднее значение</b>			
<b>1,9%</b>	<b>57,3%</b>	<b>32,5%</b>	<b>8,3%</b>

*Уровень сформированности технологической компетенции*

критический уровень	пороговый уровень	допустимый уровень	оптимальный уровень
<b>Педагоги общеобразовательных организаций</b>			
0%	18%	58%	24%
<b>Педагоги дошкольных образовательных организаций</b>			
0%	30,2%	50,8%	19%
<b>Педагоги организаций дополнительного образования</b>			
0%	20%	59%	21%
<b>Среднее значение</b>			
<b>0%</b>	<b>22,7%</b>	<b>55,9%</b>	<b>21,4%</b>

*Уровень сформированности проектной компетенции*

критический уровень	пороговый уровень	допустимый уровень	оптимальный уровень
<b>Педагоги общеобразовательных организаций</b>			
0%	28,1%	54%	17,9%
<b>Педагоги дошкольных образовательных организаций</b>			
1%	38%	46,5%	14,5%
<b>Педагоги организаций дополнительного образования</b>			
0%	33,8%	49,8%	16,4%
<b>Среднее значение</b>			
<b>0,3%</b>	<b>33,3%</b>	<b>50,2%</b>	<b>16,2%</b>

*Уровень сформированности ИКТ - компетенции*

критический уровень	пороговый уровень	допустимый уровень	оптимальный уровень
<b>Педагоги общеобразовательных организаций</b>			
0%	50,2%	37,2%	12,6%
<b>Педагоги дошкольных образовательных организаций</b>			
1%	66,2%	24,4%	9,4%
<b>Педагоги организаций дополнительного образования</b>			
0%	59,6%	30,2%	10,2%
<b>Среднее значение</b>			
<b>0,3%</b>	<b>58,5%</b>	<b>30,5%</b>	<b>10,7%</b>

*Уровень сформированности коррекционно-развивающей компетенции*

критический уровень	пороговый уровень	допустимый уровень	оптимальный уровень
<b>Педагоги общеобразовательных организаций</b>			
4%	44,6%	41,2%	10,2%
<b>Педагоги дошкольных образовательных организаций</b>			
8%	52,3%	33,7%	6%
<b>Педагоги организаций дополнительного образования</b>			
7%	52,2%	32,1%	8,7%
<b>Среднее значение</b>			
<b>6,4%</b>	<b>49,7%</b>	<b>35,6%</b>	<b>8,3%</b>

Так как в структуру методической компетентности входят операционно-методические и психолого-педагогические умения, становится понятной выявленная взаимосвязь по недостаточно высокому уровню сформированности 3-х западающих компетенций (методическая, ИКТ, коррекционно-развивающая).

Дополнительные исследования, проведенные заместителями руководителей (в ходе посещения уроков-занятий) и педагогами-психологами позволили, конкретизировать те дефициты, в рамках «проблемных» компетенций, над которыми необходимо работать:

- недостаточно сформированная способность к методической рефлексии, критичному оцениванию своей деятельности и анализу применяемых образовательных технологий с точки зрения их эффективности;
- затруднения при использовании различных информационных ресурсов и дистанционных технологий;
- затруднения при учете личностных особенностей, потребностей участников образовательных отношений – детей с ОВЗ, определение технологий работы с ними.

### **Факторы, влияющие на результаты анализа**

В процессе собеседований с руководителями образовательных организаций и анализа планов методической работы, планов по развитию кадрового потенциала педагогов ориентированных на устранение методических и предметных дефицитов, было установлено, что систематическая работа по повышению кадрового потенциала педагогов, устранению методических и предметных дефицитов запланировано и осуществляется в 50% общеобразовательных организаций и 13,8% дошкольных образовательных организаций.

Не запланировано и, следовательно, не организуется деятельность по устранению методических и предметных дефицитов педагогов в 33,3% школ, 100% организаций дополнительного образования и 52% дошкольных образовательных организаций.

К фактору развития кадрового потенциала относится и стимулирование педагогов на непрерывный профессиональный рост. По данным на 01.09.2020 г прошли курсы повышения квалификации (дополнительно к имеющимся) 63,3% педагогов во всех образовательных организациях. При этом доля педагогов, постоянно повышающих свой профессиональный уровень составляет 100% в общеобразовательных организациях, 65% в организациях дополнительного образования и 88% в дошкольных образовательных организациях. Для улучшения данного показателя необходимо на уровне администрации ОО продумать мотивационный аспект.

*Таким образом, в качестве факторов, повлиявших на результаты анализа, выделяется 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.*

### **Адресные рекомендации по итогам мониторинга**

*Руководителям образовательных организаций:*

1. Необходима целенаправленная работа руководства образовательной организации по совершенствованию локальной нормативной правовой базы учреждения, что обеспечивает выстраивание трудовых отношений с педагогами на основе профессиональных стандартов через определение и эффективное распределение трудовых функций (обобщенных трудовых функций), основных видов педагогической деятельности и закрепление их в эффективном контракте.

2. Устранение профессиональных дефицитов педагогов требует системного научно-методического сопровождения образовательной деятельности педагогов, предполагает обновление структуры и содержания методической службы образовательной организации с учетом требований реализации основных образовательных программ ОО; внедрения инновационных образовательных технологий.



Поэтому важно обеспечить:

-информационно-методическое сопровождение образовательной деятельности педагогов: всесторонность и регулярность информирования о современных требованиях к деятельности педагога и опыте других образовательных организаций, об эффективных подходах, формах и методах организации образовательной деятельности обучающихся. Должен быть организован регулярный информационный обмен между педагогами. Важно применять разнообразные формы информационно-методического сопровождения: семинары, консультации, методические выставки, методические рекомендации, создание информационного банка педагогического опыта работы, обеспечение методическими разработками и пр.;

- консультативно-методическое сопровождение образовательной деятельности педагогов (тренинговые группы с учётом профессиональных, квалификационных и личностных особенностей педагогов; помощь в решении конкретной методической проблемы, в составлении авторской программы, разработке новой образовательной технологии и т.д.; помощь в проведении комплексного анализа и оценки результатов профессиональной деятельности; консультирование по вопросам формирования мотивации к учебной деятельности; консультирование по вопросам разработки и использования компьютерных программ, создания баз данных, компьютерных сетей и др.; взаимное обучение специалистов с максимальным использованием активных развивающих методов практического освоения конкретных приёмов; мероприятия по обмену опытом – открытые занятия, взаимопосещения, мастер-классы, профессиональные тренинги, обучающие игры, конкурсы, семинары, творческие отчёты);

- учебно-методическое сопровождение образовательной деятельности педагогов (развитие опыта решения профессиональных задач в ходе различного рода обсуждений и бесед и консультаций, применение инновационных технологий: «обучения действием», метода проектов, сетевых технологий, игровых технологий, технологии мастерских, информационных технологий; применение методов активного обучения; профессиональный тренинг, модерирование (раскрытие внутреннего потенциала педагога), консультирование, супервизия (помощь в разработке ситуации и сопровождение в ее решении), коучинг (тренировка) и др.).

3. Преодоление профессиональных дефицитов возможно, если педагог мотивирован на развитие своего профессионального потенциала. Поэтому рекомендуется корректировка существующей системы стимулирования труда педагога и осуществление этого разнообразными средствами:

– материальными средствами (стимулирующие выплаты за интенсивность и качество труда, премия по результатам работы в течение определенного периода);

– статусными средствами, повышающими роль педагога в коллективе (система поощрений, публичное признание профессиональных результатов и т.д.);

– ресурсными средствами (дополнительное материально-техническое оснащение кабинета, эффективное распределение педагогической нагрузки и т.д.);

– интеллектуально-творческими средствами (методическая помощь в организации и проведении урочных и внеурочных занятий, поддержка образовательных инициатив и проектов, помощь в обобщении опыта, подготовке публикаций к печати и т.д.).

*Заместителям руководителей общеобразовательных организаций по методической работе:*

– необходимо составить план по коррекции профессиональных затруднений педагогов;

– организовать выбор педагогами актуальных тем по самообразованию и контроль над процессом их разработки;

– запланировать взаимные посещения уроков;

– провести повторную диагностику затруднений педагогов.

*Заместителю директора по информационно-методическому обеспечению и инновационной работе «МБУ «ЦРО»:*

- обеспечить вовлечение успешных школ в процесс обмена опытом;

- использовать ресурсы управленческого консалтинга, технологий коучинга в целях профессионального развития руководителей образовательных организаций, где наибольший процент педагогов имеют профессиональные дефициты;

- обеспечить внесение изменений в перспективный план повышения квалификации с учётом персонифицированного подхода и участие педагогов в исследовании предметных и методических компетенций.

*Педагогическим работникам:*

Использовать в качестве форм, для преодоления профессиональных затруднений:

– теоретическую подготовку и самообразование (педагогические советы, заседания РМО, теоретические семинары, вебинары, методические дни, выступления, доклады, выставки);

– участие в круглых столах, проводимых с целью обмена опытом;

– участие в районных семинарах-практикумах по использованию активных и продуктивных технологий и методов обучения, которые дают возможность развивать умения учителей пользоваться широким спектром педагогических технологий, методических приемов и средств.

**Аналитическая справка по итогам мониторинга организации работы по  
повышению профессионального мастерства педагогических работников  
образовательных организаций Ковровского района**

В соответствии с приказом УО АКР от 01.06.2021 № 366 в период с 01 июня по 11 июня 2021 г. проводился мониторинг методической работы в образовательных организациях Ковровского района за 2020-2021 учебный, в рамках которого в целях оценки системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающей непрерывное развитие и повышение их профессионального мастерства, был проведен мониторинг организации работы по повышению профессионального мастерства педагогических работников образовательных организаций Ковровского района.

Анализ полученных данных позволяет констатировать следующее: в 100% образовательных организаций муниципалитета организуется методическая работа, направленная на повышение качества образования посредством создания единого информационно-методического пространства, обеспечения условий для деятельности профессиональных структур, стимулирования инновационных подходов к организации методической работы на уровне образовательной организации, оказания помощи педагогу с учетом результатов данных, прямо или косвенно подтверждающих наличие профессиональных дефицитов педагогических работников, результатов изучения их удовлетворенности качеством методического сопровождения.

Методическое сопровождение педагогических работников во всех ОО имеет комплексный и системный характер, выражается в количестве и разнообразии проводимых образовательных мероприятий, но при этом отмечается традиционность направлений планирования работы и поиска новых форматов и подходов к реализации этих направлений в методическом сопровождении педагогических работников.

В планировании работы всех ОО отражены следующие направления:

- методическое сопровождение педагогов в условиях реализации ФГОС;
- методическое сопровождение педагогов на этапах промежуточной и итоговой аттестации обучающихся (в общеобразовательных организациях);
- распространение опыта и лучших педагогических практик;
- оказание консультативной помощи педагогам по возникающим актуальным проблемам профессиональной деятельности, включая предстоящее введение национальной системы профессионального и учительского роста;
- методическая поддержка молодых педагогов.

Среди новых форм и методов, используемых в методической работе можно выделить:

- горизонтальное обучение - взаимообучение, обмен опытом;

– обучение в процессе самоанализа и самооценки (преобладает).

Таким образом, с одной стороны, доля образовательных организаций, в которых создана инфраструктура поддержки и методического сопровождения педагогов (школьные методические службы, центры и пр.), реализуется комплекс мероприятий (изучение запросов, методическое сопровождение, практическая помощь), направленных на непрерывный профессиональный рост педагогических работников составляет 100%, с другой стороны – организация работы не вполне соответствует по формам, методам, направлениям современным требованиям.

Анализ данных по показателю «Доля образовательных организаций, в которых разработаны персональные траектории профессионального развития педагогов и/или реализуются программы адресного сопровождения педагогов», позволил установить, что в большинстве ОО (88,7%) для педагогов разработаны индивидуальные образовательные маршруты профессионального развития.

Следует отметить, что во всех общеобразовательных организациях разработанные адресные программы реализуются преимущественно в формате постоянно-действующих семинаров. Практически не предусмотрена (за исключением школ с низкими результатами обучения) такая форма работы как стажировки на базе ресурсной школы.

Анализ полученной в ходе опроса показал, что доля образовательных организаций, в которых запланированы и реализуются мероприятия по информированию педагогических работников об инновационных формах обучения составляет 47,5%.

Определяя долю педагогических работников, включенных в сетевые сообщества для взаимодействия и взаимообучения, был использован анализ данных муниципального статистического исследования.

На уровне муниципалитета (в соответствии с приказом УО АКР от 17.09.2020 г. № 410) действует:

– 12 районных методических объединений учителей - предметников (учителей русского языка и литературы, истории и обществознания, математики, физики, информатики, иностранного языка, биологии и химии, географии, физической культуры, ОБЖ, учителей образовательной области «Искусство», педагогов дополнительного образования, учителей начальных классов);

– 2 РМО педагогов-психологов и социальных педагогов;

– 3 РМО педагогов дошкольного образования;

- 1 РМО классных руководителей

Все действующие на уровне района профессиональные объединения и сообщества можно кластеризировать по приоритетным направлениям деятельности:

– сообщества педагогов общеобразовательных организаций (ОО);

–сообщества педагогов дошкольных образовательных организаций (ДОУ).

Общее количество педагогов, задействованных в сетевом взаимодействии в рамках работы РМО учителей ОО составляет 161 человек (это 100% от общего количества педагогических работников общеобразовательных организаций).

Профессиональные сообщества педагогов дошкольных образовательных организаций на уровне муниципалитета организованы по направлениям развития и воспитания детей раннего, младшего, старшего дошкольного возраста, также действует проблемная группа «Профессиональные компетенции педагога ДОО». Всего в деятельность районных профессиональных сообществ педагогов ДОО включено 96 % от всего состава педагогов ДОУ.

Увеличению количества педагогических работников образовательных организаций района, включенных в сетевое взаимодействие, способствует создание ШМО (школьных методических объединений) и внутриорганизационных профессиональных сообществ педагогов.

В общеобразовательных организациях района функционируют школьные методические объединения педагогов, охватывающие 100% всех учителей и узких специалистов. В рамках школ МО объединяют педагогических работников по принципу предметных областей (ШМО учителей математики и информатики; ШМО учителей гуманитарного цикла; ШМО учителей общественно-научных предметов, ШМО учителей естественно-научных предметов; ШМО учителей технологии и искусства; ШМО учителей физической культуры и ОБЖ).

В дошкольных образовательных организациях и организациях дополнительного образования профессиональные сообщества создаются по темам, актуальным для конкретного ДОУ. В 10-и ДОУ администрация и воспитатели в рамках сетевого взаимодействия рассматривают актуальные для дошкольного образования темы, проводя совместные (между ДОУ) педагогические советы, мастер-классы, открытые мероприятия, консультации.

В процессе мониторинга было установлено, что более 70% всех проводимых сетевых мероприятий организуются в дистанционном формате (в условиях антиковидных мероприятий).

Обобщив вышеизложенное, отметим, что на уровне муниципалитета доля педагогических работников, включенных в сетевые сообщества для взаимодействия и взаимообучения составляет 98%.

Анализируя организацию деятельности педагогов в сетевых сообществах, в процессе собеседований с заместителями руководителей ОО по методической работе была выявлена проблема: недостаточная профессиональная компетентности администрации ОО по определению готовности педагогов к сетевому диалоговому взаимодействию (как одной из возможных причин их невысокой активности по данному направлению деятельности) и по проведению диагностики результативности осуществления сетевого диалогового взаимодействия. Решение данной проблемы требует методического сопровождения деятельности со стороны муниципальной методической службы.

Показатель «Доля образовательных организаций, в которых оказывается помощь педагогам в обобщении и презентации опыта» составляет 87,3%.

В среднем, по муниципалитету презентовали на разных уровнях свой опыт всего 32% педагогических работников. В течение учебного года педагоги презентовали опыт в рамках профессиональных педагогических конкурсов, участвуя в конференциях, в семинарах и вебинарах, проводимых ВИРО, и районных мероприятиях, публикуясь в сборниках научных материалов. Наиболее значимым считаем презентацию опыта педагогов в процессе конкурсов профессионального мастерства.

Результативность участия ОО в профессиональных конкурсах в 2020-2021 учебном году:

- международный он-лайн конкурс педагогического мастерства "Педагог года 2021" (финалист);
- Всероссийская олимпиада "Педагогическая практика" (1 место в номинации "Культура здорового образа жизни");
- Всероссийский конкурс "Профессионализм и педагогическое мастерство педагога" (диплом победителя),
- Всероссийский конкурс педагогических работников образования "Методическая разработка-2021" (диплом победителя),
- Всероссийский фестиваль педагогических идей и профессионального мастерства" (диплом победителя);
- региональный этап Всероссийского конкурса методических разработок "Ежедневно с РДШ" в номинации "Лучшая методическая разработка для обучающихся 1-2 классов (2 место);
- региональный конкурс "Формируем Российскую идентичность 2021 год" (3 место);
- Всероссийский педагогический конкурс "Воспитание патриота и гражданина России 21 века" (диплом победителя 1 степени);
- региональный конкурс методических разработок уроков "Либеральные реформы в России: история и современность (к 160 - летию эпохи Великих реформ);
- "Педагог года Владимирской области", лауреат, победитель в номинации «Педагог-мастер»;
- IV Международный конкурс профессионального мастерства "Педагог по призванию" "Система работы с одарёнными детьми на уроках истории и обществознания" (диплом победителя);
- IV Международный конкурс профессионального мастерства "Педагог по призванию" на тему «Материал к внеклассному мероприятию, посвящённому 125-летию со дня рождения маршала Г.К. Жукова "Там, где Жуков, там Победа!" (диплом Победителя);
- Всероссийский открытый смотр-конкурс "Детский сад года 2020" (победитель);

- областной конкурс "Мир захватывающего обучения" 1 место в номинации "Идеи создания мотивирующей развивающей среды", 2 место и благодарственное письмо ВИРО в номинации "Занимательные проекты",
- областной конкурс социальных акций "АкциЯ" (2 место);
- открытая онлайн-конференция федеральных инновационных площадок "Вдохновение. Сотрудничество. Творчество" диплом первой степени в номинации "Команда Вдохновения";
- онлайн-фестиваль дошкольного образования "Воспитатели России" диплом 1 степени в номинации "Открытое занятие"; в номинации "Работа с родителями", диплом третьей степени в номинации "Союзмультифильм" (диплом второй степени);
- 8-й Всероссийский конкурс "Воспитатели России" в номинации "Лучший воспитатель ДОО" (лауреат);
- областной этап Всероссийского конкурса на присуждение премии лучшим учителям (лауреат)

Было установлено, что меньше всего педагоги презентуют свой опыт через публикации статей. Одна из причин, не предусмотрены мероприятия по формированию умения писать научные статьи в плане работы ОО.

#### **Факторы, влияющие на результаты анализа**

Отсутствие управленческих решений, кадровые потребности, низкий уровень ИКТ - оснащенности (в домашних условиях) и отсутствие у педагогов желания работать в сетевом сообществе.

В качестве рисков можно выделить традиционность форм, методов, направлений методической работы в образовательных организациях, без активного внедрения инновационных технологий.

#### **Адресные рекомендации по итогам мониторинга организации работы по повышению профессионального мастерства педагогических работников образовательных организаций Ковровского района**

*Руководителям образовательных организаций:*

принимать управленческие решения по результатам анализа профессиональных затруднений педагогических работников по повышению профессиональной компетентности на уровне образовательных организаций (контроль, анализ результатов, уровень достижения показателей, управленческие решения).

*Заместителям руководителей образовательных организаций:*

- в рамках реализации комплекса мероприятий (методическое сопровождение, практическая помощь), направленных на непрерывный профессиональный рост педагогических работников внедрять современные формы, методы, технологии работы для достижения поставленных целей;

- с целью обеспечения профессионального роста педагогических работников, разрабатывать и реализовывать программы адресного сопровождения педагогов, показавших в процессе мониторинга

профессиональных затруднений допустимый или оптимальный уровень методических компетенций;

- активно использовать форму внутренних и внешних стажировок (в том числе на базе ресурсных школ и ДОУ) как для информирования педагогических работников об инновационных формах обучения, так и получения практических навыков их применения.

*Заместителю директора по информационно-методическому обеспечению и инновационной работе «МБУ «ЦРО»:*

подготовить для заместителей руководителей образовательных организаций рекомендации и/или методические материалы по определению готовности педагогов к сетевому диалоговому взаимодействию и по проведению диагностики результативности осуществления сетевого диалогового взаимодействия и по написанию научных статей.

**Рекомендации для заместителей руководителей образовательных организаций по методической работе и педагогических работников по подготовке к конкурсам профессионального мастерства (из опыта МБОУ «Клязьмогородцевская ООШ»)**

Конкурс - это праздник профессионального общения, профессионального и личностного роста педагогов.

Каждый этап конкурса ставит перед конкурсантами следующие задачи:

– систематизировать материалы о собственном педагогическом опыте; – назвать вид творческой деятельности (термин М.М. Поташника), в результате которой было рождено новшество:

а) модификационное творчество (то есть продукт, который имеет аналог или прототип);

б) комбинаторное творчество (то есть продукт получен в результате анализа, расчленения чего-то целого на части и комбинации этих частей по-новому);

в) новаторское творчество (то есть продукт является принципиально новым, не имеет аналогов и прототипов);

– уточнить и конкретизировать педагогический опыт в логической последовательности (Что я делаю? Для чего я делаю это? Как я делаю это? Какой результат получаю, используя это?);

– отобрать практические материалы (разработки уроков, дидактический материал, технологические карты и др.), наиболее полно раскрывающие систему работы;

– изложить материал доступно, кратко и, вместе с тем, полно; – создать пакет документов, содержащих целостную картину педагогической деятельности (от цели до результата, раскрытие авторской концептуальной позиции и путей ее реализации);

– подготовиться к публичному представлению своего педагогического опыта, проведению конкурсного учебного занятия.

Следует отметить, что подготовка материалов для каждого конкурсанта является настоящей школой повышения квалификации, поскольку педагог в



этот период наиболее интенсивно направляет свои усилия на осмысление и структурирование своего опыта. Для многих эта работа становится отправной точкой в дальнейшей научной работе. Освоение технологии самоанализа педагогического опыта, выделения из него наиболее ценных компонентов, выработка умения оценить свои педагогические находки с точки зрения их научности, целесообразности, технологичности – все это становится предпосылкой для успешного, в плане профессионального роста, прохождения конкурсных мероприятий, а также для будущей карьеры.

Подготовка к конкурсу должна обязательно предусматривать:

- подготовку конкурсных материалов «Описание системы работы»;
- конкурсного урока или занятия;
- представление педагогического опыта в позиции «Я – конкурсант»;
- знакомство с педагогическим опытом конкурсантов в позиции «Я – слушатель и зритель»;
- неформальное профессиональное общение – оказывает значительное влияние на мотивацию профессионального роста и реальное повышение квалификации.

Конкурс ставит участника в позицию исследователя и актуализирует затруднения, испытываемые им в собственной практике (выявление противоречий, формулирование концептуальных оснований опыта, самоанализ педагогической деятельности и пр.); формирует потребность преодолевать собственные затруднения; объективирует потребность самосовершенствования. Подготовка к конкурсному испытанию «Творческая самопрезентация» Практически при проведении каждого профессионального конкурса очный тур включает «Творческую самопрезентацию». На каждое выступление в этом конкурсном испытании отводится чаще всего до 7 минут, включая ответы на вопросы.

Напомним, что самопрезентация представляет собой акт самовыражения и поведения, направленный на то, чтобы создать благоприятное впечатление или впечатление соответствующее чьим-либо идеалам. Эффект первого впечатления фиксируется в сознании окружающих и надолго определяет характер отношений. Поэтому педагогу крайне важно умение формировать у других благоприятное впечатление о себе, то есть «подать себя» в выгодном свете. При этом следует подчеркнуть, что от конкурсанта требуется представление прежде всего достижений в своей профессиональной деятельности, опыта внедрения инноваций, взаимодействия с родителями обучающихся, коллегами, педагогами других общеобразовательных организаций и др. Конкурсант должен кратко и наглядно сформулировать принципы и приоритеты своей профессиональной деятельности. Представление сопровождается мультимедийной презентацией или другими формами подачи информации, содержащей описание опыта профессиональной деятельности участника, используемых им технологий и методик.

Оценка выполнения конкурсного задания также чаще всего осуществляется по 4 критериям, каждый из которых оценивается в 3 балла и имеет равнозначный вес. Максимальный общий балл – 12. Критерии

оценивания конкурсного задания: – умение анализировать собственный педагогический опыт, применять инновационные идеи в своей профессиональной деятельности; – общая и профессиональная эрудиция; – культура публичного выступления; – умение взаимодействовать с аудиторией. В умении правильно себя презентовать традиционно выделяют несколько компонентов:

1. Первый компонент – внешний вид конкурсанта. В любой профессиональной презентации всегда приветствуется выбор делового стиля в одежде, а также соответствие прически и макияжа (у женщин) демонстрируемому профессиональному имиджу. Следует отметить, что при формировании первого впечатления о конкурсанте одежда всегда фиксируется аудиторией как знак привлекательности или непривлекательности. Правильно одеваться с позиции психологии восприятия значит грамотно управлять самопрезентацией. В одежде наиболее информативны силуэт (чем больше силуэт одежды оратора приближен по форме к вытянутому прямоугольнику, тем выше его статус в глазах воспринимающих, таковому силуэту соответствует одежда делового стиля), а также цвет (в российской традиции ахроматические цвета (черный, белый, серый) поднимают статус. Подходят также «цвета экологии» – цвет земли, песка, глины, воды, неярких цветков и растений).

2. Второй компонент – речь конкурсанта. К числу важнейших элементов публичного выступления относятся: правильность речи, ее эмоциональность, наглядность изложения. Совершенствование выступления связано с выбором различных средств: слов, крылатых выражений, образов, способов и методов изложения. К числу основных элементов техники речи относятся: интонация, дикция, темпо-ритм, жесты и мимика.

При подготовке к самопрезентации необходимо продумать свою речь, избавиться от жаргонизмов, слов-паразитов и сленга. Важен интонационный настрой речи. Он должен быть живым, бодрым, настойчивым. Желательно исключить из своей речи отрицательные слова и высказывания. Создаваемый с помощью речи образ должен быть максимально позитивным. Следует составить план выступления, написать его тезисы, особенно продумать начало выступления и его окончание. Объем выступления должен соответствовать временному регламенту. Рекомендуется перед выступлением записать и предварительно прослушать свое выступление.

В содержании выступления рекомендуется обозначить причины выбора профессии, отразить основные этапы профессионального становления конкурсанта, особенности профессиональной деятельности (ее характера, категории и особенностей детей с ОВЗ), кратко представить профессиональные достижения (более полное представление профессиональных наград, дипломов, сертификатов лучше отразить в сладах презентации), сформулировать свое профессиональное кредо и дальнейшие задачи своего профессионального развития.

3. Третий компонент – невербальная коммуникация. В процессе публичного выступления рекомендуется избегать закрытых поз, то есть скрещенных рук и

ног; не использовать ненужных и раздражающих жестов; не теребить волосы; не чесаться, не зевать, особенно во весь рот; не тереть лоб и др. Разрабатывая сценарий выступления, следует помнить, что главными целями в этом конкурсном испытании являются следующие позиции: выделиться, запомниться, убедить, сделать своими сторонниками членов жюри. Главной составляющей успешной презентации не зависимо от личности конкурсанта и выбранной формы представления, является искренность.

Большое значение имеет правильно подготовленная компьютерная презентация. Выделяются следующие правила создания компьютерной презентации.

Правило 1. Содержание презентации должно быть четко структурировано: стройность и логичность изложения позволяют слушателю не потеряться в презентации. Это относится как к плану устного выступления, так и к визуальным элементам. Каждый новый слайд должен логически вытекать из предыдущего и одновременно подготавливать появление следующего.

Правило 2. Краткость представленной на слайдах информации. После того как содержание презентации собрано, с ним следует аккуратно поработать, сократив его насколько возможно. Сокращая, продумывайте, что именно услышит и увидит аудитория, ведь публика видит вас впервые и не знает ни ваших заслуг, ни предыдущих разработок. Чтобы убедить слушателей необходимо выделить, прежде всего, суть (сущность) личного профессионального опыта и показать его эффективность. Не рекомендуется накладывать на один слайд множество фотографий, схем, ссылок, так как очень часто наложения, из-за того что на разных компьютерах установлены разные версии программ и приложений, презентации могут «зависнуть», и выступающий окажется в неудобном положении.

Правило 3. Лаконичный дизайн. В презентации следует избегать громоздких схем и таблиц, использования белого шрифта на желтом или голубом поле, большого количества анимационных эффектов, которые могут отвлекать слушателей. Каждый переход на другую презентацию, файл с документом или фильм должны быть оправданы целью вашего выступления и ограничены временными рамками выступления.

Среди наиболее часто допускаемых участниками конкурса в задании «Самопрезентация» ошибок можно выделить следующие:

1) конкурсант заменяет свое устное выступление фильмом о себе либо о конкурсанте рассказывают его коллеги (в задании «Самопрезентация» оценивается прежде всего способность конкурсанта к публичному выступлению);

2) конкурсант зачитывает речь выступления по бумажке или повторяет текст, представленный на слайде;

3) большую часть отведенного на выступление времени конкурсант использует для рассказа о своей семье, своих увлечениях или поет, танцует (т. к. профессиональная самопрезентация это не конкурс художественной самодеятельности);

4) в содержании выступления нарушена логика изложения, присутствуют повторы, нарушения грамматического строя речи, неправильное употребление слов и др.;

5) при упоминании применяемых в работе образовательных и коррекционных технологий, методов конкурсант не указывает их авторов или называет их «мой метод», «моя технология».

### **Подготовка к конкурсному испытанию «Открытый урок/открытое занятие»**

Конкурсное испытание «Открытый урок/открытое занятие» является важнейшей частью любого профессионального Конкурса, позволяющей определить уровень владения профессиональными компетенциями педагога. Особенности конкурсного испытания «Открытый урок/открытое занятие» являются:

– конкурсант проводит занятие с детьми, с которыми недостаточно хорошо знаком, что затрудняет реализации важнейших принципов специального образования – максимальной дифференциации и индивидуализации процесса обучения;

– возможность возникновения непредвиденных поведенческих реакций у обучающихся в ходе учебного занятия в связи с разнообразием их психолого-педагогических особенностей;

– разный уровень обученности и обучаемости детей.

Указанные выше особенности обуславливают необходимость получения конкурсантом информации от педагогов, обучающихся этих детей, об их психолого-педагогических особенностях, разделах и темах изучаемой программы, используемых методов и приемов обучения и др. Кроме того, конкурсное испытание включает самоанализ конкурсантом проведенного занятия, а также ответа на вопросы жюри (5 минут). При подготовке к выполнению этого задания следует помнить о том, что конкурсант должен продемонстрировать не только свое знание учебного предмета, но и умения организовывать деятельность детей, быстро и правильно реагировать на непредвиденные ситуации в ходе занятия, поведение и особенности деятельности детей.

Выделяют следующие шаги в подготовке к проведению открытого урока\занятия:

1. Определение цели – заранее запланированный конечный результат (то, чего надо достичь).

2. Отбор содержания материала, т.е. его объем и сложность в соответствии с поставленной целью и возможностями обучающихся; определение системы заданий и самостоятельных работ детей.

3. Выбор наиболее эффективного сочетания приемов и методов в соответствии с поставленными целью, задачами и содержанием материала. При выборе методов и форм работы с обучающимися педагог руководствуется несколькими принципами: сочетание словесных и наглядных методов и средств обучения, выбор оптимальных форм коллективной, групповой и

индивидуальной работы; учет типологических, индивидуальных и возрастных особенностей обучающихся.

4. Планирование оснащения урока-занятия разнообразными средствами. Оснащение тесно связано с методами проведения и оказывает большое влияние на их эффективность и наглядность. После того, как составлен план проведения открытого урока-занятия и отработано его содержание, необходимо составить список оборудования, наглядных пособий, технических средств и других материалов. При подготовке к проведению открытого урока-занятия важно помнить, что любой урок- занятие должно оказывать всестороннее воздействие на ребенка. Успешность проведения открытого урока-занятия зависит прежде всего от того, насколько педагог подготовлен к уроку-занятию, с каким настроением его проводит, внимателен к особенностям поведения и реакций детей, понимает их переживания, может тактично влиять на каждого. Педагог в ходе урока-занятия должен уметь показать, как он умеет работать со всем классом и с каждым учеником в отдельности.

При планировании и проведении урока-занятия конкурсанту рекомендуется учитывать следующее:

1) урок-занятие должно быть эмоциональным, вызывать интерес к познанию и воспитывать потребность в знаниях;

2) темп и ритм урока-занятия должны быть оптимальными, действия педагога и детей завершенными;

3) необходим полный контакт во взаимодействии педагога и обучающихся, должны соблюдаться педагогический такт и педагогический оптимизм;

4) на уроке должна доминировать атмосфера доброжелательности и активного творческой деятельности;

5) следует чаще менять виды деятельности детей, оптимально сочетать различные методы и приемы обучения;

6) педагог должен обеспечить активное участие каждого ребенка в образовательной деятельности. Важной составляющей конкурсной испытания «Открытый урок/открытое занятие» является его самоанализ, проведенный педагогом.

Для проведения самоанализа урока конкурсанту рекомендуется выстроить свое выступление, ориентируясь на следующие вопросы:

1. Соответствовала ли тема урока его содержанию?

2. Были ли решены запланированные задачи урока и каким образом (каким содержанием, какими методами, приемами, формами и средствами) это осуществлялось?

3. Достиг ли урок своей цели?

4. Какова эффективность использованных на уроке методов, приемов, форм и средств обучения?

5. Соответствовал ли материал занятия познавательным возможностям обучающихся?

6. Какие ошибки были допущены педагогом при планировании и проведении урока ?

7. Каким образом можно было бы улучшить организацию урока и повысить его эффективность?

При оценке проведения урока (занятия) и его анализе может учитываться наличие и содержание конспекта, в частности, что было запланировано и реализовано или не реализовано педагогом.

**Аналитическая справка по итогам мониторинга методической поддержки  
молодых педагогов / по реализации системы наставничества в  
образовательных организациях Ковровского района**

В соответствии с приказом УО АКР от 01.06.2021 № 366 в период с 01 июня по 11 июня 2021 г. проводился мониторинг методической работы в образовательных организациях Ковровского района за 2020-2021 учебный год, в рамках которого был проведен анализ методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества в образовательных организациях Ковровского района. Мониторинг проводился на основе критериев, которые определены с позиции кластеризации, как объединение нескольких однородных элементов (группа показателей), взаимосвязанных и взаимодополняющих друг друга.

Кластерный подход в ходе мониторинга предусматривает анализ организации работы в двух плоскостях: горизонтальной (между педагогами внутри образовательной организации) и вертикальной (управленческой: муниципалитет образовательная организация; руководитель - педагоги).

*В качестве показателей мониторинга были определены:*

- доля общеобразовательных организаций, реализующих программы наставничества и /или адресной поддержки молодых педагогов;
- доля молодых педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность под руководством наставника (участвующих в программах наставничества), от общего числа молодых педагогов;
- доля молодых педагогов, высказывающих удовлетворенность системой методической поддержки и /или реализации программ наставничества.

В качестве методов сбора информации выступали: запрос в образовательную организацию, анализ данных муниципального статистического исследования в формате заполнения он-лайн таблицы.

Цель мониторинга: выявление (наличие) созданных условий для непрерывного профессионального роста молодых педагогов с учетом их методических, педагогических запросов/дефицитов и личностных качеств, способствующих снижению проблем адаптации к сложившимся условиям работы, планомерному вхождению в профессиональную деятельность в сопровождении педагога-наставника.

С позиции управленческого аспекта (организация работы в вертикальной плоскости) организация работы по методической поддержке молодых педагогов/по реализации системы наставничества в образовательных организациях района выстраивается на основании Положения об осуществлении методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества в образовательных организациях Ковровского района и планом мероприятий по осуществлению методической поддержки молодых

педагогов/ по реализации системы наставничества в образовательных организациях Ковровского на 2020-2021 учебный год.

В соответствии с планом мероприятий организация деятельности на муниципальном уровне осуществляется в 2-х направлениях: мероприятия, направленные на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие системы наставничества и мероприятия, направленные на помощь наставникам.

Мероприятия, направленные на помощь наставникам организуются специалистами УО АКР и МБУ «ЦРО» и предусматривают консультационно-методическое сопровождение наставников по разработке и реализации адресных программ методической поддержки педагогов.

Мероприятия, направленные на помощь молодым педагогам, организуются также специалистами УО АКР и МБУ «ЦРО» совместно с руководителями районных методических объединений педагогов. В рамках данного направления предусматривается проведение диагностики на выявление профессиональных дефицитов педагогов, оказание помощи в разработке «дорожной карты» по осуществлению методической поддержки молодым педагогам, проведение семинаров по актуальным для молодых педагогов темам.

Проведенный мониторинг позволил установить, что на уровне образовательных организаций *не выявлено* формализованное наставничество, когда взаимодействие молодого педагога и опытного педагога, не распространяется дальше оформления на бумаге. В ОО приняты положения о наставничестве, разработана система мотивации наставников, составлен письменный трехсторонний договор между наставником, молодым педагогом и образовательной организацией, оговорены обязанности всех сторон договора, разработаны адресные программы сопровождения молодых педагогов, предусмотрено стимулирование (материальное) наставников за организацию и эффективность проводимой работы и пр.

В 2020-2021 учебном году методическая помощь молодым педагогам осуществляется в 12 из 25 образовательных организаций (МБОУ «Мелеховская СОШ №1 им. И.П. Монахова», МБОУ «Иваново-Эсинская СОШ», МБОУ «Красномаяковская СОШ», МБОУ «Новопоселковская СОШ им. И.В. Першутова», МБОУ «Малыгинская СОШ», МБОУ «Осиповская СОШ им. Т.Ф. Осиповского», МБОУ «Санниковская СОШ», МБОУ «Клязьмогородецкая ООШ», МБДОУ детские сады №2 «Росинка», №11 «Солнышко», №15 «Теремок»).

По образовательным организациям распределение молодых педагогов и реализация программ наставничества составляет: МБОУ «Мелеховская СОШ №1 им. И.П. Монахова» - 1 чел., МБОУ «Иваново-Эсинская СОШ», МБОУ «Красномаяковская СОШ», МБОУ «Новопоселковская СОШ им. И.В. Першутова», МБОУ «Малыгинская СОШ», МБОУ «Осиповская СОШ им. Т.Ф. Осиповского», МБОУ «Санниковская СОШ», МБОУ «Клязьмогородецкая ООШ», МБДОУ детские сады №2 «Росинка», №15 «Теремок» по 1 педагогу и №11 «Солнышко» - 3 педагога.



Во всех образовательных организациях наставники, назначенные приказом руководителя, имеют опыт работы более 15 лет и высшую квалификационную категорию.

Следует отметить, что в образовательных организациях запланированы мероприятия со стороны руководителей и администрации, направленные на подготовку педагогов к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления. В дошкольных образовательных организациях такая деятельность не осуществляется.

В образовательных организациях, осуществляющих сопровождение молодых педагогов приняты необходимые управленческие действия для снижения проблем адаптации к сложившимся условиям работы, планомерному вхождению в профессиональную деятельность в сопровождении педагога-наставника.

Таким образом, доля общеобразовательных организаций, реализующих программы наставничества и /или адресной поддержки молодых педагогов составляет 48%, а доля молодых педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность под руководством наставника (участвующих в программах наставничества), от общего числа молодых педагогов (13 человек – 100%).

Мониторинг методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества в образовательных организациях в рамках горизонтального подхода (между педагогами внутри образовательной организации) позволил установить, что организация работы направлена на:

- выявление профессиональных дефицитов молодых педагогов;
- содействие повышению квалификации и профессионального роста молодых педагогов;
- оказанию практической помощи молодым педагогам в их адаптации в школе, в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышении педагогического мастерства.

Молодые педагоги охвачены методической работой в полном объеме. Учителя-наставники работают согласно индивидуальным планам (адресным программам сопровождения) которые включают следующие мероприятия:

А. Консультации (постоянно): инструктаж о ведении школьной документации (заполнение, ведение и проверка классных журналов, журналов индивидуального обучения на дому, журналов ТБ, тетрадей, дневников учащихся); по изучению программно-методического комплекта преподавания в школе; по составлению рабочих программ, календарно-тематического и поурочного планирования; об обязанностях классного руководителя и разработке плана воспитательной работы в классе и др.; внутришкольный контроль или внутренняя система оценки качества образования (ВСОКО), дистанционное обучение как условие модернизации образования;

Б. Практические занятия по составлению рабочих программ, календарно-тематического и поурочного планирования; по требованиям к анализу и самоанализу урока; об особенностях современного урока и его организации; по использованию современных образовательных технологий, их использованию в

учебном процессе, индивидуальный учебный план как основа самореализации ребенка, организация внеурочной деятельности обучающихся в образовательной организации: проблемы и решения, методическая работа в школе: организация работы со слабоуспевающими и высокомотивированными обучающимися, совершенствование компетенции педагогов по вопросам целей, процедуры проведения, подготовки и оценки образовательных достижений PISA и др.;

В. Собеседования: привлечение молодых педагогов к организации и проведению внеурочных мероприятий разного уровня.

Во всех образовательных организациях были организованы посещения молодыми педагогами уроков или занятий педагогов - наставников. По мнению наставников, такая форма наставничества для молодых специалистов позволяет более полно раскрыть свои способности, и в дальнейшем способствует их профессиональному становлению.

Мастер-классы для молодых педагогов проводили и участники муниципальных этапов профессиональных конкурсов, лауреаты областных профессиональных конкурсов.

Наставниками молодым педагогам были предложены для использования в педагогической деятельности методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке; типы, виды, формы урока; современный урок и его организация; современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе; коммуникативная и интерактивная направленность урока, активные методы обучения и т.д.

Результаты анкетирования молодых педагогов, с целью изучения удовлетворенности их системой методической поддержки и /или реализацией программ наставничества, показали следующее - **доля молодых педагогов, высказывающих удовлетворенность системой методической поддержки и /или реализации программ наставничества во всех образовательных организациях составляет 100%.**

### **Факторы, влияющие на результаты анализа**

Несмотря на то, что на уровне муниципалитета по сравнению с данными осеннего мониторинга все молодые педагоги охвачены системой наставничества и высказывают 100% удовлетворение организуемой работой, мы считаем, что в рамках профилактических мероприятий по устранению факторов, которые в дальнейшем могли бы оказать негативное влияние на результаты мониторинга необходимо сделать акцент на следующем:

- создание полной системы осуществления работы с молодыми педагогами;
- проведение мероприятий по снижению рисков наставничества в образовательной организации;
- организация сетевого взаимодействия образовательных организаций с целью оказания консультативной и практической помощи молодым кадрам.

Обосновывая изложенное отметим, что методическое сопровождение молодых педагогов, развитие системы наставничества имеет конечной целью снижение проблем адаптации к сложившимся условиям работы, планомерному

вхождению в профессиональную деятельность. В этой связи эффективность работы повышается, если будут учтены вышеназванные факторы. Анализ созданной системы работы с молодыми педагогами в образовательной организации позволил установить следующее:

– во всех образовательных организациях в положениях о методической помощи (сопровождении) молодых педагогов (организации наставничества) прописаны этапы работы по данному направлению.

В тоже время лишь в одной образовательной организации (МБОУ «Малыгинская СОШ») представлены все необходимые системные элементы (адаптационный, основной/проектировочный, контрольно-оценочный), позволяющие достичь максимального эффекта в процессе сопровождения молодых педагогов.

Выявлены затруднения и при формировании банка психологических методик и тестов, анкет, которые помогут организовать практическую работу по сопровождению развития молодых педагогов.

Дополнительный анализ организации в ОО методической работы с молодыми педагогами и осуществления системы наставничества позволил выявить риски организации наставничества в образовательной организации. В процессе бесед с руководителями и наставниками было выявлено, что практически во всех школах и ДОУ высок риск недостаточной компетентности наставника в решении проблем молодого педагога при реализации модели «один наставник - один наставляемый». Не всегда (не по всем аспектам образовательной деятельности) уровень квалификации педагога позволяет осуществлять эффективную помощь.

В качестве риска организации наставничества выявлены и факты неготовности молодого педагога принимать помощь наставника (в ДОУ №15). В качестве причин здесь можно отметить высокую степень социализированности молодежи в социальных сетях и недостаточную социализацию в коллективе. По мнению руководителей, молодых педагогов отличают высокие амбиции, стремление к лидерству, более высокий уровень сформированности информационной компетентности и критического мышления.

Ещё одним фактором, влияющим на оказание помощи молодым педагогам в период их адаптации к профессиональной деятельности является не предоставление возможности стажировки молодых педагогов в образовательных организациях с лучшими практиками, при явно выявленной заинтересованности молодых учителей в данной форме сопровождения. На уровне муниципалитета создана Школа молодого педагога, имеющая условия для оказания консультативной и практической помощи молодым кадрам из школ, испытывающих профессиональный дефицит, но ни одна из образовательных организаций не воспользовалась данной возможностью.

*Рекомендации:*

Руководителям ОО, осуществляющих методическую поддержку молодых педагогов: – продолжать работу по организации методической помощи молодым педагогам и развитию системы наставничества;

- внести коррективы в планы работы по развитию системы наставничества, направленные на преодоление рисков наставничества;
- в нормативные документы и планы работы с молодыми педагогами включить мероприятия контрольно-оценочного этапа работы по проверке уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определения степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, после реализации комплекса запланированных мер;
- предоставить возможность стажировки молодых педагогов в образовательных организациях с лучшими практиками.

### **Адресные рекомендации по итогам мониторинга методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества в образовательных организациях Ковровского района**

*Для руководителей образовательных организаций и наставников (с целью снижения риска недостаточной компетентности наставника в решении проблем молодого педагога при реализации модели «один наставник - один наставляемый»).*

1. Для минимизации риска модель «один наставник - один наставляемый» можно разнообразить:

- создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами;
- действенным способом уменьшения этого риска является организация работы наставнической группы из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. В этой группе курирующие различные направления деятельности молодого педагога наставники работают по направлениям. Один из них помогает решать вопросы учебной деятельности, другой - организацию внеурочных курсов, третий - проектную работу с учащимися и пр. Содержание деятельности в тандеме «молодой педагог - наставники» разнообразное: знакомство с функционалом, документацией, посещение и анализ уроков, деятельностное сопровождение учителя в выстраивании профессиональной траектории, помощь в участии в профессиональных конкурсах и проектах, включение молодого учителя в новые виды деятельности.

2. Управленческие решения по развитию этой формы наставничества - опосредованный контроль: участие молодого педагога в профессиональном конкурсе, выступление в профессиональном сообществе.

*Для руководителей образовательных организаций и наставников (с целью снижения риска неготовности молодого педагога принимать помощь наставника)*

1. Целесообразно применение взаимообогащающих активных форм наставничества:

- взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия;

– возможно применение приемов коучинга - «персональной тренерской работы», тьюторства - «осуществления постоянной помощи взрослому, обучающемуся в решении вопросов организации обучения» в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

2. Управленческое решение: обучение наставников, включение творческой группы в проекты, применение интегрированных форм работы.

### **Рекомендации по использованию успешной практики МБОУ «Малыгинская СОШ» по организации методической поддержки молодых педагогов / по реализации системы наставничества**

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога должна носить поэтапный характер и включать в себя три этапа:

#### **1-й этап – адаптационный**

Педагог-наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагога, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого педагога на:

- требования к организации учебного процесса;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности учащихся;
- ТСО (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Задача педагога-наставника – обеспечить поддержку молодому педагогу в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в педагогике;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение квалификации.

На данном этапе педагог-наставник выявляет трудности, проблемы и неудачи в деятельности молодого педагога. С этой целью проводится вводное анкетирование или собеседование, где начинающий педагог расскажет о своих трудностях, проблемах и неудачах. На данном этапе педагог-наставник должен помнить, что наставничество – это постоянный диалог, межличностная

коммуникация. Таким образом, педагогу-наставнику необходимо помнить о терпении и целеустремлённости.

### **2-й этап – основной (проектировочный)**

Педагог-наставник вместе с молодым педагогом разрабатывают и реализуют индивидуальный план профессионального развития молодого педагога. Наставник осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

Данная программа даёт возможность:

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей молодого педагога;
- повышать профессиональный уровень педагога с учётом его потребностей, затруднений, достижений;
- развивать творческий потенциал молодого педагога, мотивировать его участие в инновационной деятельности; проследить динамику развития профессиональной деятельности педагога;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в общеобразовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию молодого педагога.

На данном этапе используются информационные и творческие методы решения задач: проблемные, инверсионные, способствующие развитию гибкого, оригинального мышления.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами работы (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные формы и методы: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, круглые столы совместно с родителями (законными представителями) и учениками, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя.

Работа с молодым педагогом будет более эффективной, если педагог-наставник подготовит для него различные «Памятки»:

- обязанности классного руководителя;
- организация работы с неуспевающими учащимися;
- анализ и самоанализ урока;
- как правильно организовать работу с родителями (законными представителями);
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

### **3-й этап – контрольно-оценочный**

Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Усилия педагога - наставника направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодого педагога, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

**Аналитическая справка по итогам мониторинга «Организация работы методических объединений педагогических работников образовательных организаций Ковровского района на основе сетевого взаимодействия»**

В соответствии с приказом УО АКР от 01.06.2021 № 366 в период с 01 июня по 11 июня 2021 г. проводился мониторинг методической работы в образовательных организациях Ковровского района за 2020-2021 учебный, в рамках которого был проведен мониторинг организации работы методических объединений педагогических работников образовательных организаций Ковровского района на основе сетевого взаимодействия.

Организация работы методических объединений педагогических работников образовательных организаций Ковровского района строится на основе Положения о районных методических объединениях педагогов и положениях о методических объединениях, профессиональных сообществах разработанных образовательными организациями.

На уровне муниципалитета (в соответствии с приказом УО АКР от 17.09.2020 г. № 410) действует:

– 12 районных методических объединений учителей - предметников (РМО: учителей русского языка и литературы, истории и обществознания, математики, физики, информатики, иностранного языка, биологии и химии, географии, физической культуры, ОБЖ, учителей образовательной области «Искусство», педагогов дополнительного образования, учителей начальных классов);

– 2 РМО педагогов-психологов и социальных педагогов;

– 3 РМО педагогов дошкольного образования;

- РМО классных руководителей

Все действующие на уровне района профессиональные объединения и сообщества можно кластеризировать по приоритетным направлениям деятельности:

– сообщества педагогов общеобразовательных организаций (ОО);

– сообщества педагогов дошкольных образовательных организаций (ДОО).

Общее количество педагогов, задействованных в сетевом взаимодействии в рамках работы РМО учителей ОО составляет 161 человек (это 100% от общего количества педагогических работников общеобразовательных организаций).

Профессиональные сообщества педагогов дошкольных образовательных организаций на уровне муниципалитета организованы по направлениям развития и воспитания детей раннего, младшего, старшего дошкольного возраста, также действует проблемная группа «Профессиональные компетенции педагога ДОО». Всего в деятельность районных

профессиональных сообществ педагогов ДОО включено 96 % от всего состава педагогов ДОО.

Увеличению количества педагогических работников образовательных организаций района, включенных в сетевое взаимодействие, способствует создание ШМО (школьных методических объединений) и внутриорганизационных профессиональных сообществ педагогов.

В общеобразовательных организациях района функционируют школьные методические объединения педагогов, охватывающие 100% всех учителей и узких специалистов. В рамках школ МО объединяют педагогических работников по принципу предметных областей (ШМО учителей математики и информатики; ШМО учителей русского языка, литературы и иностранного языка; ШМО учителей общественно-научных предметов, ШМО учителей естественно-научных предметов; ШМО учителей технологии и искусства; ШМО учителей физической культуры и ОБЖ, ШМО узких специалистов).

В дошкольных образовательных организациях и организациях дополнительного образования профессиональные сообщества создаются по темам актуальным для конкретной ДОО. В 10-и ДОО администрация и воспитатели в рамках сетевого взаимодействия рассматривают актуальные для дошкольного образования темы, проводя совместные (между ДОО) педагогические советы, мастер-классы, открытые мероприятия, консультации.–

В процессе мониторинга было установлено, что более 70% всех проводимых сетевых мероприятий организуются в дистанционном формате (в условиях антиковидных мероприятий).

#### **Факторы, влияющие на анализ результатов**

- недостаточная организация системной, практико-ориентированной деятельности с учетом реальных потребностей педагогов;
- нежелание педагогических работников (возрастных педагогов) участвовать в деятельности методических объединений и профессиональных сообществ по причине низкого уровня владения информационными технологиями.

#### **Адресные рекомендации руководителям методических объединений и профессиональных сообществ педагогов по итогам мониторинга «Организация работы методических объединений педагогических работников образовательных организаций Ковровского района на основе сетевого взаимодействия»**

Вовлечение педагогов в сетевое взаимодействие:

- организуя деятельность по вовлечению педагогов в сетевое взаимодействие учитывать факторы и условия, создающие фундамент сетевого профессионального сообщества:

*факторы*

1. Идея - «обрастает» предложениями, рассуждениями на тему, совместными исследованиями и проектами. Во многом именно идея пользуется



той или иной степенью доверия и притягивает к себе людей определенного мировоззрения, воспитания, культуры и потребностей.

2. Возможность общения. Высказывание своего мнения, диалоги с людьми, занимающимися одной и той же проблемой, обсуждение. Общение имеет определяющее значение для формирования сообщества, любые виды человеческих сообществ содержат функцию обучения.

3. Условия для развития идеи.

*условия*

1. содержательный интерес участников: возможность проявления собственной инициативы, возможность коллективной поддержки своей инициативы, возможность участия в поддержке и оценке других инициатив, возможность участия в общей деятельности;

2. наличие организационной структуры, обеспечивающей коммуникацию между участниками сетевого взаимодействия;

3. мотивы деятельности участников сетевых педагогических сообществ: познавательный (получение новых знаний), самореализации (возможность проявить свои способности), самоутверждение (самооценка личности, мотивация достижений), корпоративный (ориентация на совместное решение проблем), коммуникативный (обмен мнениями).

организация массовой деятельности в рамках сетевого взаимодействия совместно с участниками сетевого взаимодействия могут проводиться:

- муниципальные конкурсы исследовательских, научно-исследовательских работ и проектов;
- предметные олимпиады и конкурсы;
- летние образовательные лагеря технической, творческой, спортивной направленности;
- «аукционы идей» и ярмарки инноваций;
- круглые столы, научно-практические семинары и выставки, в т.ч. проводимые дистанционно с использованием информационных технологий;
- научно-практические конференции одаренных детей, талантливой молодежи;
- муниципальные молодежные форумы;
- семинары и «круглые столы» по вопросам инновационной деятельности;
- проектные сессии по разработке инновационных бизнес-планов; лектории, рабочие встречи, пресс-конференции по актуальным проблемам образования и пр.

### **Использование активной формы работы – воркшоп**

Воркшоп – это:

- Интенсивное учебное мероприятие, на котором участники учатся, прежде всего, благодаря собственной активной работе
- Учебная группа, помогающая всем участникам стать по окончании обучения более компетентными, чем в начале
- Учебный процесс, в котором каждый принимает активное участие

– Учебный процесс, во время которого участники много узнают друг от друга

– Тренинг, результаты которого зависят, прежде всего, от вклада участников и в меньшей степени – от знаний ведущего

– Учебный процесс, на котором в центре внимания – переживания участников, а не компетентность ведущего

– Возможность открыть для себя, что знаешь и умеешь больше, чем думал до сих пор, и научиться чему-то от людей, от которых этого не ожидал. Для эффективного проведения любого воркшопа необходимо определиться с основными параметрами его проведения.

1. Выбирайте тему для презентации, основываясь на собственной компетентности и поставленных целях, а также на потребностях аудитории. Вы должны поставить перед собой цель дать новые знания, по крайней мере, для 90% аудитории. Если вы организовали собственный воркшоп, ваша основная задача – поделиться собственным опытом.

#### 2. Выбираем формат презентации

Воркшоп – это совместная работа всех участников над созданием чего-либо и приобретением новых навыков. Если, например, ваш воркшоп называется «Преодоление профдефицита (конкретного)», то участники должны на практике научиться совершенствовать свои умения. При этом семинар не требует практической вовлеченности участников. Они могут отвечать или задавать вопросы, но не более того.

3. Оцените продолжительность презентации, обдумайте продолжительность вашей презентации (количество часов) исходя из объема имеющегося материала и потребностей аудитории.

#### 4. Сделайте список тезисов

Составьте краткий очерк презентации из базовых принципов. После каждого раздела повторяйте основные тезисы, которые аудитория должна усвоить. Обновите в памяти аудитории все содержание презентации от поставленных задач и до выводов. Пройдитесь несколько раз по основным пунктам для усовершенствования результата.

#### 5. Позаботьтесь о визуализации

Подготовьте визуальные средства для презентации. Это может быть слайдшоу, плакаты, видео, игры, что угодно, в зависимости от вашей темы. Убедитесь, что подобные средства понятны и лаконичны, видны с любой точки аудитории, не содержат ошибок и не противоречат друг другу. Визуальные средства должны дополнять вашу презентацию, если нет – лучше от них отказаться.

#### 6. Генеральная репетиция

Попрактикуйтесь в проведении воркшопа с людьми, которые оценят его и дадут хорошие советы. Вы можете обратиться за оценкой и советом в РМО. Также стоит спросить мнение и о подобранных визуальных средствах, раздаточных материалах и о вашей манере проведения презентации.

**Аналитическая справка по итогам мониторинга кадровых потребностей в общеобразовательных организациях Ковровского района и созданию кадровых условий для реализации основных образовательных программ**

В соответствии с приказом УО АКР от 01.06.2021 № 366 в период с 01 июня по 11 июня 2021 г. проводился мониторинг методической работы в образовательных организациях Ковровского района за 2020-2021 учебный год, в рамках которого был проведен мониторинг кадровых потребностей в общеобразовательных организациях Ковровского района и созданию кадровых условий для реализации основных образовательных программ.

На 1 сентября 2020 года в общеобразовательных организациях насчитывалось 13 руководителей и 15 заместителей, что составляет 4,9% от общей численности работников. Доля педагогических работников составила – 57,3% (176 человек).

В ходе мониторинга было установлено следующее:

- доля общеобразовательных организаций, полностью обеспеченных педагогическими кадрами – 92%;
- доля педагогических работников пенсионного возраста, от общего количества педагогов – 36,9%;
- доля педагогов-совместителей, от общего количества педагогических работников – 23,2%;
- доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета – 96,7%;
- наличие (доля) педагогов с установленной первой и высшей квалификационной категорией: 82,3%;
- доля педагогов с высшим образованием – 89,2%;
- доля педагогов со стажем педагогической работы до 3-х лет – 7,9%;
- доля педагогов, имеющих действующие курсы повышения квалификации по преподаваемому предмету – 96,4%.

При анализе кадрового состава выявлено, что 17,7% педагогических работников, не имеют квалификационной категории. Среди педагогов, не имеющих первой или высшей квалификационной категории, значительная часть (более 70%) тех, кто относится к возрастной группе 55 + (находятся на льготной пенсии или пенсии по возрасту) и не изъявляет желание проходить аттестацию в силу планируемого окончания трудовой деятельности. Также не имеют квалификационной категории педагоги, имеющие статус молодого специалиста.

Анализ кадрового состава позволил установить, что 96,7% руководителей и педагогических работников имеют профильное образование. Все руководители и 15,3 % заместителей руководителей прошли

профессиональную переподготовку по направлению «Менеджмент в образовании».

Анализ статистических данных на 01.09.2020 года позволяет констатировать:

- актуальную **кадровую потребность** в МБОУ «Мелеховская СОШ №1 им. И.П. Монахова», МБОУ «Мелеховская ООШ №2 им. С.Г. Симонова», МБОУ «Шевинская ООШ», МБОУ «Краснооктябрьская СОШ»;

- потребность в кадровом резерве во всех ОО (из-за высокой доли руководителей и педагогов пенсионного возраста);

- потребность в организации работы по получению и квалификационной категории педагогами.

Отмечаются **положительные тенденции** в развитии кадрового потенциала: – высокий уровень образовательного ценза работников общеобразовательных организаций, обеспечивающих педагогический процесс. На 01.09.2020 г. высшее профессиональное образование имеют 86,7% педагогических и руководящих работников;

– 96,7% руководителей и педагогических работников имеют профильное образование.

Наряду с этим следует отметить ряд признаков складывающихся **рисков**:

– прослеживается тенденция к увеличению доли педагогических работников пенсионного возраста;

– наблюдается низкий уровень категорийности в некоторых ОО и высокая доля педагогов-совместителей.

#### **Факторы, влияющие на результаты анализа**

Вопросы формирования и развития кадрового потенциала решаются в Ковровском районе в процессе целенаправленной кадровой политики, способствующей развитию всех уровней образования на территории. Большинство мероприятий, направленных на управление кадровым потенциалом, реализуются на уровне организаций, а УО АКР оказывают им информационную и нормативно-правовую поддержку в рамках муниципальной программы.

При реализации муниципальной программы развития кадрового потенциала в образовательных организациях, деятельность направлена на предупреждение факторов, которые могут оказать негативное влияние на данный процесс.

Результаты мониторинга по *показателям* доля образовательных организаций, полностью обеспеченных педагогическими кадрами, доля педагогических работников пенсионного возраста, от общего количества педагогов, доля педагогов-совместителей, от общего количества педагогических работников, позволили установить, что факторами, влияющими (положительно или отрицательно) на состояние кадровых условий в муниципалитете прежде всего влияют социально-экономические условия для привлечения молодых педагогов в образовательные организации. По данному аспекту в муниципалитете имеется положительный опыт: единовременные выплаты молодым педагогам в размере 50 тыс. руб. на их поддержку и

ежемесячная доплата молодым специалистам до 1 квалификационной категории.

Рассматривая вопрос решения кадровых проблем в образовательных организациях муниципалитета необходимо указать на факторы внешнего и внутреннего использования кадрового состава. Ранее было отмечено, что в образовательных организациях Ковровского района достаточно высокая доля педагогов-совместителей. Привлечение как внешних, так и внутренних совместителей позволяет решить проблему кадрового обеспечения на 2021-2022 учебный год.

В качестве фактора сохранения кадрового состава ОО можно указать на профилактику текучести кадров. Высокая текучесть кадров вызывает значительные экономические потери, а также приводит к трудностям: организационным, кадровым, технологическим, психологическим. Анализ реального состояния в ОО показывает, что данная проблема не стоит остро. В период с 1 января 2021 г текучесть по всем ОО составила не более 2,5%. При этом стоит отметить, что фактов увольнения с работы молодых специалистов (по собственному желанию) после непродолжительного периода работы не было. Но, несмотря на это, необходимо проводить профилактические мероприятия по устранению текучести кадров и успешной адаптации педагогов в ОО.

Рассматривая факторы, влияющие на показатели *доля педагогических работников, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемого учебного предмета (профилю деятельности); наличие (доля) педагогов с установленной первой и высшей квалификационной категорией; доля педагогов с высшим образованием; доля педагогов со стажем работы до 3-х лет; доля педагогов, имеющих действующие курсы ПК*, необходимо акцентировать внимание на созданных в ОО условиях для решения кадровых вопросов.

В большинстве образовательных организаций реализуется комплекс мер и мероприятий по удовлетворению кадровых потребностей и созданию кадровых условий для реализации основных образовательных программ.

К фактору развития кадрового потенциала относится и стимулирование педагогов на непрерывный профессиональный рост. По данным на 01.09.2020 г. прошли курсы повышения квалификации (дополнительно к имеющимся) 63,3% педагогов во всех образовательных организациях. При этом доля педагогов, постоянно повышающих свой профессиональный уровень, составляет 100% в общеобразовательных организациях,

Таким образом, к факторам, положительно влияющим на развитие кадрового потенциала и создание кадровых условий можно отнести социально-экономические (оказание ежемесячной материальной поддержки, компенсация расходов на оплату коммунальных услуг).

К факторам, оказывающим негативное влияние на результаты мониторинга можно отнести: уровень жизни и благосостояния в муниципалитете, отсутствие в образовательных организациях разработанных

управленческих документов по развитию кадрового потенциала и создание кадровых условий для реализации ООП.

**Адресные рекомендации по итогам мониторинга кадровых потребностей в образовательных организациях Ковровского района и созданию кадровых условий для реализации основных образовательных программ**

*Руководителям образовательных организаций:*

1. Для устранения кадровых потребностей необходимо разработать долгосрочную (до 3-х лет) «дорожную карту» развития кадрового потенциала педагогических работников, учитывающую профессиональные стандарты. При разработке «дорожной карты» необходимо определить мероприятия на среднесрочную перспективу (до 1 года) и долгосрочные мероприятия, с учетом возможных рисков, по устранению кадровых дефицитов.

При разработке программы необходимо учитывать мероприятия, отраженные в муниципальном плане мероприятий («Дорожной карте») по развитию кадрового потенциала в образовательных организациях Ковровского района, созданию кадровых условий на 2021-2022 учебный год (приказ УО от 09.01.2020 № 18), а также предусмотреть мероприятия в рамках направлений «Создание механизмов обновления и омоложения кадрового состава, максимальное обеспечение образовательных организаций педагогическими кадрами», «Создание условий для успешной адаптации, закрепления в профессии и развития профессиональной компетентности молодых педагогов», «Создание механизмов стимулирования профессионального развития педагогических работников», «Формирование резерва управленческих кадров», «Профориентационная работа с обучающимися».

2. В годовом плане работы предусмотреть мероприятия по стимулированию педагогов (особенно учителей начальных классов) на получение высшего образования и прохождения аттестации на квалификационные категории. Это подразумевает проведение целенаправленной работы по стимулированию к получению образования и прохождению аттестации, оказание консультативной и практической помощи в подготовке педагогов к аттестации.

3. Для профилактики текучести кадров необходимо выявление причин увольнения каждого работника и статистический учет причин и количества увольнений в месяц. Необходим анализ показателей текучести по причинам увольнения и по периоду работы в образовательной организации.

4. Руководителям образовательных организаций рекомендуется внедрение системы мотивации (особенно по повышению образовательного ценза). Мотивация обуславливается профессиональными образовательными потребностями, желанием усовершенствовать педагогическую деятельность. При этом следует использовать как материальное стимулирование, так и моральное.

5. Профилактика кадровых рисков должны распространяться и на молодых педагогов. В период адаптация к работе в ОО, нередко присутствует неуверенность в собственных силах, следовательно, требуется налаживание коммуникации с коллегами. В задачи руководства образовательной организации необходимо включить адаптационные мероприятия, в том числе закрепление педагога-наставника за молодым педагогом, анкетирование (выявление затруднений в работе), выделение свободного методического дня для профессионального совершенствования.

**Рекомендации для руководителей образовательных организаций по  
внедрению успешной практики МБОУ «Иваново-Эсинская СОШ»  
«Формирование стратегии управления кадрами»**

1. При формировании стратегии управления кадрами в образовательной организации рекомендуется учитывать положения принятой его руководством стратегии деятельности ОО, что предполагает:
  - определение целей управления кадрами, т.е. при принятии решений в сфере управления кадрами должны быть учтены как экономические аспекты (принятая стратегия управления кадрами), так и потребности, и интересы педагогических работников (достойная оплата труда, удовлетворительные условия труда, возможности развития и реализации способностей педагогических работников и т.п.);
  - формирование идеологии и принципов кадровой работы, т.е. идеология кадровой работы должна быть отражена в виде документа и реализовываться в повседневной работе всеми, начиная с руководителя ОО. Этот документ должен представлять собой набор этических, не подлежащих нарушению, норм в работе с кадрами ОО;
  - обеспечение экономической эффективности в области управления кадрами - означает использование кадров для достижения целей деятельности ОО. Социальная эффективность обеспечивается реализацией системы мер, направленных на удовлетворение социально – экономических ожиданий, потребностей и интересов педагогических работников ОО.
2. При планировании потребности образовательной организации в кадрах рекомендуется осуществить следующие мероприятия:
  - провести анализ наличия необходимых ОО кадров;
  - определить качественную потребность в кадрах (выявление профессионально – квалификационных требований и анализ способностей педагогических работников, необходимых для выполнения образовательной деятельности);
  - определить количественную потребность в кадрах (прогноз общей потребности в кадрах, оценка движения кадров).
3. Для привлечения, отбора и оценки необходимых образовательной организации кадров целесообразно оптимизировать соотношение внутреннего (перемещения внутри ОО) и внешнего (прием новых педагогов) привлечения кадров.
4. Для организации работ по руководству кадрами рекомендуется:

- определить содержание работ по каждому виду профессиональной деятельности;
- стремиться к созданию более благоприятных условий труда;
- определить принципы и разработать четкую систему оплаты труда (стимулирующие выплаты – эффективный контракт);
- проводить оперативный контроль за работой педагогических кадров;
- осуществлять краткосрочное планирование профессионально квалификационного развития педагогических кадров.

5. В целях повышения квалификации педагогических кадров рекомендуется осуществлять:

- планирование мер по обеспечению уровня квалификации педагогических работников, соответствующего их личным возможностям и профессиональной необходимости;
- выбор формы обучения педагогических работников при повышении квалификации;
- планирование карьеры и других форм развития и реализации способностей педагогических работников.

6. В случае, если в образовательной организации имеется дефицит численности педагогических работников, необходимых для осуществления принятой стратегии развития образовательной организации, то рекомендуется решить вопросы, связанные с повышением привлекательности профессиональной деятельности (за счет повышения заработной платы, организации системы профессиональной подготовки и т.д.).