

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
ГАУДПО МО «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»

УТВЕРЖДЕНО  
Ученым советом «ИРО»  
(протокол от 22.06.2021 № 6)

**Аналитический отчет  
о состоянии системы обеспечения профессионального  
развития педагогических работников  
Мурманской области**

2021 год

## **Введение**

В соответствии с Положением о состоянии системы обеспечения профессионального развития педагогических работников ГАУДПО МО «Институт развития образования» (далее - «ИРО») был проведен мониторинг профессионального развития педагогических работников Мурманской области.

Мониторинг состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Мурманской области (далее - мониторинг) предназначен для объективного информационного отражения состояния региональной системы работы по обеспечению комплекса условий для профессионального развития педагогических работников, деятельности субъектов системы образования по методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников на основе статистических данных, разработки прогноза ее обеспечения и развития.

Повышение эффективности и качества педагогической деятельности является одной из актуальных задач, реализовать которую не представляется возможным без осуществления определенных измерений (диагностик). Такие измерения позволяют не только выявить профессиональные дефициты, но и организовать и реализовать адресную работу с педагогическими работниками, направленную на устранение выявленных пробелов, как в рамках повышения квалификации, так и в рамках методического сопровождения.

**Цель** мониторинга - определение эффективности деятельности системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Мурманской области по:

- выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
- обеспечению эффективного повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- выявлению запросов педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития;
- осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- выстраиванию системы методического сопровождения педагогических работников;
- изучению состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;
- поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- организации сетевых форм взаимодействия педагогов на Мурманской области;
- выявлению кадровых дефицитов и развитию кадрового потенциала в образовательных организациях.

Основными задачами мониторинга являются:

- 1) определение проблемы в организации обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- 2) выявление наиболее эффективных практик сопровождения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях, муниципальных образованиях;
- 3) взаимодействие участников педагогического кластера Мурманской области в

сопровождении профессионального развития педагогических работников; развитие системы дополнительного профессионального педагогического образования;

4) внедрение новых форм и форматов сопровождения профессионального развития педагогических работников в образовательных организациях, муниципальных образованиях, поддержки молодых педагогов и системы наставничества, школьных, городских/муниципальных методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов, сетевого взаимодействия профессиональных педагогических сообществ.

По перечисленным ниже показателям были определены критерии, индикаторы и шкала оценки, шкала перевода единиц измерения в баллы для подсчета общего количества баллов, которые представлены в экспертной карте состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Мурманской области.

**Показателями мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Мурманской области являются:**

1) выявление профессиональных дефицитов педагогических работников (наличие мероприятий по диагностике профессиональных дефицитов учителей в муниципалитетах);

2) осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников;

3) изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов;

4) поддержка молодых педагогов/реализация программ наставничества педагогических работников;

5) реализации сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников на региональном уровне);

6) выявление кадровых потребностей в образовательных организациях региона;

7) учет организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники проходят повышение квалификации;

8) учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

9) формирование методического актива, вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность;

10) наличие региональных инновационных и стажировочных площадок, участие в конкурсах, ВсОШ, участие в региональной НПК обучающихся «Будущее Севера» в 2021 году.

**Показателями мониторинга состояния системы дополнительного профессионального образования являлись:**

1) повышение квалификации педагогов на основе диагностики профессиональных дефицитов;

2) качество реализуемых профессиональных программ, осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;

3) выявление и учет запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на

направления повышения квалификации и профессионального развития;

4) развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования.

По перечисленным показателям были определены критерии, индикаторы и шкала оценки, шкала перевода единиц измерения в баллы для подсчета общего количества баллов, которые представлены в экспертной карте состояния системы дополнительного профессионального образования.

Для проведения мониторинга использоваться следующие источники информации:

1) статистические и аналитические материалы (справки, отчеты) о результатах оценочных процедур (ВПр, НИКО, ОГЭ, ЕГЭ, региональные диагностические работы и др.);

2) данные по результатам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников;

3) аналитические справки, отчеты о результатах повышения квалификации, аттестации педагогов;

4) данные о системе дополнительного профессионального педагогического образования на сайтах, организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы педагогического профиля, данные Федерального реестра дополнительных профессиональных программ для педагогических работников;

5) аналитические справки, отчеты о деятельности школьных/городских/муниципальных методических объединений, методических служб на уровне муниципального образования;

6) аналитические справки, отчеты о результатах методической работы, сопровождении профессионального развития педагогических работников на уровне муниципального образования;

7) отчеты о самообследовании (с информацией о результатах сопровождении профессионального развития педагогических работников, методической работы);

8) материалы по результатам аналитической деятельности, содержащие управленческие решения (приказы, распоряжения, рекомендации, протоколы и др.);

9) муниципальные программы / положения, дорожные карты / планы графики мероприятий;

10) адресные рекомендации для коллективов школ, разных категорий педагогов и др.

11) информационные ресурсы муниципальных методических служб (сайты, страницы на сайтах управления образованием и др.);

12) информационные карты о результатах деятельности по сопровождению профессионального развития педагогических работников.

## **1. Анализ результатов мониторинга состояния системы обеспечения профессионального развития педагогических работников**

### **Результаты мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Мурманской области**

В мониторинге системы обеспечения профессионального развития педагогических работников Мурманской области приняли участие 16 муниципальных образований из 17.

В рамках мониторинга были определены целевые индикаторы качества образования в части методического сопровождения профессионального развития педагогов, соотнесены показатели качества результатов образования с качеством методического сопровождения профессионального развития педагогов, выявлен потенциал развития качества методического сопровождения профессионального развития педагогов в деятельности муниципальных методических центров, городских методических объединений, определены приоритетные направления развития системы методического сопровождения в соответствии с направлениями мониторинга качества образования.

**Мониторинг** осуществляется по следующим **показателям**:

- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников (наличие мероприятий по диагностике профессиональных дефицитов учителей в муниципалитетах);
- осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников;
- изучение состояния и результатов деятельности методических объединений и (или) профессиональных сообществ педагогических работников, формирование методического актива, вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность;
- поддержка молодых педагогических работников, реализация программ наставничества педагогических работников;
- реализации сетевого взаимодействия педагогических работников (методических объединений, профессиональных сообществ педагогических работников на региональном уровне);
- выявление кадровых потребностей в образовательных организациях;
- учет организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники проходят повышение квалификации;
- осуществление профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности;
- учет индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- наличие региональных инновационных и стажировочных площадок, участие в конкурсах, ВсОШ, участие в НПК обучающихся «Будущее Севера» в 2021 году.

При проведении анализа результатов мониторинга оценки системы обеспечения профессионального развития педагогических работников были использованы контекстные показатели, на основе которых муниципальные образования были сгруппированы по кластерам в соответствии с типом территории и наличием или отсутствием методической службы. В 49 муниципальных территориях региона действует методические службы.

В результате были **сформированы четыре кластера**:

Кластер 1- городские муниципальные образования, в которых созданы

муниципальные методические службы (6 муниципальных образований);

Кластер 2 - городские муниципальные образования, в которых отсутствуют муниципальные методические службы (4 муниципальных образования);

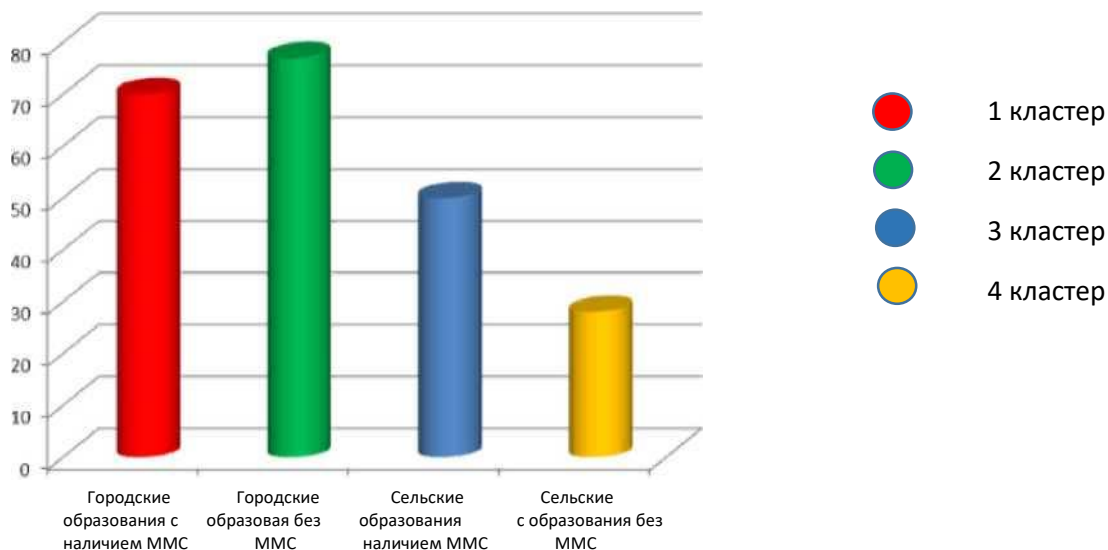
Кластер 3 - сельские муниципальные образования, в которых созданы муниципальные методические службы (2 муниципальных образования);

Кластер 4 - сельские муниципальные образования, в которых отсутствуют муниципальные методические службы (4 муниципальных образования).

### **Результаты мониторинга по показателю «Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников (наличие мероприятий по диагностике профессиональных дефицитов учителей проводимой в муниципалитетах)»**

Диагностика профессиональных дефицитов педагогических работников проводилась в минувшем году во всех муниципальных образованиях, принявших участие в мониторинге. Анализ результатов показал, что наибольший процент педагогов, принявших участие в диагностике профессиональных дефицитов, в городских муниципальных образованиях, в которых отсутствуют муниципальные методические службы (79,2 %), несколько ниже данное значение - в городских муниципальных образованиях, в которых созданы и действуют методические службы (69,7 %). При сравнении результата участия педагогов в диагностической работе сельских муниципальных образований ситуация противоположна: большее количество педагогов приняли участие в диагностике из тех муниципалитетов, в которых действует муниципальная методическая служба.

Диаграмма 1



Наличие мероприятий по диагностике профессиональных дефицитов учителей, проводимой в муниципальных образованиях Мурманской области

По представленным для оценки управленческим документам, характеризующим проведение мероприятий, направленных на выявление профессиональных дефицитов педагогических работников, в городских и сельских муниципальных образованиях с созданной методической службой, наличие планов по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников зафиксировано в 89% территорий. В тех муниципальных образованиях, в которых методические службы отсутствуют, выявлению профессиональных дефицитов педагогов уделяется меньшее внимание. Однако большинство муниципальных органов управления образованием данному аспекту уделяют достаточное внимание (лишь в двух муниципальных образованиях (Терский район, Ловозерский район) отсутствуют планы выявления профессиональных дефицитов педагогов), а значит, отсутствуют и планы их коррекции.

Результаты мониторинга позволяют считать, что в большинстве муниципальных образований работа проводится на достаточно высоком уровне.

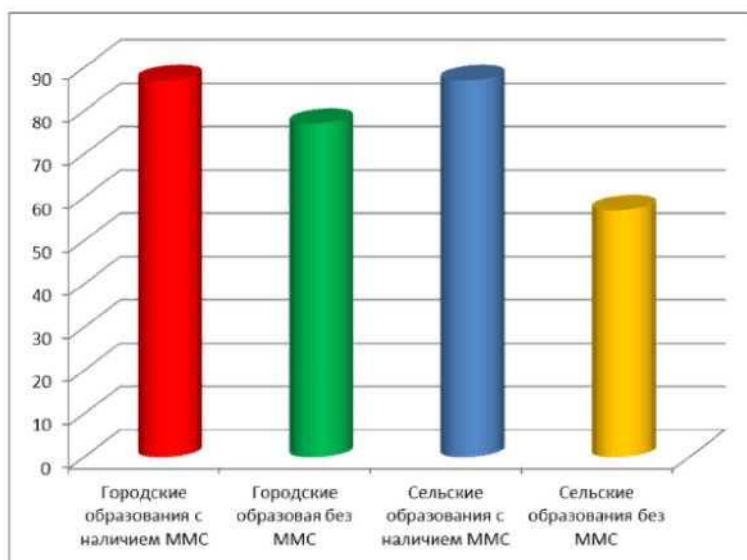
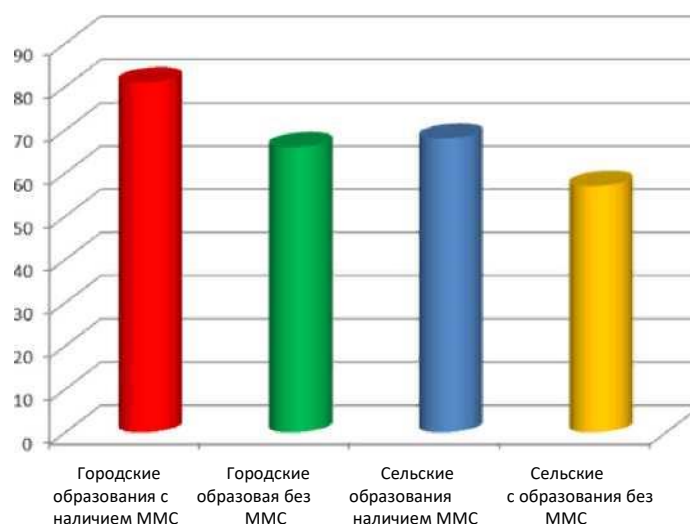


Диаграмма 2

Наличие планов по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников

В подавляющем большинстве муниципальных образования продемонстрировали работу по коррекции выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников. Высокий результат представлен муниципальными органами управления образованием кластера 1, в который входят городские территории с сформированными методическими службами (82,1% из них представили управленческие решения по устранению выявленных в ходе профессиональной диагностики проблем). По данному показателю у остальных муниципальных образований средний результат. От 47% до 62% муниципальных образований в анализируемых кластерах управленческие решения приняты.

**Факторы, влияющие на результаты анализа.** Можно предположить, что в городских муниципальных образованиях роль и значение методической службы в образовательном пространстве территории незначительны, более значимым для педагогов является решение руководителя образовательной организации.



Результаты мониторинга позволяют считать, что в большинстве муниципальных образований работа проводится на достаточно высоком уровне.

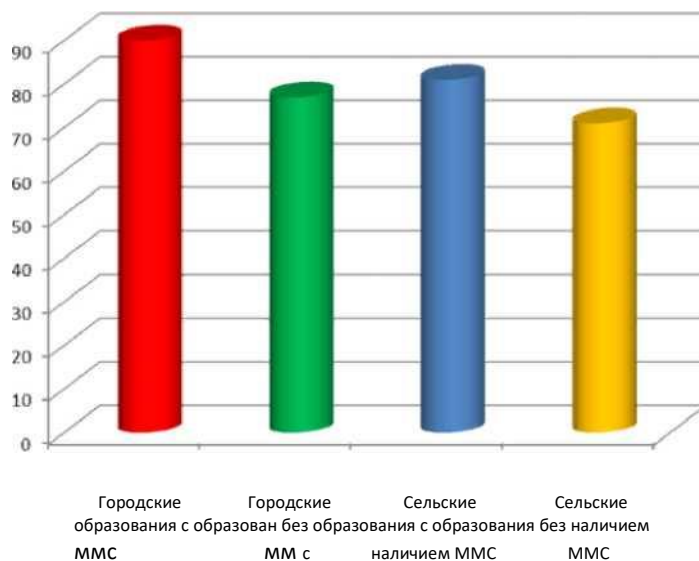
**Факторы, влияющие на результаты анализа.** Можно предположить, что в городских муниципальных образованиях роль и значение методической службы в образовательном пространстве территории незначительны, более значимым для педагогов является решение руководителя образовательной организации. Причиной высокого уровня организации работы по диагностике профессиональных дефицитов учителей может стать наличие аналитических мероприятий по выявлению профессиональных трудностей, профессиональных дефицитов, проводимых в рамках деятельности методических объединений, по итогам анализа независимых оценочных процедур, ВПР, ОГЭ и ЕГЭ, а также мероприятий, инициированных муниципальной методической службой. Например, диагностика профессиональных затруднений, определенных с помощью методического объединения и взятая за основу в индивидуальных маршрутах профессионального развития и повышения квалификации всех педагогов в образовательных организациях Оленегорска. В сельских же территориях, в условиях территориальной отдаленности школ друг от друга объединяющим звеном является именно муниципальная методическая служба, обеспечивающая выявление и коррекцию профессиональных дефицитов педагогов.

**Результат мониторинга по показателю «Поддержка молодых педагогических работников, реализация программ наставничества педагогических работников»**

Анализ результатов мониторинга показал, что в подавляющем большинстве муниципальных образований разработаны и реализуются проекты (программы) по поддержке молодых педагогических работников.



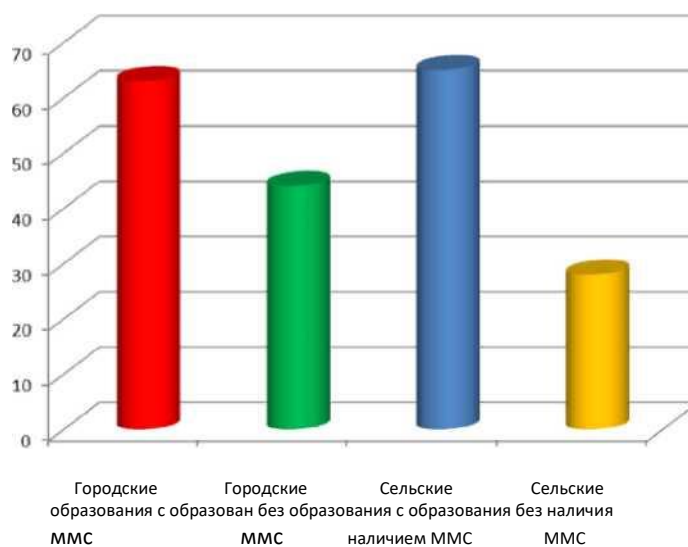
Диаграмма 4



### Поддержка молодых педагогических работников, реализация программ наставничества педагогических работников

При этом в 40-63 процентах муниципальных образований более половины молодых педагогов имеют поддержку опытных профессионалов в рамках реализации муниципальных программ.

Диаграмма 5

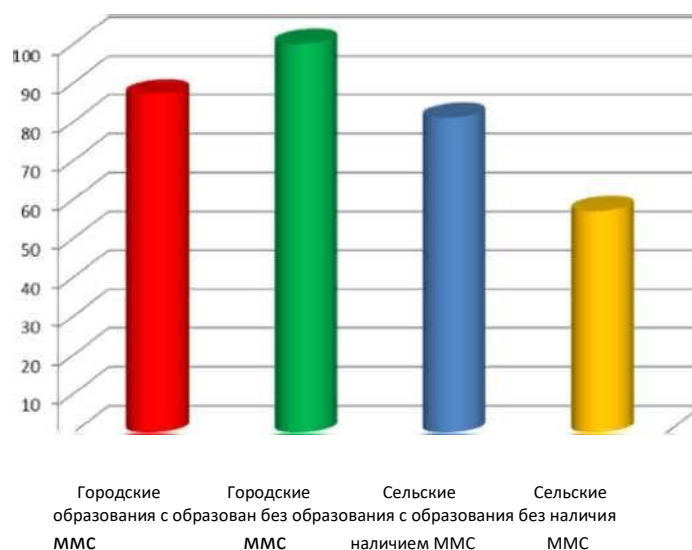


### Доля молодых педагогических работников, охваченных мероприятиями по поддержке

В подавляющем большинстве муниципалитетов разработана и действует система наставничества. Исключение составляют сельские муниципальные образования, в которых отсутствуют методические службы: только в 57% территорий разработана программа

наставничества.

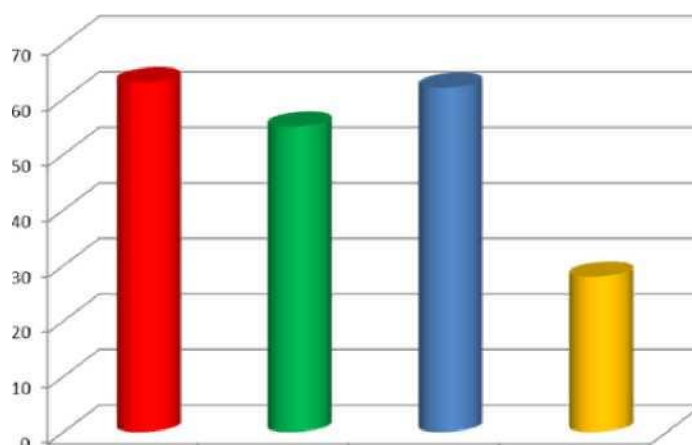
Диаграмма 6



### Наличие программ наставничества

Более 50 процентов молодых специалистов имеют наставника почти в 63 процентах муниципальных городских образований, в 55 процентах городских территорий, в которых методические службы отсутствуют, в 28 процентах сельских территорий, не имеющих методических служб.

Диаграмма 7



Доля молодых педагогических работников, участвующих в программах наставничества

**Фактор, влияющие на результаты анализа:** кадровый – отсутствие высококвалифицированных педагогов, которые могли бы стать наставниками молодых специалистов, или отсутствие вновь прибывших педагогов в возрасте до 35 лет. Данный фактор обуславливает и долю молодых педагогов, участвующих в программах наставничества.

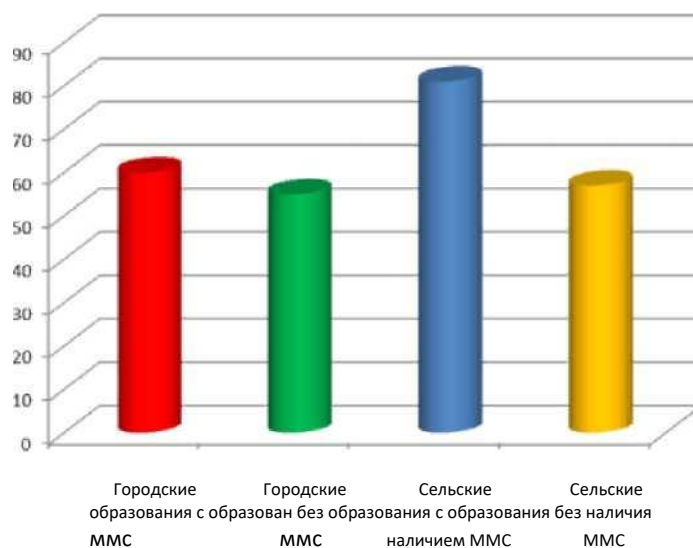
### Результаты мониторинга по показателю

#### «Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях»

Результаты мониторинга позволили определить наличие в муниципальных образованиях кадровых проблем и пути их решения.

В большинстве муниципалитетов разработаны и реализуются дорожные карты по выявлению потребностей в кадрах. В 81% сельских муниципальных образований, имеющих методическую службу, дорожные карты разработаны, наименьший процент городских территорий без муниципальных служб (55 %) реализует дорожные карты.

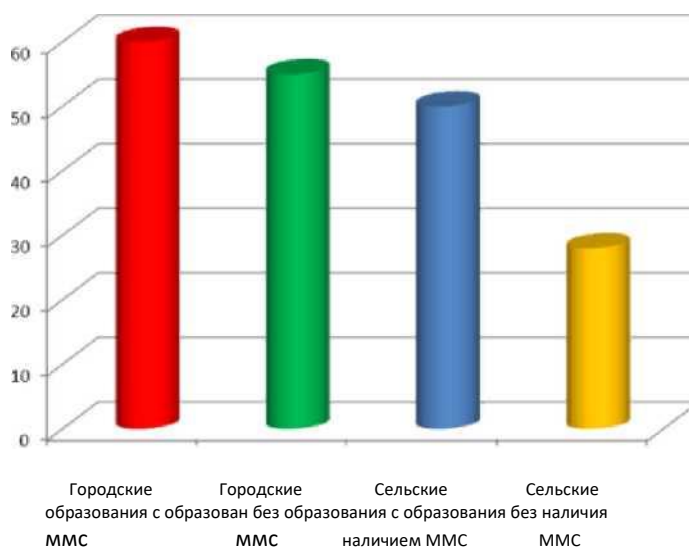
Диаграмма 8



#### Наличие дорожной карты выявления кадровых потребностей в муниципальном образовании

На среднем уровне решают муниципальные образования проблему привлечения в образовательные организации молодых педагогов, реализуя целевые программы по их подготовке и профессиональному развитию. Наиболее активно (60,6%) подготовкой и развитием кадров занимаются в городских муниципальных образованиях, в которых созданы методические службы, и наименьшее внимание решению этой проблемы уделяется в сельских территориях, не имеющих методических служб (28,5%).

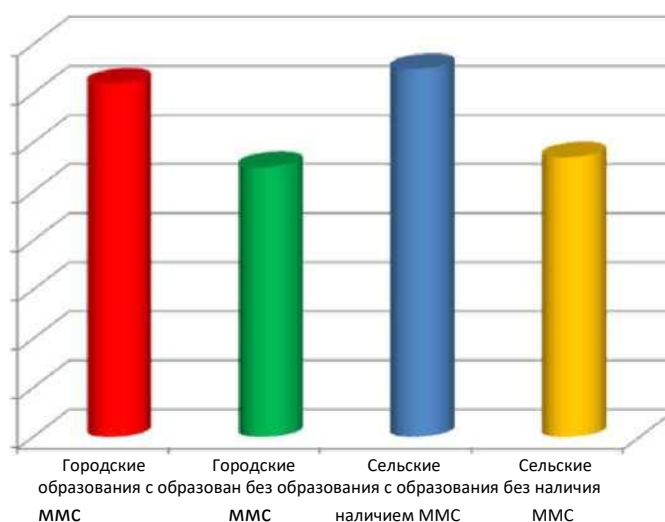
Диаграмма 9



Наличие в муниципальном образовании целевых программ по подготовке и профессиональному развитию молодых педагогических работников

С учетом кадровых потребностей муниципальных образований реализуются программы повышения квалификации. Более 15 процентов педагогов прошли повышение квалификации в 50 процентах сельских территорий, имеющих методическую службу. Менее активно профессиональным развитием педагогов и их обучением по программам повышения квалификации занимаются в городских муниципальных образованиях, не имеющих методические службы.

Диаграмма 10



Доля пед. работников, обучившихся на дополнительных профессиональных программах повышения квалификации разработанных и реализованных с учетом кадровых потребностей МО

**Факторы, влияющие на результаты анализа:** системная и спланированная работа (наличие дорожных карт выявления кадровых потребностей и разработанных целевых программ) по подготовке и профессиональному развитию молодых педагогов способствует своевременному решению кадровых проблем в муниципалитете.

**Рекомендации по результатам мониторинга:**

Для проектирования методического сопровождения педагогов, развития муниципальных систем методической работы муниципальным методическим службам рекомендовано разработать и внедрить следующие мониторинговые исследования:

- муниципальный мониторинг профессиональных потребностей и дефицитов работников образования;
- муниципальный мониторинг адаптации молодых педагогов;
- муниципальный мониторинг деятельности школьных методических служб.

В целях разработки новых подходов к сопровождению профессионального роста учителя необходимо:

- разработать муниципальные программы/дорожные карты сопровождения деятельности педагогов-наставников;
- разработать муниципальный план-график работы с молодыми педагогами;
- разработать муниципальную программу/дорожную карту по развитию и сопровождению школьных методических объединений;
- проводить муниципальный конкурс школьных, районным методических объединений.

В целях цифровизации образовательного и методического пространства муниципальным методическим службам рекомендуется:

- обеспечить деятельность виртуального методического кабинета, включающего наличие медиатеки, освещение методических мероприятий, ведение форума, виртуальных консультаций;
- разработать муниципальные проекты/программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области цифровизации образовательной деятельности.

В целях реализации ФГОС СОО, организации проектной и исследовательской деятельности обучающихся, рекомендуется:

- разработать муниципальные проекты/программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации предпрофильной подготовки и профильного обучения;
- обеспечить методическое практикоориентированное сопровождение педагогов, реализующих преподавание учебных предметов на углубленном/профильном уровне;
- оказать поддержку школам, осуществляющим эффективное сетевое взаимодействие с образовательными организациями профессионального, высшего, дополнительного образования и предприятиями в профильном обучении;
- разработать эффективные механизмы методического сопровождения педагогов по реализации предпрофильной подготовки и профильного обучения технологического профиля.

В целях создания условий для оптимального развития обучающихся, проявивших выдающиеся способности, муниципальной методической службе рекомендуется:

- разработать муниципальные проекты/программы повышения профессиональной

компетентности педагогов в области организации работы с одаренными детьми,

- разработать муниципальные проекты/программы повышения профессиональной компетентности педагогов в области организации проектной и исследовательской деятельности обучающихся.

Также по результатам анализа муниципальным методическим службам и образовательным организациям рекомендовано:

- обеспечить методическое сопровождение педагогических работников в вопросах обновления содержания и технологий общего образования в соответствии с Региональными планами преподавания отдельных учебных предметов и предметных областей;

- при определении содержания методической работы, организации внутрикорпоративного профессионального развития педагогов, реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной

переподготовки для целевых групп учителей обеспечить адресную работу с педагогами по преодолению предметных и методических дефицитов педагогов, выявленных как при проведении исследования компетенций учителей, так и в процессе экспертизы результатов их профессиональной деятельности;

- целенаправленно использовать возможности обновленной инфраструктуры вертикально-интегрированных региональной и федеральной систем научно методического сопровождения профессионального развития педагогических работников и управленческих кадров.