

## **Анализ профессионального развития педагогических кадров 2020-21гг**

Одним их важнейших направлений деятельности, в условиях модернизации в системе образования, является развитие кадрового потенциала. Современные процессы модернизации образования выдвигают на первый план не формальную принадлежность учителя к профессии, а занимаемую им личностную позицию, обеспечивающую отношение к педагогическому труду.

У нас по прежнему 10 дошкольных учреждений, но в них сокращается количество групп Батаканском детском саду у нас осталось две группы, и за последние два дога прирост не ожидается, сократилось количество групп и в Широкинском и Газ-Заводском детских садах.

Также наблюдается большая текучка кадров, это связано с отъездом населения и района и старением кадров.

Но за прошедший год повысился процент педагогов имеющих категорию, если с высшей квалификационной категорией у нас было всего 3 воспитателя, то сегодня это уже 5 и это составляет 13 % и 28% педагогов с первой квалификационной категорией.

За прошедший год педагоги трудились над методической темой по развитию при помощи конструирования и моделирования, и получили отличные результаты. По итогам года была проведена большая конференция, где все педагоги поделились опытом и пришли к выводу что проделанная работа развивает не только детей, но способствует профессиональному росту педагогов. Из за расстояния на которые расположены детские сады педагоги не имеют возможности поделится своим опытом, но мы и тут вышли из положения на базе двух детских садов Широкинского и Газ-Заводского проводили открытые занятия педагогов из других детских садов например прошло замечательное занятие Астафьевой Зои Олеговны, воспитателя Тайнинского д.с. в Широкинском д.с, или занятие высшего класса Ермаковой Алены Николаевны на Базе Газ-Заводского сада. Это позволяет молодым приобрести опыт, а стажистам распространять положительный опыт работы .

В течение всего года Газ-Заводский детский сад был экспериментально - исследовательской площадкой по введению новой программы «Вдохновение» Педагоги сада прошли обучение и в течение всего года внедряли новую программу, инициаторами и вдохновителями являются

Фадеева Н.И. и Киселёва Т.Ю.. В конце года была проведена стажировочная площадка, где был представлен весь наработанный опыт. Сад может смело поделиться с другими и подсказать верный путь следования.

На следующий год на методическом объединении воспитателей было решено рассмотреть методики развивающих игр и научиться их использовать в образовательной деятельности.

**Общее образование** : 1100 ( из них 6 средних и 5 основных школ)

В 2020-21 учебном году в течение года педагоги решали вопросы мотивации в обучении и системы оценивания. Стандарты требуют от нас оценку саморазвития каждого ребенка в отдельности, но наша система образования не настроена на такую систему, поэтому в школе возникают такие проблемы и приходится их решать учителям на местах. С 2021 года с сентября у нас выходят новые исправленные, уточненные, и где - то новые стандарты начального общего образования, которые мы начнем использовать, а следовательно вносить изменения в образовательную программу и рабочие программы и нужно будет обратить на изменения в содержании программ я, а следовательно предлагается скорректировать формы и методы обучения и разумеется образовательные технологии. На подходе и измененные стандарты основного общего образования. Одним из приоритетных вопросов, остается вопрос воспитательной деятельности.

Начиная с этого года все образовательные учреждения должны были разработать программы по воспитанию, где основное направление воспитание личности и патриота своей родины, изменение форм , средств и методов достижения результатов. В учебном году у нас были три школы экспериментальные площадки на уровне края по внедрению Программ по воспитанию, они успешно прошли экспертизу программ и стали наставниками для других школ.

Для того чтобы решать все эти поставленные вопросы нужны кадры и кадры высоко квалифицированные. За много лет у нас сегодня превышает процент молодых педагогов над педагогами пенсионного возраста на 2,4% и составляет 24,4 %, это не много , но дает надежду на будущее. Но в тоже время у нас сохраняются вакансии для учителей русского языка, математики, информатики, иностранного языка. Нужно отметить, что повысился % учителей с категорией:

## Сравнительный анализ кадрового состава педагогов

ОО	Квалификационные категории				ДОУ				ДО	
	2019		2021		2019		2021		2019,2021	
	1	высшая	1	высшая	1	Высшая	1	высшая	1	Высшая
МОУ Газимуро-Заводская СОШ	13	9	14	8	5	2	6	2	2	1
МОУ Широкинская СОШ	4	7	6	3	2	2	3	2		
МОУ Батаканская СОШ	0	0	4	0	0		0			
МОУ Ушмунская СОШ	2		3	1	0		0			
МОУ Кактолгинская СОШ	5	4	5	4	0		0			
МОУ Солонечнинская СОШ	0	0	0	0	0		0			
МОУ Трубачевская ООШ	4	5	4	5	1	1	0	1		
МОУ Тайнинская ООШ	4	0	4	0	0	0	0			
МОУ Буруканская ООШ	2	0	2	0			0			
МОУ Зеренская ООШ	0	0	0	0			0			
МОУ Будюмканская ООШ	0	0	1	0			0			
ИТОГО	34	25	43	21	8	5	11	5	2	1
Итого 2021г	Квалификационная категория 57 ( из 161)- 34,2% высшая квалификационная категория 27( 161)- 17%									

Анализ данных говорит о росте профессионализма, учителя чаще стали принимать участие в краевых мероприятиях и муниципальных не боятся представить свой опыт, за год было проведено несколько стажировочных площадок с приглашением гостей и из соседних районов, а это рост профессионализма, каждый открытый урок требует новых знаний и использования технологий, при которых можно максимально получить результат. И это тоже стало положительным результатом в повышении качества обученности предыдущие года было 34,36, а в этом году 38%.

Сегодня модель выпускника – высоко конкурентная личность. Воспитать человека, способного быстро адаптироваться в постоянно изменяющихся условиях жизни, успешно самореализовываться, могут только

высококвалифицированные педагоги. Это означает, что педагоги должны обладать не только психолого-педагогическими, дидактическими, предметными умениями и знаниями, но и достаточным потенциалом, ключевых профессиональных компетенций и компетенций Soft skills («софтскиллз», англ. soft skills – «мягкие навыки» или «гибкие навыки») - умение убеждать, находить подход к людям, лидировать, межличностное общение, ведение переговорных процессов, работа в команде, личностное развитие, управление временем, эрудированность, креативность и т.п. Именно на развитие всех этих качеств, знаний, умений и направлена методическая работа по сопровождению педагогов. Ключевым условием ее эффективности является активное участие самого педагога в процессе саморазвития и самореализации. Сопровождение педагога обеспечивает его социализацию и адаптацию. Так, принимая активное участие в процессе, педагог получает определенный статус и закрепляет его за собой. Методическое сопровождение помогает педагогу по новому взглянуть на изменения, и способствует повышению его восприимчивости к изменениям, происходящим в обществе. В результате педагог становится более конкурентоспособным. Главное в методическом сопровождении – это оказание действенной, реальной помощи. Она представляет собой комплекс практических мероприятий, основывающихся на научных достижениях, передовом педагогическом опыте.

## Качество образования



Сопровождение направлено на всестороннее повышение профессионального

мастерства и компетентности педагога, реализацию творческого потенциала каждого педагога в отдельности и всего коллектива образовательного учреждения.

Для такого комплексного сопровождения, на уровне муниципалитета был разработан план «Сопровождение и развитие педагогического мастерства» (дорожная карта) по формированию ключевых компетенций. **Разделы дорожной карты:** 1. Профессиональное развитие кадров (изучение социального заказа обучающихся и педагогических кадров при выборе приоритетных, инновационных, востребованных направлений подготовки и повышения квалификации). 2. Подготовка и профессиональное развитие педагогических кадров (изучение передового педагогического опыта по направлениям: 1) создание банка передового педагогического опыта и его адаптация в учреждениях района; 2) изучение образовательных технологий; 3) деятельность с детьми ОВЗ; 4) формирование ИКТ-технологий; 5) изучение технологий естественно-научного и технического направлений; 6) создание консультационного центра «Школа молодого педагога» 7) овладение методами и приемами работы с родителями (законными представителями) 3. Выстраивание системы сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических кадров в районе, с привлечением образовательных организаций, успешно реализующих свои инновационные программы, создание на их базе стажировочных площадок; развитие системы взаимодействия образовательных организаций с предприятиями, развивающими высокотехнологичные производства (ПАО «Горно-металлургическая компания «Норильский никель».) 4. Поддержка и развитие подготовки и переподготовки профессиональных кадров и разнообразных форм внутрифирменного обучения. 5. Изучение удовлетворенности педагогических кадров профессиональным развитием; Изучение удовлетворенности качеством предоставляемых услуг (общего и дополнительного образования)

Сегодня роль современного педагога определяется не как обычного "предметника", но как исследователя, психолога, технолога. В связи с этим сопровождение педагога приобретает особое значение и способствует развитию педагогического мастерства. Поэтому основным направлением работы считаем развитие профессиональной компетентности педагога, который способен умело организовать деятельность учеников, передать обучающимся определенную сумму знаний к овладению ими способностями к активному действию.

Изучая (при помощи опроса) социальный заказ обучающихся и педагогов при выборе приоритетных, инновационных, востребованных направлений подготовки и повышения квалификации. Важной формой работы были названы практико-ориентированные семинары для педагогов т.е. внутри фирменное обучение. Дети назвали обучающие платформы и обучение в Вузах, но это было не много детей и в основном это связано с подготовкой к ГИА и будущей профессией.

Для реализации 2 раздела нашего плана нам помогло сотрудничество с ПАО «Горно-металлургическая компания «Норильский никель». За год было проведено несколько обучающих мероприятий. В рамках «Образовательного проекта для педагогов, школьников и родителей «Перемена» – один из компонентов благотворительной программы «Мир новых возможностей», который направлен на комплексное развитие образовательной среды в регионах присутствия компании «Норникель».

1) **«Диалоги с экспертами»** что может помочь современному учителю быть более эффективным, гибким и успешным в условиях нестабильности, где обсуждались актуальные вопросы современного образования, встречи были посвящены профессиональному выгоранию педагога и как это не допустить и классному руководству: Как сформировать из класса команду; Инструменты классного руководителя в работе с родителями: что делать, если с родителями трудно; Важен каждый: как обеспечить раскрытие потенциала каждого ученика; Как изменить пространство кабинета вместе с детьми; Как может помочь психолог в работе с родителями;

2) **«Семья как команда»** были предложены кейсы для решения родителям и детям, рассмотрены практические вопросы управления семьей, предложены прикладные инструменты чтобы создать в семье атмосферу доверия; как сделать жизнь в семье более насыщенной и разнообразной.; инструменты коучинга и взаимного развития в семье. 3) **«Взаимодействие с родителями»** рассмотрены практики отношения с родителями учеников и обратная связь, как привлечь родителей в школу; предложены инструментарию по решению конфликтных ситуаций. 4) **«Форум (не) обычных школ»** В программе мероприятия были экспертные выступления и знакомство с кейсами из российских и зарубежных школ с релевантным опытом. Темы кейсов разнообразны и включали в себя практики реальных дел педагогов совместно с учениками, партнерские проекты с образовательными, культурными или некоммерческими организациями, а также проекты по вовлечению местного сообщества в жизнь школы. Своим опытом поделились эксперты из Томска, Владимира, Красноярска, Пскова, Подольска Московской области и Чайковского Пермского края. Из второго объемного пункта мы еще не приступали к изучению технологий естественно-научного и технического направлений.

Реализуя 3 раздел дорожной карты по сопровождению педагогических кадров. Изучив возможности( за основу взяли экспертный лист оценки уровня компетентности деятельности педагога- экспертный лист по аттестации, индивидуальные беседы и консультации и ) и следовательно то чего мы не умеем, получили вывод: умеем работать с оборудованием, управлять процессом в целом, готовить статистические данные и даже анализировать, следовательно технологии мы знаем, а вот как этими знаниями правильно и гибко воспользоваться - проблема. Мы пришли к выводу , что вся работа по сопровождению должна опираться на «зону ближайшего профессионального развития». В качестве «зоны ближайшего

профессионального развития» определяется та зона, в которой педагог с помощью своих коллег, ученых, изучаемой литературы может разрешить возникшие проблемы в профессиональной деятельности. При этом «зона ближайшего профессионального развития» для каждого педагога индивидуальна. При реализации данного направления изучили профессиональные трудности, выявили проблемы в деятельности педагога при реализации программ; совместно с педагогами изучили необходимые для профессионального роста знания и умения, индивидуально определили траекторию повышения квалификации (КПК), составили план самообразования.

Для реализации 4 раздела разработали семинары, предложили стажировочные площадки края по различным направлениям, особенно интересовала работа с детьми ОВЗ и не стандартные формы обучения, посетили стажировочные площадка п.Забайкальский школа №1 и г. Чита школа №

Для сопровождения и обеспечения профессионального роста педагогических кадров района проводили мониторинговые исследования, тем самым узнали уровень профессиональных компетентностей - Hard skills («хардскиллз», англ. Hard skills - «твердые навыки»). Вот так у нас появилась «Школа молодого педагога». Таким образом, педагоги разделились на три группы, которые отличаются уровнем владения педагогическим мастерством. Первая группа — это учителя, обладающие высокими педагогическими способностями. В нее вошли педагоги высшей и первой категории. Эти учителя, как правило, являются главными проводниками новых методик, технологий, разработчиками диагностического инструментария. Вот Педагогов этой группы и стали у нас наставниками для молодых педагогов и частично для педагогов второй группы. Педагоги первой группы это еще и руководители районных методических объединений. Вторая группа учителей — это группа совершенствования мастерства. В нее входит большинство педагоги, которые имеют стаж работы более 5 лет, но не имеют того опыта работы, как у педагогов первой группы. Третья группа педагогов — это группа становления педагогического мастерства. Ее составляют молодые учителя. Некоторые молодые учителя, обладая высоким уровнем теоретической подготовки, но испытывают затруднения в организации обучающей деятельности, поэтому педагоги первой группы и выступают наставниками, работа которых позволяет молодым педагогам под дружеским наблюдением и опытом осваивать такие методики, педагогические технологии, которые наиболее подходят ему как личности, учитывают его темперамент, способность, интересы.

Понятие компетентности педагога понимается нами как ценностно-смысловое отношение к целям и результатам педагогической деятельности, выражающееся в осознанном выполнении профессиональных функций. И это особенно ценно, учитывая, что такая позиция учителя – не врожденное качество, она формируется под влиянием всей образовательной окружающей среды, в том числе и в процессе дополнительного профессионального образования, направленного на изменение внутреннего мира, определяющего осознанность действий учителя.

На данный момент существует проблема формирования педагога, обладающего компетентностью, креативностью, готовностью к использованию и созданию инноваций, умению вести опытно-экспериментальную работу, мы считаем, что систематическая работа, организованная с педагогами по **сопровождению, развития и совершенствования профессионального мастерства педагогических кадров** поможет вывести их на более высокий уровень.

"Сопровождать" - значит следовать рядом, вместе с кем-то, а "сопровождение" - явление, действие вместе с чем-то. Научимся сопровождать и сопровождению педагогических кадров, и следовательно обучающихся.

Исполнитель Кочнева И.В.

