



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ПРИБАЙКАЛЬСКИЙ РАЙОН»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

671260, Республика Бурятия
Прибайкальский район
с. Турунтаево, ул. Ленина, 60
исх. № 949-23

тел/факс (30144) 41-3-23
email: pribaikal_uro@govrb.ru
www: ruoprib.profiedu.ru
от « 13 » 09 2023 г.

Руководителям ОО

Уважаемые руководители!

Направляем для использования в работе Аналитическую справку об эффективности принятых мер по результатам мониторинга общеобразовательных организаций по направлению «Система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся в Прибайкальском районе» 2023 года (приложение).

Заместитель начальника

О.В. Долгобородова

Исп. О.В. Долгобородова,
8 301 44 51369

Аналитическая справка об эффективности принятых мер по результатам мониторинга общеобразовательных организаций по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников» 2023 года

На основании приказа МУ УО от 5 сентября 2023 года № 157 в 2023 году был проведен мониторинг общеобразовательных организаций по направлению «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников», приказом МУ УО № 159 от 13 сентября 2023 года утверждены результаты мониторинга, адресные рекомендации, план мероприятий. На основании мониторинга можно проанализировать эффективность мер в области профессионального развития педагогов по сравнению с предыдущим периодом. А также эффективность проведенных мероприятий.

В целях профессионального роста педагогических работников в районе проведены мероприятия по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников (семинары завучей, совещания руководителей, заседания предметных методических объединений по вопросам введения обновленных ФГОС, ФОП и др.).

Проведены конкурсы профессионального мастерства педагогических работников Педагогический дебют, Учитель года, Воспитатель года.

Проведены мероприятия, направленные на повышение мотивации педагогических работников, на обновление профессиональных знаний, умений и навыков и использование передовых педагогических практик:

- исследование профессиональных дефицитов педагогов;
- организация повышения квалификации педагогов по проблемным темам;
- составление индивидуальных планов профессионального развития педагогами, контроль их реализации.

Приняты меры, направленные на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие института наставничества:

- приказы об определении наставников;
- составление и реализация плана работы наставников;
- организация работы Школы молодого учителя.

Организована работа предметных методических объединений учителей.

Об эффективности принятых мер, реализованных мероприятий можно судить по следующим показателям:

Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета показало, что количество вакансий остается стабильно высоким.

В 2023 году в образовательных организациях зарегистрировано 12 вакансий, тогда как в 2022 году их было 13. Такая ситуация свидетельствует о сохранении значительного кадрового дефицита, что может оказывать негативное влияние на качество образовательного процесса и эффективность работы учреждений. Для преодоления данной проблемы необходимо разработать и реализовать меры по привлечению и удержанию квалифицированных специалистов, включая улучшение условий труда, стимулирующие программы и повышение профессиональной поддержки кадров.

По реализации программ профессиональной переподготовки педагогических кадров за последние два года наблюдается стабильный спрос на данный вид обучения. В 2022 году профессиональную подготовку прошли 108 специалистов, а в 2023 году их количество увеличилось до 113 человек. Этот рост свидетельствует о сохраняющейся высокой потребности в повышении квалификации педагогов, что обусловлено стремительными изменениями в образовательной сфере и необходимостью обновления профессиональных компетенций.

Однако анализ данных показывает значительный разброс в количестве переподготовленных педагогов между различными образовательными организациями. Эта неравномерность указывает на различия в степени подготовки кадров, уровне мотивации и доступных ресурсах для профессионального развития. Для более эффективного удовлетворения потребностей в переподготовке необходимо разработать целенаправленные меры, учитывающие специфические условия и вызовы каждой школы, а также стимулировать равномерное распределение возможностей для повышения квалификации педагогических работников.

Программами наставничества в муниципалитете охвачены все молодые специалисты, что свидетельствует о системном и комплексном подходе к их профессиональному развитию. В 2022 году под такие программы попали 34 молодых педагога, а в 2024 году их число увеличилось до 35, что говорит о стабильном уровне вовлеченности и непрерывном обновлении кадрового состава.

Данная работа направлена на создание благоприятных условий для адаптации молодых педагогов, повышение их квалификации и профессиональной компетентности через опыт наставников. Такой подход способствует снижению текучести кадров, формированию устойчивой педагогической команды и улучшению качества образования в целом. В дальнейшем важно продолжать и развивать программы наставничества, учитывая индивидуальные потребности молодых специалистов и современные требования образовательной среды.

Таким образом, можно сделать выводы:

- меры по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета оказались недостаточно эффективными, так как сохранился дефицит кадров;

- меры по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности также недостаточно эффективны в силу сохранившегося дефицита кадров;

- меры по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников в целом можно считать достаточно эффективными, так как все молодые педагоги охвачены программами наставничества.