

Министерство образования Новгородской области
Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Региональный институт профессионального развития»

Анализ эффективности принятых мер по обеспечению профессионального
развития педагогических работников в Новгородской области
за 2021 год

В общеобразовательных организациях Новгородской области работают 5457 педагогических работников, из них 4530 человек (83 %) имеют высшее образование, 75 % имеют квалификационные категории.

Численность педагогических работников в системе дошкольного образования области – 3275 человек.

Удельный вес численности педагогических работников дошкольных образовательных организаций, имеющих педагогическое образование, в общей численности педагогических работников дошкольных образовательных организаций Новгородской области составляет 94,9%. Доля педагогических работников с высшим педагогическим образованием - 57,9%.

100% педагогических и руководящих работников государственных (муниципальных) дошкольных образовательных организаций прошли повышение квалификации или профессиональную переподготовку для работы по федеральному государственному образовательному стандарту дошкольного образования.

Работа за отчетный период была направлена на:

1. Разработку концептуальных документов по развитию системы дополнительного профессионального педагогического образования, закрепляющих цели, задачи, принципы работы с педагогическими и управленческими кадрами.

2. Создание условий для непрерывного, адресного сопровождения профессионального развития педагогических и управленческих кадров, персонифицированного повышения квалификации с учетом профессиональных дефицитов, в рамках сложившейся практики взаимодействия субъектов сопровождения (РИПР, ЦНППМ, УМО, муниципальные методические службы (структуры), образовательные организации, профессиональные сообщества).

3. Модернизацию содержания дополнительных профессиональных педагогических программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников и управленческих кадров, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, отвечающих актуальным запросам системы образования региона с учетом выявленных профессиональных дефицитов педагогических и управленческих работников.

4. Деятельность созданного в структуре РИПР ЦНППМ направлена на совершенствование профессионального мастерства педагогических работников региона с использованием следующих мер:

выявлением профессиональных дефицитов (100% слушателей, которые прошли повышение квалификации в РИПР с помощью входного и итогового тестирования);

учетом индивидуальных образовательных маршрутов, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов (разработано за 2021 год 546 индивидуальных образовательных маршрутов для педагогических работников);

привлечению к работе педагогической элиты в качестве кураторов индивидуальных образовательных маршрутов (далее ИОМ) и работе тьюторов в ЦНППМ (19 человек).

ИОМ разработано для 546 педагогов, на основе выявленных профессиональных дефицитов:

начального основного общего образования – 40;

русского языка и литературы – 65;
истории – 40;
обществознания – 41;
иностранного языка – 30;
физики и астрономии – 35;
химии – 25;
математики – 70;
информатики – 50;
географии – 30;
биологии – 30;
физической культуры – 40;
ОБЖ – 50.

ИОМ для каждого педагогического работника разработаны на период 2021-2022 гг. и определяют комплекс мероприятий, способствующих освоению знаний, необходимых для устранения их профессиональных дефицитов.

Анализ результатов диагностики ИОМ позволил выявить профессиональные результаты педагогических работников. Так, только 46% учителей готовы варьировать методы преподавания или оказать помощь учащимся в развитии умения учиться; большинство учителей не испытывают затруднения в организации групповой работы учащихся и использовании информационно-коммуникационных технологий во время работы в классе; 45% педагогов не имеют дефицитов в реализации межпредметной интеграции; 60% педагогов не испытывают затруднения в области развития функциональной грамотности школьников.

Результатом разработки индивидуального образовательного маршрута, в некоторых случаях, явилось улучшение качества образования обучающихся (21% общеобразовательных организаций). Педагогические работники стали повышать свой профессиональный рост через самообразование на цифровых образовательных платформах. И это также большой вклад РИПР, который с 2019 года проводит для педагогических работников курсы по основам дистанционного обучения и навыкам работы в современной цифровой среде.

5. Отдел по реализации программ дополнительного профессионального образования и созданные в структуре РИПР кафедры организуют эффективные курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогической направленности:

«Логопедия» (506 часов);
«Дефектология» (506 часов);
«Дошкольная педагогика» (506 часов);
«Педагогика и психология» (504 часа).

Разработана программа профессиональной переподготовки педагогической направленности для учителей образовательных организаций, не имеющих профильного диплома, и других лиц, намеревающихся работать в системе образования «Педагогическое образование: учитель общеобразовательной организации (предмет*)» объемом 520 часов.

Созданные кафедры и отделы РИПР продолжили работать по программам повышения квалификации направленным на повышение профессионального

мастерства педагогических работников региона:

по вопросам оценки качества образования в образовательной организации «Современные инструменты оценки учебных достижений учащихся в условиях реализации ФГОС НОО», «Экспертиза в образовании: подготовка экспертов предметных комиссий при проведении ГИА», «Функциональная грамотность младших школьников», «Управление качеством в образовательной организации;

работа со школами с низкими образовательными результатами проводилась на постоянной основе, 90% педагогических работников данных школ прошли повышение квалификации на площадке РИПР и в Академии Минпросвещения России по программам предметной направленности, функциональной грамотности;

по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи прошли обучение 35% педагогических работников ДОО по программе «Организация работы со способными и одаренными детьми в ДОО» на площадке РИПР;

по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся прошли обучение на электронных цифровых образовательных площадках дополнительного профессионального образования 15% педагогических работников;

по вопросам организации воспитания обучающихся проведены курсы на площадке РИПР по программам: «Составление рабочей программы воспитания: ключевые идеи и технологии», «Система воспитательной работы образовательной организации в рамках реализации нацпроекта «Образование»;

по вопросам повышения качества дошкольного образования проведены курсы повышения квалификации на площадке РИПР - «Эффективное управление качеством дошкольного образования в условиях реализации ФГОС ДО и МКДО».

Принятые управленческие решения министерства образования Новгородской области, Августовского педагогического форума, регионального учебно-методического объединения, Педагогического совета РИПР позволили обеспечить:

развитие системы дополнительного профессионального педагогического образования и непрерывного повышения профессионального мастерства в Новгородской области. Закреплены актуальные для региональной системы образования цели, задачи, отражены важные принципы построения профессионального развития:

непрерывный характер, сетевая коммуникация, открытость перспектив, вариативность и модульность;

создание единого регионального образовательного пространства непрерывного профессионального развития работников образования, обеспечивающего интеграцию и мобильность субъектов, ресурсов, кадров образовательной инфраструктуры региона и РФ, вариативность форм сетевого взаимодействия, использование федерального и регионального реестров дополнительных профессиональных программ;

модернизация содержания программ ДПО;

расширение возможностей профессионального и карьерного роста за счет использования цифровой образовательной среды;

методическое сопровождение повышения уровня профессионального мастерства работников образования;

обеспечение личностного и профессионального роста работников образования;

проведение мониторинга эффективности системы профессионального развития педагогических и управленческих кадров.

Создание условий для непрерывного, адресного сопровождения профессионального развития педагогических и управленческих кадров обеспечивалось за счет выявления профессиональных дефицитов. ЦНППМ осуществляет оценочные процедуры, в том числе подготовлена необходимая нормативная правовая, материально-техническая база, кадры. На основе результатов исследований профессиональных дефицитов выстраивается модель взаимодействия Центра со структурными подразделениями РИПР с целью улучшения содержания программ ДПО, форматов мероприятий, направленных на повышение квалификации педагогических работников.

Содержание программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки обновляется с учетом приоритетов государственной политики, требований профессиональных стандартов, регионального контекста на основе запросов разных групп работников системы образования.

Инвариант содержания программ повышения квалификации обеспечивает включенность педагогов и управленцев в реализацию мероприятий Национального проекта «Образование», решений регионального педагогического форума: сетевое взаимодействие; профориентация; оценочные процедуры, их использование в реализации адресных мер; участие в проектах, реализация концепций предметных областей; формирование «цифровой зрелости»; использование современной образовательной среды; консультационная работа с родителями; реализация единых подходов к развитию воспитания.

Вариативная часть: предметная, методическая, функциональная грамотность, психолого- педагогические компетенции.

Программы включают стажировку, входную и итоговую диагностику.

Посткурсовое сопровождение осуществляется за счет взаимодействия специалистов ЦНППМ РИПР, муниципальных методических служб, административных команд образовательных организаций. Расширен состав методического актива, который участвует в сопровождении ИОМов педагогов. В ходе взаимодействия с Академией Минпросвещения, ФИОКО осуществляется отбор педагогов на основе тестирования и проводится работа по сопровождению обучающихся педагогов на цифровой экосистеме ДПО.

Удалось наработать механизмы вовлечения педагогов в экспертную и методическую деятельность, горизонтальное взаимодействие в роли тьютора, наставника, руководителя профессионального сообщества.

Значимыми для региональной системы образования были решения Августовского педагогического форума 2020 года о построении работы с кадрами системы образования:

удалось обеспечить в 2021 году расширение состава участников регионального профессионального конкурса «Конкурс профессионального мастерства 2021» и «Лучший учитель 2021»;

привлечены к экспертной деятельности из числа педагогической элиты региона более 300 педагогических работников;

созданы условия для развития деятельности сети педагогических сообществ на базе ЦНППМ.

В целях привлечения высокопрофессиональных педагогов в удаленные общеобразовательные организации с 2020 года реализуется программа «Земский учитель», предусматривающая предоставление единовременной компенсационной выплаты в размере 1 млн. рублей учителю, прибывшему (переехавшему) на работу в сельские населенные пункты, либо рабочие поселки, либо поселки городского типа, либо города с населением до 50 тыс. человек. В 2020 году количество учителей по данной программе составил 12 человек, в 2021 году - 18 человек.

Дополнительным ресурсом для привлечения молодых специалистов является целевое обучение на педагогические специальности. Целенаправленная работа по привлечению выпускников с наибольшим количеством баллов позволила оптимизировать набор на педагогические специальности 330 человек. Кроме того, 10% студентов заключают договор о целевом обучении, что позволяет проходить практику в тех образовательных организациях, в которых по окончании обучения будут работать. Это позволяет молодым специалистам быстрее адаптироваться в коллективе, быть готовым к специфике деятельности.

Продолжается работа по созданию педагогических классов в общеобразовательных организациях региона.

Поддержку молодым педагогам оказывают наставники, ЦНППМ разработал положения по школе наставничества и региональной системы (целевой модели) наставничества для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования Новгородской области.

Активно действует в регионе с 2021 года Ассоциация молодых педагогов, которая проводит:

- мониторинг профессиональных затруднений среди молодых педагогов и оказывает адресную помощь;

- способствует созданию оптимальных условий для самореализации молодого педагога, активному участию молодежи в профессиональных конкурсах;

- участвует в организации мероприятий, способствующих развитию единства молодёжного педагогического сообщества, комфортной профессиональной адаптации молодых педагогов;

- участвует в оказании помощи в профориентационной работе с обучающимися общеобразовательных организаций, пропагандируя педагогические специальности;

- осуществляет знакомство и обмен опытом между молодыми и опытными педагогами, работающими в образовательных организациях.

Созданы условия для профилактики профессионального выгорания, получения квалифицированной помощи, психологической поддержки. В курсы повышения квалификации включен модуль по профилактике профессионального выгорания.

Приоритетные задачи развития системы образования Новгородской области по работам педагогическими и управленческими кадрами на 2022 год:

1. Формирование региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (РНМС).

2. Вовлечение профессиональных сообществ в РНМС, выявление из состава сообществ участников в методический актив.

3. Реализация региональной модели наставничества и тьюториала (в том числе создание и развитие распределенной сети муниципальной методической поддержки, муниципальных тьюторов).

4. Создание эффективных механизмов для расширения базы стажировочных площадок, для обеспечения переноса освоенного в ходе стажировок в практику педагогических работников и управленческих кадров.

5. Фасилитация переноса приобретенных в ходе освоения ИОМ компетенций в реальную педагогическую практику.

6. Разработка различных форм поддержки и сопровождения учителей по направлению индивидуализации образовательного процесса.

Ректор



И.Л. Середюк