

Аналитическая справка
по результатам мониторинга профессиональных потребностей и
дефицитов работников образования МО Динской район в 2023 году

Всего педагогических работников – 1366 человек

ОБРАЗОВАНИЕ ПЕДАГОГОВ МО ДИНСКОЙ РАЙОН

Педагоги с высшим образованием - 1150

Среднее профессиональное педагогическое образование – 146

Среднее (полное) общее - 67

РЕЗУЛЬТАТЫ АТТЕСТАЦИИ

Высшая – 212

Первая – 236

Соответствие занимаемой должности- 552

Не аттестованы по объективным причинам – 366

СТАЖ РАБОТЫ

До 2 лет - 144

от 2 до 5 лет - 154

от 5 до 10 лет – 209

ИТОГО от 0 – 10 – 507 чел. (37%)

от 10 до 20 лет - 268

свыше 20 лет- 567

До 25 лет - 133

ИТОГО от 10 – 25 – 968 чел. (70,8%)

от 25 до 35 лет - 258

от 35 до 55 лет- 615

от 55 до 60 лет - 166

свыше 60 лет – 165

ИТОГО от 25 – свыше 60 – 1204 чел. (88%)

Таким образом, качество профессионального уровня педагогов отражена в следующих показателях: **высшее образование – 84%; высшая и первая категории по результатам аттестации – 32,7%; стаж работы педагогов от 0 – 10 составляет 37%; от 10 – 25 составляет 70,8%; от 25 и выше 60 лет составляет 88% от общего числа педагогов**

С целью определения профессиональных дефицитов и уровня выгорания педагогических работников образовательных организаций муниципального образования Динской район проведён мониторинг профессиональных потребностей и дефицитов педагогических работников общеобразовательных организаций.

Мониторинг по выявлению профессиональных затруднений педагогических работников муниципального образования Динской район проведен в январе 2022 года.

Цель мониторинга: создать условия для комплексного анализа образовательных потребностей и профессиональных затруднений педагогов, способствующих разработке индивидуальной траектории непрерывного повышения квалификации педагогических кадров

Участники мониторинга:

- руководители образовательной организации
- педагогические кадры.

Мониторинг производился по следующим показателям:

-по учету педагогических работников, прошедших диагностику профессиональных дефицитов:

- доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов;
- доля педагогов по каждому из видов дефицитов от общего количества педагогов

Содержание анкеты включало:

- изучение уровня знаний педагогических работников нормативно-правовых актов;

- умения ориентироваться в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий, законов, адаптировать получаемую новую научную информацию для обучающихся различного уровня подготовки, работать с обучающимися по индивидуальным учебным планам;

- умения создавать условия для успешной деятельности, позитивной мотивации, а также использовать здоровьесберегающие технологии, стандартизированные и нестандартизированные работы с последующей интерпретацией результатов достижений обучающихся;

- умения интегрировать урочную и внеурочную деятельность, планировать свое рабочее время для достижения необходимого результата, проводить рефлексию своей профессиональной деятельности с последующей коррекцией.

Анализ результатов:

В мониторинге приняли участие 1266 педагогических работников ОО из 1366. Особенностью проведения мониторинга по выявлению профессиональных затруднений педагогических работников является то, что он определялся как мониторинг начального этапа и основывался на данных анкетирования педагогических работников. Исходя из анализа анкет педагогов, профессиональные проблемы педагогов были распределены по шести областям:

- в области в области методической компетенции:
 - от 36 до 45 баллов указали 33%;
 - от 25 до35 баллов- 57%;
 - от 15 до 24 баллов-6%
 - от 0 до 14 баллов-4%

большинство педагогов имеют допустимый уровень.

– в области технологической компетенции:

от 36 до 45 баллов указали 35%,

от 25 до 35 баллов- 52%;

от 15 до 24 баллов-12%

от 0 до 14 баллов-11%

большинство педагогов имеют допустимый уровень.

– в области исследовательской компетенции:

от 36 до 45 баллов указали 15%,

от 25 до 35 баллов- 59%;

от 15 до 24 баллов-20%

от 0 до 14 баллов-6%

большинство педагогов имеют допустимый уровень.

- в области проектной компетенции:

от 36 до 45 баллов указали 15%,

от 25 до 35 баллов- 55%;

от 15 до 24 баллов-20%

от 0 до 14 баллов-10%

большинство педагогов имеют допустимый уровень.

– в области ИТ-компетенции

от 36 до 45 баллов указали 15%,

от 25 до 35 баллов- 55%;

от 15 до 24 баллов-20%

от 0 до 14 баллов-10%

большинство педагогов имеют допустимый уровень.

– в области коррекционно-развивающей компетенции.

от 36 до 45 баллов указали 15%,

от 25 до 35 баллов- 59%;

от 15 до 24 баллов-20%

от 0 до 14 баллов-6%

большинство педагогов имеют допустимый уровень.

Как видно из итогов мониторинга, около 23 % педагогов испытывают затруднения в области методической и технологической компетенциях. При этом часть педагогов указали в качестве основной проблемы в методической области формирование функциональной грамотности (формирование глобальных компетенций, креативного и критического мышлений, читательской, математической, естественно-научной и финансовой грамотности) в урочной и внеурочной деятельности. Около 12 % испытывают затруднения в формирующем оценивании и контрольно-корректирующей технологии, а также в повышении объективности оценивания результатов обучения. Для 20 % педагогов являются проблемами освоение технологии, частных методик обучения предмету; подготовка обучающихся с ОВЗ. 30 % педагогов испытывают затруднения в ИТ- компетенции, при этом большинство педагогов снова выбирают проблему, связанную с функциональной грамотностью педагога

(финансовая, читательская, естественно-научная, математическая, глобальные компетенции, креативное мышление).

Причина высоких показателей затруднений в методико-технологических компетенциях связана с тем, что коллективы школ пополнились молодыми специалистами, не имеющих опыта работы. Анкетирование в основном активно прошли именно молодые педагоги, педагоги с небольшим стажем работы, а педагоги с большим стажем отказались проходить анкетирование, ссылаясь на высокую занятость и то, что возможно, не будут работать в школе на следующий год, поэтому не нуждаются в повышении квалификации.

В области проектной и исследовательской компетенции возникла проблема у 46 % педагогов ОО. В основном затруднения связаны с использованием локальных и сетевых ресурсов. Здесь, наоборот, более молодые специалисты не имеют проблем, а учителя в возрасте более 40 лет плохо адаптируются к электронным системам. В области коррекционно-развивающей компетенции так же около 48 % педагогов испытывают затруднения, связанные с разработкой программы индивидуального профессионального развития педагога, способами оценки эффективности реализации ИППР. Из прошедших анкетирование подготовкой обучающихся к ЕГЭ занимаются только 32% учителей, поэтому анкету №3 часть учителей даже не сочли нужным заполнять.

Выводы по результатам мониторинга:

Таким образом, доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов **92,6 %**,

В результате проведенного мониторинга и полученных на основе его анализа результатов у педагогов возник дефицит в области методической компетенции. Перекликаются проблемы в предметной и методической компетенции, связанные с методами педагогической оценки, взаимооценки, отслеживанию промежуточных и итоговых результатов, ориентированию и внедрению в личную практику новых педагогических идей. Такие показатели вполне могут быть связаны с высокой нагрузкой педагогов, большой занятостью в течение дня. Педагоги ОО в связи с 100% перегруженностью количества учащихся, вынуждены работать в основном две полные смены и 75% учителей находятся в школе с утра до вечера. Что естественно приводит к быстрому профессиональному выгоранию.

Наиболее низкие показатели у педагогов вызвала проектная, исследовательская и технологическая компетенции, есть затруднения по вопросам работы с детьми ОВЗ. По результатам анкетирования низкие результаты выявлены у молодых и вновь прибывших педагогов.

Пути решения проблемы низких результатов по показателям анкет:

Мероприятия, которые помогут повысить уровень педагогического состава:

1. В рамках школы – тренинги, практикумы и мастер-классы по западающим темам с привлечением педагогов, уровень компетенций

которых позволяет транслировать свой опыт и быть наставниками для других. Закрепление рабочих групп наставник-наставляемые для точечной помощи в течение учебного года (ситуативно). На школьных методических советах рассмотреть вопросы, связанные с работой с детьми ОВЗ; инновационными методами преподавания, исследовательской деятельностью. Также можно включить означенные вопросы в план и повестку методических объединений.

2. На муниципальном и краевом уровнях участие в семинарах, стажировочных и инновационных площадках (оффлайн), активное участие в работе предметных РМО, а также тесное сотрудничество с муниципальными тьюторами.

3. На краевом и федеральных уровнях участие в вебинарах и прохождении курсов повышения квалификации, направленных на повышение исследовательской, проектной и технологических компетенций педагога, обучение инклюзивным методикам.

4. Для отслеживания эффективности указанных мер по повышению западающих компетенций проводить раз в полгода мониторинг и корректировать дальнейшую работу с учетом полученных данных.

5. Разработка и сопровождение индивидуальных маршрутов профессиональной деятельности педагога (ИОМ, ИТРПК);

Результаты данного мониторинга могут быть использованы при разработке рекомендаций для построения индивидуальной программы развития профессионализма в системе непрерывного повышения квалификации педагогических кадров.

Рекомендации педагогам по исправлению выявленных проблем:

- запланировать повышение квалификации педагогических работников с учетом проблемных полей, выявленных при проведении мониторинга.
- учесть в планах методической работы РМО, ШМО мероприятия по устранению выявленных педагогических затруднений.
- планировать повышение мастерства педагогических работников с учетом их конкретных потребностей.
- молодым специалистам находить больше времени на взаимопосещения уроков более опытных учителей.
- вести ежемесячное планирование и мониторинг своей деятельности по саморазвитию посредством составления плана-программы ИТРПК (индивидуальная траектория повышения профессиональной компетентности) педагогов.

Начальник методического отдела
МКУ ЦПО МО Динской район



С.Г. Рудкова
С.Г. Рудкова