

Аналитическая справка
о работе по повышению квалификации педагогических и руководящих
работников в МАОУ НТГО «СОШ № 3»
в 2022-2023 гг.

Пояснительная записка.

Представленная аналитическая справка раскрывает опыт МАОУ НТГО «СОШ № 3» по выстраиванию системы повышения квалификации педагогических кадров, развития психолого-педагогических условий как важных структурных элементов внутренней системы оценки качества образования.

Целевым ориентиром деятельности образовательной организации, обозначенным в Программе развития, является достижение обучающимися образовательного результата (предметного, метапредметного, личностного) в условиях ФГОС через социально-педагогическое взаимодействие школы, семьи, социума.

Управленческая деятельность школы была направлена на:

- описание и анализ состояния имеющихся кадровых, психолого-педагогических, финансовых, материально-технических, информационно-методических условий;
- определение и обоснование необходимых изменений в имеющихся условиях в соответствии с современными требованиями;
- составление «дорожной карты» по формированию, корректировке необходимой системы условий на основе анализа выявленной недостаточности.

Педагогический коллектив школы пришёл к выводу, что без создания условий, соответствующих ФГОС, невозможна реализация в полном объёме программы развития универсальных учебных действий, программ отдельных учебных предметов и курсов, программы воспитания и социализации, программы коррекционной работы, учебного плана образовательного учреждения.

Принимая во внимание тот факт, что качество подготовки, уровень мастерства педагогов, их мотивационная и профессиональная готовность является одним из важных условий достижения обучающимися современного образовательного результата управленческие усилия МАОУ НТГО «СОШ № 3», были направлены на развитие образовательной среды, в рамках которой развивается внутришкольная система непрерывного образования, повышения профессиональной компетентности педагогических кадров в соответствии с современными требованиями для творческой самореализации личности каждого педагога, удовлетворения высокого уровня их образовательных, культурных и профессиональных притязаний.

Кроме того, немаловажным условием, в ракурсе рассматриваемой темы, стало развитие психолого-педагогических условий реализации ООП, направленных на:

- обеспечение преемственности содержания и форм организации образовательного процесса по отношению к начальной ступени общего образования с учётом специфики возрастного психофизического развития обучающихся, в том числе особенностей перехода из младшего школьного возраста в подростковый;
- формирование и развитие психолого-педагогической компетентности участников образовательных отношений;
- обеспечение вариативности направлений и форм, а также диверсификации уровней психолого-педагогического сопровождения участников образовательных отношений (индивидуальный, групповой, уровень класса, уровень организации).

Следует отметить, целью деятельности социально-психологической службы, входящей в структуру Управления МАОУ НТГО «СОШ № 3» является

сопровождение учителей в аспекте профессионального развития. Организационной основой взаимодействия стал школьный психолого-медико-педагогический консилиум, на который выносятся вопросы психофизического развития обучающихся, преемственности, социализации и воспитания, решаются образовательные задачи.

1. Готовность кадровых условий к реализации обновленных ФГОС

Одним из приоритетных направлений модернизации российского образования, определенных в НОИ «Наша новая школа», является обновление и совершенствование учительского корпуса. С этим направлением связана и процедура поэтапного внедрения ФГОС нового поколения, в которых среди требований к условиям реализации основных образовательных программ на первое место поставлено требование кадрового обеспечения образовательного процесса.

Все педагоги прошли КПК по внедрению нового ФГОС НОО, ФГОС ООО в 2022, ГАОУ ДПО СО "ИРО". А также прошли обучение «Управление качеством образования: новые тренды», обучение с использованием ДОТ Вариативный модуль: "Управленческие аспекты внедрения» руководящие работники.

Кадровые ресурсы системы образования являются ключевым звеном модернизации системы образования.

Требования к кадровым условиям реализации основной образовательной программы:

- образовательная организация должна быть укомплектована квалифицированными кадрами;
- уровень квалификации работников образовательной организации для каждой занимаемой должности должен соответствовать квалификационным характеристикам по соответствующей должности, а для педагогических работников – также квалификационной категории;
- непрерывность профессионального развития педагогических работников должна обеспечиваться освоением ими дополнительных профессиональных программ не реже одного раза в три года (в образовательных учреждениях, имеющих лицензию на право ведения данного вида образовательной деятельности, а также программам стажировки на базе инновационных общеобразовательных учреждений, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий).

Проведен анализ имеющихся кадровых условий, результат которого позволил констатировать, что образовательная организация укомплектована педагогическими кадрами, имеющими необходимую квалификацию, учебно-вспомогательным и обслуживающим персоналом.

В образовательной организации работает стабильный высококвалифицированный педагогический коллектив. 13% учителей работают в школе от 10 до 20 лет, 53 % - свыше 20 лет. Стабильность коллектива и кадровый потенциал позволяют сохранять устойчивые традиции и обеспечивать качество образовательного процесса. Общая численность педагогических работников составляет 30 человек. Высшее образование имеют 21 педагогических работников. Среднее профессиональное образование педагогической направленности имеют 8 человек.

Развитие кадрового потенциала проявилось в осуществлении целевой подготовки и повышении квалификации педагогических работников. В течение трех лет повышали квалификацию на курсах творческих и проблемных групп. В 2021 году

профтестирование прошли 13 педагогов, 8 человек реализуют индивидуальные образовательные методики (ИОМ). Достигнуты следующие результаты: Создана профессиональная педагогическая команда - главный инновационный ресурс в развитии школы, позволяющий организовать эффективное взаимодействие всех участников образовательного процесса для достижения 18 поставленных целей, обеспечения высокого результата образования выпускников и привлекательного имиджа школы. Накопленный в образовательной организации педагогический опыт позволяет активно транслировать эффективные методические наработки на разных уровнях.

Анализ состояния кадровых условий позволил констатировать, что уровень квалификации работников образовательной организации в целом соответствует заявленным требованиям. Однако, в следующем учебном году будет необходим учитель физики.

2. Методическое сопровождение педагогической деятельности — важная составляющая обеспечения качества образования, способствующая реализации профессионального роста учителей, систематическому внедрению инновационных методов работы и удовлетворению потребностей всех участников образовательного процесса.

Методическое сопровождение педагогической деятельности в школе предусматривает оказание помощи и поддержки учителям различного уровня квалификации. Под методическим сопровождением мы понимаем особый вид взаимодействия участников образовательного процесса, направленный на создание благоприятных условий для реализации учебно-воспитательного комплекса с сохранением консультативной помощи в качестве основного сущностного признака. Структура методического сопровождения педагогической деятельности включает следующие компоненты:

- диагностико-аналитический, позволяющий определить векторы работы по направлению;
- ценностно-смысловой, предусматривающий выявление основных идей и стратегических задач;
- методический, заключающийся непосредственно в практике «следования» и в свою очередь включающий три составляющие — информационную, организационную и практическую;
- прогностический, направленный на диагностику приоритетных модулей. - Целями обеспечения методической поддержки является повышение общедидактической и научно-методической подготовленности сотрудников школы к реализации новых профессиональных стандартов, организация обмена передовым опытом и разработка мер по предупреждению возникновения педагогических затруднений.

В рамках сопровождения учителю предоставляется большая самостоятельность в принятии решения о необходимости получения экспертной помощи и выборе вариантов преодоления возникших затруднений, в то время как оказание методической поддержки базируется на обязательном содействии со всеми субъектами образования без исключения, независимо от остроты потребности. Таким образом, организационно-методическое сопровождение гарантирует право педагога на комплексную самореализацию, что в полной мере соответствует содержанию новых профстандартов отрасли.

Активно применяются в методической работе такие формы: игры-тренинги, «мозговые штурмы», педагогические пробеги и ринги, педагогические копилки,

методические ярмарки и аукционы педагогических идей, педагогические посиделки и КВН, методические фестивали, калейдоскопы. Востребованы и такие формы, как разработка методических рекомендаций, дидактического материала, презентаций-отчётов, помогающие педагогам проявить не только профессиональные, но и личностные качества (самостоятельность, креативность, амбициозность).

Необходимо внесение изменений в организацию методической работы образовательной организации в целях принятия его идеологии, освоения системы требований к структуре ООП, к результату образования, овладения современными образовательными технологиями, учебно-методическими, информационными ресурсами, способности к инновационной профессиональной деятельности. В МАОУ НТГО «СОШ № 3» было разработано ПОЛОЖЕНИЕ о профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических работников, с целью привлечения образовательных ресурсов для создания и развития условий, обеспечивающих внутришкольную систему непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогов, своевременность прохождения повышения квалификации по вопросам ФГОС.

Реализация Программы направлена на решение следующих задач:

- развивать внутришкольную систему повышения квалификации и профессионализма педагогических работников средствами методической службы образовательной организации;
- координировать деятельности центра удовлетворения профессиональных потребностей педагогов в условиях введения и реализации ФГОС;
- обеспечить освоение педагогами образовательных программ по ФГОС в рамках курсовой подготовки;
- организовать контроль прохождения педагогами повышения квалификации по вопросам ФГОС, качества дополнительного профессионального образования педагогов.

Система повышения квалификации педагогических работников школы, как условие развития их профессионального мастерства, повышения результативности профессиональной деятельности в условиях ФГОС обеспечивается через реализацию деятельности по следующим основным направлениям:

- аттестация педагогических кадров (программа управленческих действий по сопровождению педагогических работников в межаттестационный и аттестационный периоды);
- курсовая подготовка, включающая план-график поэтапного повышения квалификации педагогов по освоению ФГОС, единый перспективный план аттестации и повышения квалификации педагогических кадров;
- деятельность методсовета, школьные методические объединения учителей, реализуемая через планы работы.

Обратная связь обеспечивается мониторингом результатов образовательных достижений обучающихся, мониторингом профессиональных результатов педагогов, выявлением их взаимообусловленности.

Эффективность реализации данной программы осуществляется по принципу «управления по результатам». При разработке показателей эффективности учитывались требования:

- зависимость показателей от целевого ориентира программы;
- измеримость результативности в абсолютных единицах и (или) в процентном выражении посредством мониторинга;

– периодичность осуществления оценки результативности, своевременное внесение корректив.

3. Поддержка молодых педагогических работников

В МАОУ НТГО «СОШ № 3» реализуется программа наставничества педагогических работников.

Результаты

для молодого специалиста:

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

для образовательной организации:

- успешная адаптация молодого специалиста.

4. Результаты деятельности ШМО

В МАОУ НТГО «СОШ № 3» функционирует Методический совет, целью которого является повышение квалификации педагогов, формирование профессионально значимых качеств учителя, классного руководителя, педагога дополнительного образования, рост их профессионального мастерства.

Методические объединения учителей:

ШМО учителей начальной школы

ШМО учителей русского языка, литературы и английского языка

ШМО учителей истории, обществознания, экономики, химии и биологии

ШМО учителей математики, информатики, физики

ШМО физической культуры, ОБЖ, искусства

В 2022-2023 учебном году основными задачами деятельности ШМО являются:

- внедрение в практику прогрессивных управленческих и педагогических решений;
- совершенствование видов и форм диагностики и контроля;
- совершенствование аналитической деятельности;
- совершенствование организации творческой исследовательской деятельности с обучающимися.

Результатом качественной работы ШМО является успех учителей и учащихся по результатам конкурсов, олимпиад и т.д

5. Потребности в педагогических кадрах на 2023-2024 учебный год в МАОУ НТГО «СОШ № 3»

Количественный состав педагогического коллектива на 27.05.2022

- Общее количество работников в школе 40 человек (без совместителей). В том числе: административно-управленческий персонал – 4 человека, педагогические работники – 28 человек.
- При анализе педагогической нагрузки учителей отдельных предметов выявился дефицит педагогических кадров:

Учебный предмет	Количество учителей	Минимальная и максимальная	Число вакантных ставок
-----------------	---------------------	----------------------------	------------------------

		недельная нагрузка учителя	
Русский язык	3 (1 чел.- пенсионного возраста)	Минимальная нагрузка – 25 часа Максимальная нагрузка – 36 часов	1
Математика	5 (из них 1 чел. заместители директора, 1 директор, 1 чел. Пенсионного возраста)	Минимальная нагрузка – 10 часов (заместитель директора) Максимальная нагрузка – 12 часов	1
История и обществознание	1	Максимальная нагрузка -42 часа	1
Иностранный язык (английский язык)	2 чел (из них 1 чел.- совместитель)	Минимальная нагрузка – 14 часов Максимальная нагрузка – 41 часов	2
География	1 (1 чел.- зам. директора)	Максимальная нагрузка-26 часов	1

Из анализа недельной педагогической нагрузки педагогических работников видно, что в школе существует дефицит педагогических кадров по следующим учебным предметам:

- русский язык и литература,
- математика,
- иностранный язык,
- история и обществознание,
- география.

Проблема обеспечения педагогическими кадрами в 2021-2022 учебном году решалась за счет увеличения учебной нагрузки на работающих специалистов и привлечения их к работе по совместительству.

Распределение педагогического персонала по стажу работу:

До 3-х лет	4
От 3 до 5 лет	3
От 5-10 лет	0
От 10 до 15 лет	3
От 15 до 20	1
и более лет 20	16

Распределение педагогического персонала по возрасту

Моложе 25 лет	2
25-29 лет	0
30-34 года	3
35-39 лет	2
40-44 лет	5
45-49 лет	1
50-54 года	4
55-59 лет	4
60-64 года	3
65 лет и более	3

Проанализировав педагогический состав по возрасту и стажу, можно прийти к выводу, что большинство педагогических работников МАОУ НТГО «СОШ № 3» имеют стаж педагогической деятельности более 15 лет и 55 % работающих педагогов – пенсионного возраста.

6. Профилактики эмоционального выгорания

Для профилактики эмоционального выгорания администрация школы предпринимает следующие действия:

- Стараются правильно планировать учебную нагрузку для каждого учителя в течение каждого учебного дня, учебной недели, четверти и всего года; при составлении учебного расписания учитываются пожелания учителей;
- дать возможность учителям почувствовать себя ценными личностями (поощрения через стимулирующие выплаты, объявление благодарностей, ознакомление с поощрениями в присутствии коллег и т.д.);
- организовываются тренинги, которые проводит школьный психолог или приглашенный (т. к. специалист со стороны тренинги проведёт эффективнее);
- организация и проведение Дней здоровья с коллективным выездом на природу, выходом в спортзал школы;
- выделение путёвки в санаторий «Юбилейный».

Вывод

Переход к внутришкольной системе повышения квалификации педагогов позволил осуществлять процесс обучения их целенаправленно, предметно и содержательно; преобразовать методическую работу в целостную систему непрерывного образования; отслеживать конкретный результат обучения педагогов, меняющийся уровень профессиональной культуры.

Как результат отмечаем следующее:

1. В аспекте изучения структуры кадрового состава педагогических работников основного общего образования 97% имеют квалификационные категории. Среди аттестованных педагогов 4 человека имеют ВКК, 20 человек 1КК. Не имеют аттестационной категории 2 человека с педагогическим стажем по должности «учитель» менее 3-х лет.
2. В аспекте освоения педагогами образовательных программ по состоянию на конец 2022 года 100% прошли курсовую подготовку, в том числе и по внедрению ФГОС НОО, ФГОС ООО. Приоритетными направлениями дополнительного образования педагогов стали: «ФГОС начального общего образования: содержание и технологии введения»; «оценка результатов профессиональной деятельности аттестующихся работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Вариативный модуль: модуль 2. Развитие профессиональной компетенции специалистов, привлекаемых к осуществлению всестороннего анализа результатов проф. деятельности пед. раб-ов, аттестующийся в целях установления КК»; «конструирование образовательного процесса в центрах образования естественно-научной и технологической направленностей "Точка роста"; «создание и развитие информационной образовательной среды ОУ в соответствии с требованиями ФГОС ООО»; «управление развитием воспитательных систем в соответствии с ФГОС».
3. В аспекте анализа состояния профессионально-педагогического взаимодействия отмечается низкий рост числа педагогов, принимающих участие в профессиональных конкурсах, малое количество распространяющих педагогический опыт через участие в научно-практических конференциях и ресурс публикаций, низкое количество выступлений на заседаниях городских методических объединениях по вопросам формирования системы оценочной деятельности обучающихся, выстраивания мониторинга образованности обучающихся, совершенствования навыков проектной деятельности, внедрения системы оценивания их образовательных достижений, социального сопровождения обучающихся «группы риска».
4. Отмечается рост числа педагогов, реализующих технологии активной учебной деятельности.
5. Прослеживается динамика развития кадрового состава: повышение квалификационной категории со второй на первую и с первой на высшую, успешное прохождение аттестации на первую квалификационную категорию, не имеющих её ранее.