

Справка
по итогам мониторинга персонального развития педагогических
работников профессиональных образовательных организаций
Республики Крым

Мониторинг персонального развития педагогических работников профессиональных образовательных организаций (далее – ПОО) Республики Крым проводился с 28 февраля по 29 апреля 2022 года в соответствии с порядком проведения мониторинга персонального развития педагогических работников ПОО Республики Крым. Нормативно-правовой основой мониторинга являются приказы Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым от 30.12.2021 № 2095 «Об утверждении Положения о системе непрерывного профессионального развития педагогических работников профессиональных образовательных организаций Республики Крым», от 25.02.2022 № 337 «О проведении мониторинга персонального развития педагогических работников профессиональных образовательных организаций Республики Крым в 2022 году», приказ Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский центр развития профессионального образования» от 28.02.2022 № 33 «О проведении мониторинга персонального развития педагогических работников профессиональных образовательных организаций Республики Крым в 2022 году».

Мониторинг проводился с целью получения объективной информации о состоянии отрасли и предупреждения негативных тенденций в ее развитии.

Основная цель мониторинга - получение данных о качестве и эффективности работы по персональному развитию педагогических работников профессиональных образовательных организаций Республики Крым, а также оценка потенциальных возможностей образовательных организаций в части повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников в соответствии с нормативными документами федерального и регионального уровня, выявленными профессиональными дефицитами педагогов.

Задачи мониторинга:

а) получение объективной и актуальной информации о функционировании и развитии системы по персональному развитию педагогических работников профессиональных образовательных организаций;

б) оценка качества реализуемых мер и мероприятий по методическому сопровождению педагогических работников ПОО РК по следующим направлениям:

– организация в образовательной организации эффективной системы по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;

– построение индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;

– система работы по профессиональному развитию педагогических работников, в том числе развитие кадрового потенциала;

- формирование методического актива и методических объединений, вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- поддержка молодых педагогов, в том числе реализация программ наставничества педагогических работников;
- реализация сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на региональном уровне;
- система управленческих решений по профессиональному развитию педагогических работников в образовательной организации.

Мониторинговое исследование проводилось посредством сбора аналитических данных и информации от администрации ПОО по типу самообследования, их дальнейшего анализа экспертной группой ГБОУ ДПО РК «КЦРПО» в ходе выездных мониторинговых мероприятий.

При проведении мониторинга использовались следующие источники информации ПОО:

- аналитические справки/отчеты о результатах диагностики профессиональных дефицитов;
- о результатах повышения квалификации;
- о деятельности методических объединений педагогических работников;
- справки по развитию кадрового потенциала;
- материалы по результатам аналитической деятельности, содержащие управленческие решения по организации работы по профессиональному развитию педагогических работников (приказы, распоряжения, рекомендации, протоколы и другие материалы);
- программа мероприятий по поддержке молодых педагогов и системы наставничества;
- адресные рекомендации для разных категорий педагогов и другие материалы; информационный ресурс ПОО (страница на сайте и другие ресурсы).

В мониторинговом исследовании приняли участие 26 профессиональных образовательных организаций Республики Крым, входящих в сферу управления Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым.

Мониторинг проводился на основе критериев, которые определены с позиции кластеризации, как объединение нескольких однородных элементов (группа показателей), взаимосвязанных и взаимодополняющих друг друга. Кластерный подход в ходе мониторинга предусматривает анализ организации работы в двух плоскостях: *горизонтальной* (между педагогами внутри образовательной организации) и *вертикальной* (управленческой: руководитель – педагоги).

Основными показателями мониторинга являются:

- наличие в ПОО системы по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
- организация работы по профессиональному развитию педагогических работников в ПОО;
- наличие в ПОО системной работы по формированию методического актива и методических объединений;

- организация работы по поддержке молодых педагогов и системы наставничества;
- организация работы по поддержке педагогических работников, включенных в учебно-методические объединения;
- обеспечение в ПОО системной работы по развитию кадрового потенциала;
- обеспечение в ПОО системной работы по вовлечению педагогических работников в экспертную деятельность;
- наличие в ПОО системы управленческих решений по организации работы по профессиональному развитию педагогических работников в образовательной организации.

1. Наличие в профессиональной образовательной организации системы по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников

В рамках внедрения единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 16 декабря 2020 г. N Р-174 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров») в работе ПОО были использованы «Методические рекомендации по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана».

Высокий уровень требований к результатам образовательного процесса приводит к возникновению у педагогов различных затруднений (дефицитов), которые чаще всего являются следствием несформированности базовых компетенций (предметных, методических, психолого-педагогических, цифровых, оценочных, коммуникативных и др.). В соответствии с вышесказанным особую актуальность имеет выявление профессиональных дефицитов педагогических работников, являющееся начальным этапом для формирования системы дальнейшего профессионального развития педагога.

Однако не во всех ПОО РК есть четкое представление о значении персонального развития педагога. Причины этого в отсутствии системного видения этой деятельности, ее потенциальных возможностей и современных направлений развития, понимания изменившихся требований к педагогическим работникам, их профессиональной квалификации. Локальные акты о системе профессионального развития педагога разработаны в ГБПОУ РК «Романовский колледж индустрии гостеприимства», ГАПОУ РК «Крымский многопрофильный колледж», ГБПОУ РК «Феодосийский техникум строительства и курортного сервиса», ГБПОУ РК «Феодосийский политехнический техникум». На момент проверки локальные акты не были представлены ГБПОУ РК «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна», ГБПОУ РК «Симферопольский политехнический колледж». В

остальных ПОО издаются нормативные акты об отдельных мероприятиях, направленных на персональное развитие педагогических работников.

Удельный вес преподавателей и мастеров производственного обучения, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, в среднем составляет 82,8 %, а имеющих профессиональные дефициты – 21,3 %. (рис.1).

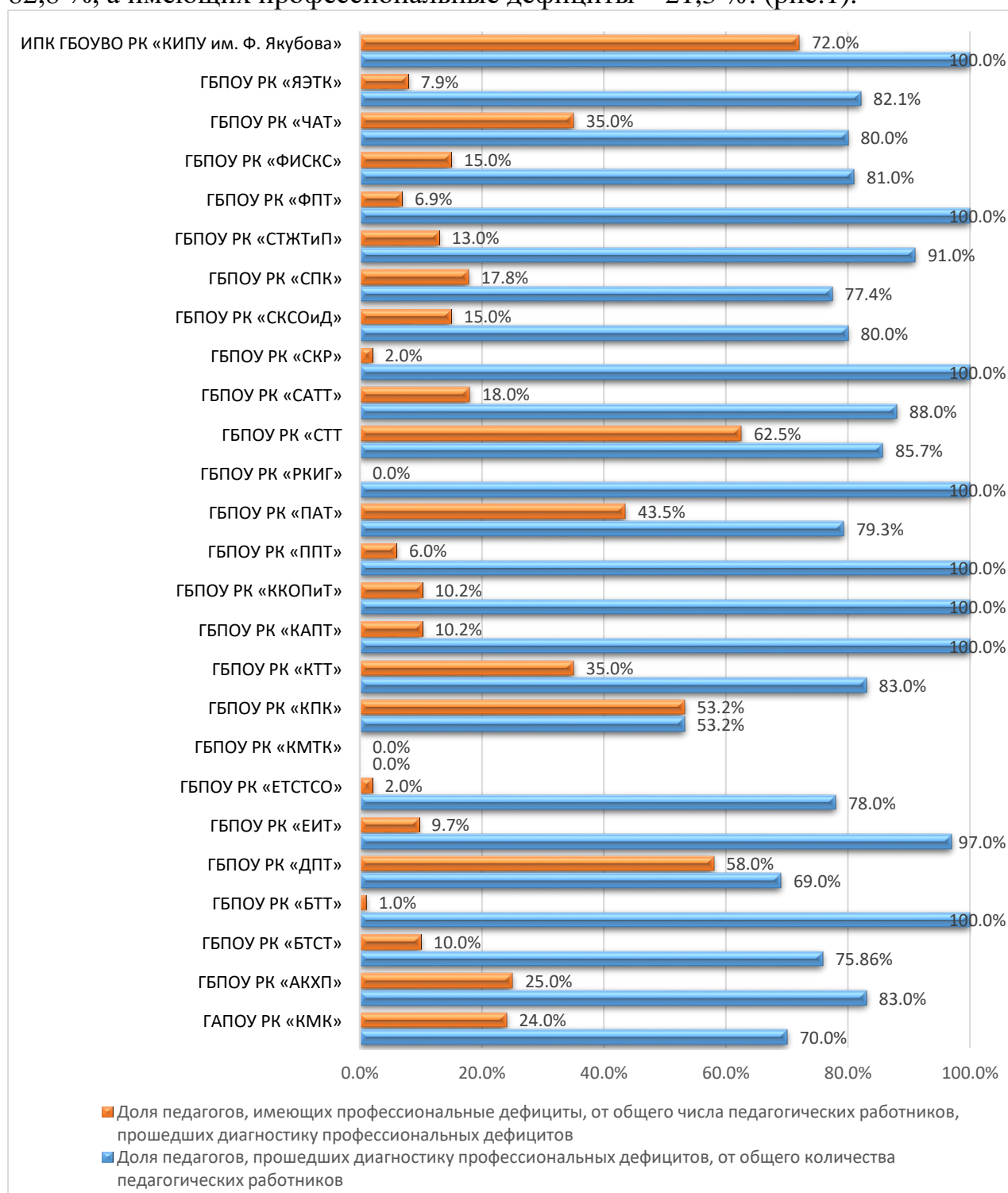


Рис. 1. Выявление профессиональных дефицитов в разрезе ПОО

Таким образом, диаграмма показывает большой разброс в показателях педагогов, имеющих профессиональные дефициты, минимальный - 1% ГБПОУ РК «Белогорский технологический техникум», 2% - ГБПОУ РК «Евпаторийский техникум строительных технологий и сферы обслуживания», ГБПОУ РК

«Симферопольский колледж радиоэлектроники», максимальный - 72% инженерно-педагогический колледж ГБОУ ВО РК «КИПУ имени Февзи Якубова». Одной из причин может быть то, что подобного рода диагностика проводилась во многих ПОО впервые и нуждалась в предварительной разъяснительной работе. В ПОО, где такая работа была проведена, объективность высоких показателей послужила началом для формирования целостного подхода к данной проблеме. В ГБПОУ РК «Керченский морской технический колледж» диагностика профессиональных дефицитов не проводилась.

Педагогические работники, профессиональная деятельность которых связана с непрерывным общением, большим количеством межличностных контактов, где предъявляются высокие требования к психологической устойчивости, где требуется личный вклад в ежедневные профессиональные дела сталкиваются с синдромом профессионального выгорания. В большей части ПОО ведется работа по профилактике профессионального выгорания как на уровне методической, так и психолого-педагогической службы. Однако следует отметить, что зачастую совместная деятельность этих служб требует доработки.

В рамках профилактики профессионального выгорания в ПОО проводятся лекции по установлению положительных эмоциональных связей между участниками образовательного процесса, тренинги по созданию психологического климата позитивных отношений между людьми, находящимися в непосредственном контакте друг с другом, коучинг-сессии по профилактике профессионального выгорания и прочее.

Наиболее активная работа организационно-методических мероприятий, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов ведется в ГБПОУ РК «Симферопольский автотранспортный техникум», ГАПОУ РК «Крымский многопрофильный колледж». В ГБПОУ РК «Ялтинский экономико-технологический колледж», ГБПОУ РК «Приморский промышленный техникум», ГБПОУ РК «Чапаевский агротехнологический техникум» психолого-педагогические и методические службы проводили мероприятия по профилактике профессионального выгорания для всего педагогического состава (рис. 2).

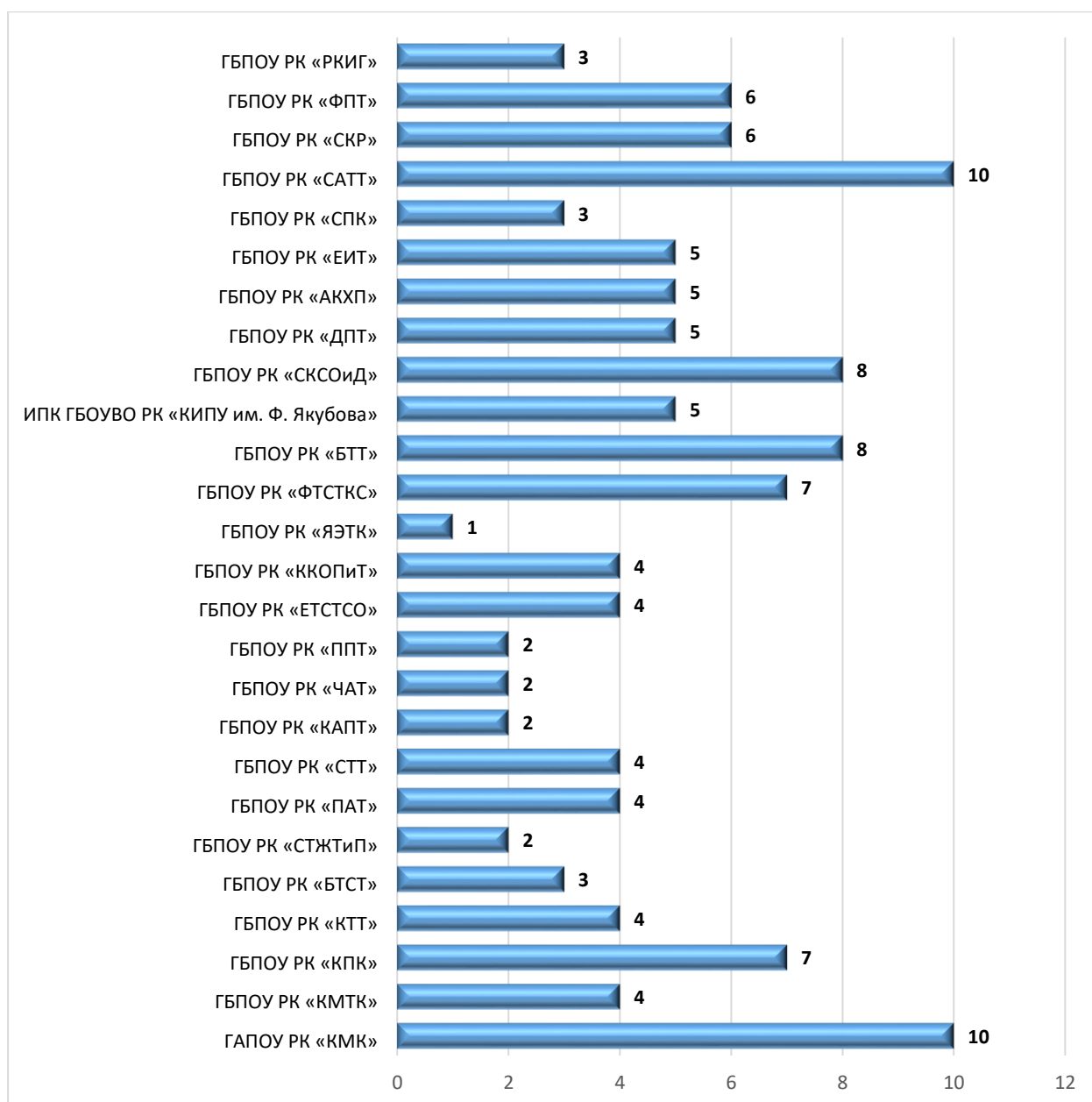


Рис. 2. Количество организационно-методических мероприятий, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов

Удельный вес преподавателей и мастеров производственного обучения, принявших участие в организационно-методических мероприятиях, направленных на профилактику профессионального выгорания, от общего количества педагогических работников по Республике Крым в среднем составляет 75,9 %. В большинстве ПОО охват педагогических работников мероприятиями не менее 70%. В ГБПОУ РК «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна» (15%), ГБПОУ РК «Красногвардейский агропромышленный техникум» (7,6%), ГБПОУ РК «Керченский технологический техникум» (19%) далеко не все педагогические работники принимают участие в организационно-методических мероприятиях, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов (рис. 3).

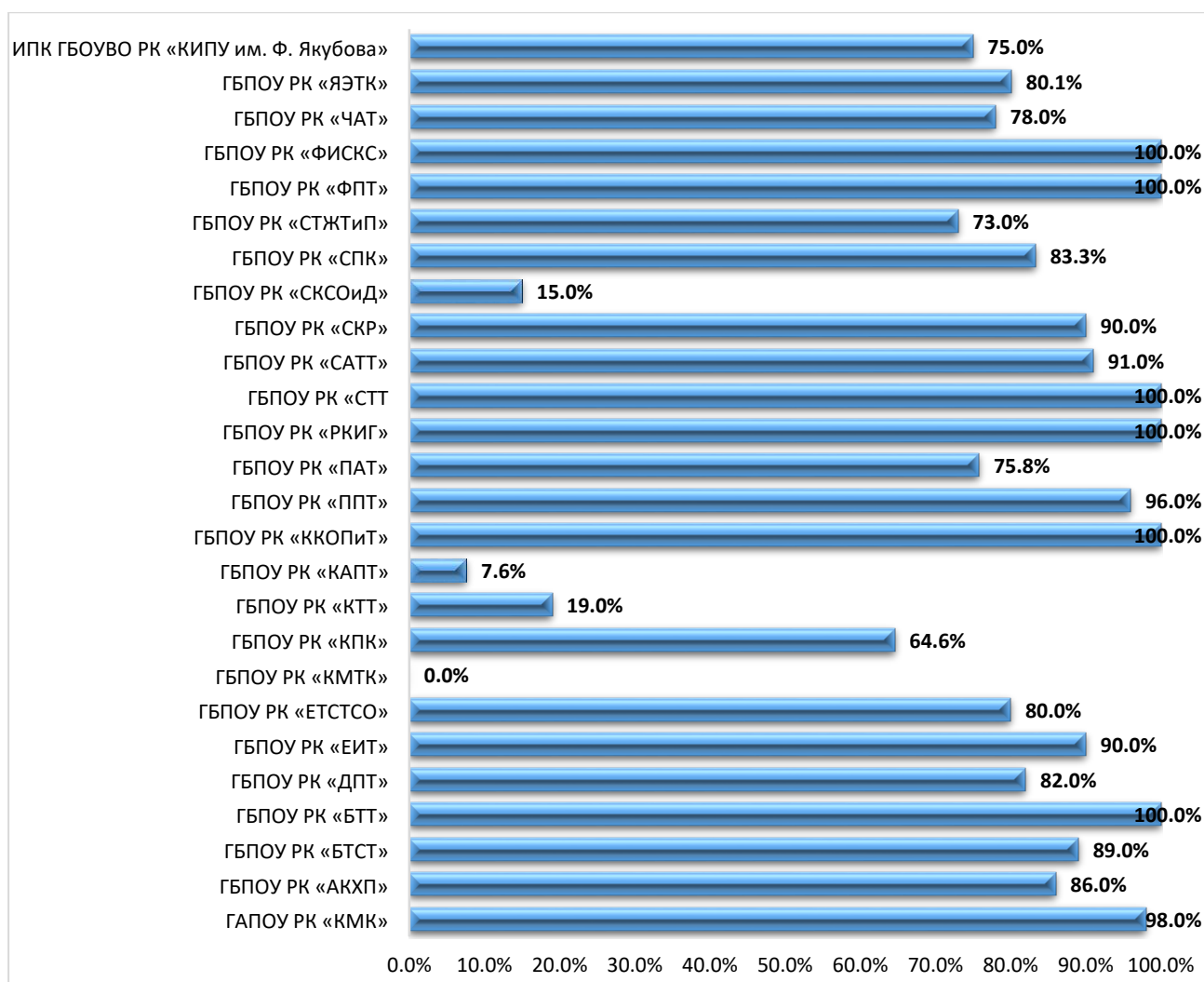


Рис. 3. Удельный вес педагогических работников, принявших участие в организационно-методических мероприятиях, направленных на профилактику профессионального выгорания педагогов

В ГБПОУ РК «Керченский морской технический колледж» за период мониторинга такие мероприятия не проводились.

Вывод. Анализ представленных документов позволяет сделать вывод, что система работы по выявлению, устранению профессиональных дефицитов и профессионального выгорания сформирована лишь в некоторых ПОО: **ГБПОУ РК «Романовский колледж индустрии гостеприимства»**, ГАПОУ РК «Крымский многопрофильный колледж», ГБПОУ РК «Феодосийский техникум строительства и курортного сервиса», ГБПОУ РК «Феодосийский политехнический техникум», инженерно-педагогическом колледже ГБОУ ВО РК «КИПУ имени Февзи Якубова».

В большинстве ПОО на сегодняшний день представлен лишь фрагментарный опыт такой деятельности. Также обращает на себя внимание низкая активность ПОО в проведении самодиагностики профессиональных дефицитов педагогами.

Показатели мониторинга ГБПОУ РК «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна», ГБПОУ РК «Симферопольский политехнический колледж» свидетельствуют об отсутствии целостного подхода к осуществлению

мероприятий (мониторингов), направленных на выявление профессиональных дефицитов в педагогической среде. Администрации ПОО необходимо своевременно вносить изменения в локальные акты по вопросам формирования и развития системы профессионального развития педагогических работников.

Рекомендации. Системную работу по выявлению, преодолению дефицита компетенций у педагогических работников необходимо включить в планы работы педагогов-психологов для решения профессиональных задач педагогов. Методическим и психолого-педагогическим службам ПОО необходимо усилить работу по организации семинаров-практикумов, мастер-классов, «круглых» столов и иных форм трансляции педагогического опыта с привлечением педагогов, испытывающих профессиональные затруднения.

2. Организация работы по профессиональному развитию педагогических работников в ПОО

Научно-методическое сопровождение педагогических работников должно иметь комплексный и системный характер, что выражается в количестве и разнообразии проводимых образовательных мероприятий, а также в широком охвате всех категорий педагогических работников.

По данным мониторинга, наблюдается недостаточное внимание к изучению состояния деятельности системной работы по научно-методическому сопровождению профессионального развития педагогов, особенно с использованием ресурсов сетевого взаимодействия, следствием чего является отсутствие понимания способов взаимодействия и несистематизированная работа с данными ресурсами (рис. 4).

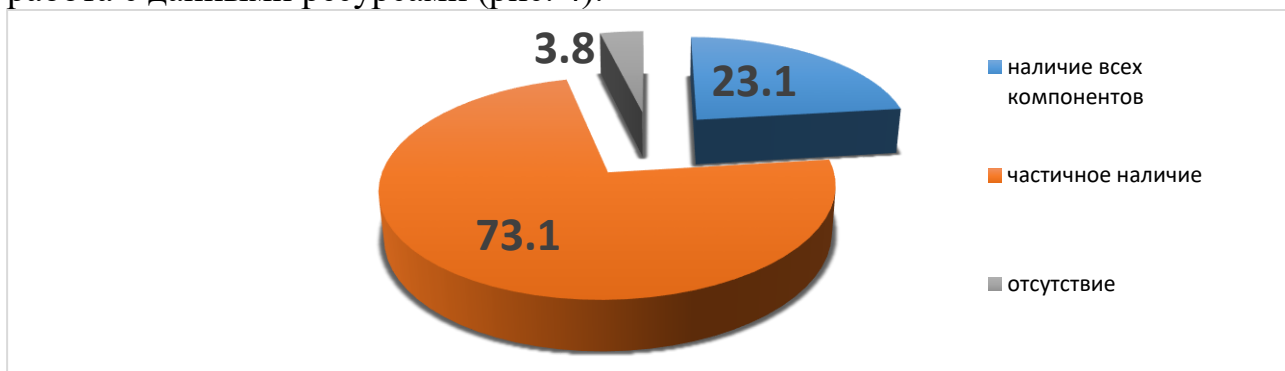


Рис. 4. Работа по научно-методическому сопровождению в ПОО РК

Системная работа по научно-методическому сопровождению профессионального развития педагогов в полной мере представлена в ГБПОУ РК «Феодосийский техникум строительства и курортного сервиса», ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж», ГАПОУ РК «Крымский многопрофильный колледж», ГБПОУ РК «Чапаевский агротехнологический техникум», **ГБПОУ РК «Романовский колледж индустрии гостеприимства»**, ГБПОУ РК «Красногвардейский агропромышленный техникум».

Показатели включения ПОО в работу по вопросам объективного оценивания образовательных результатов, обучающихся составляют существенный сегмент работы по методическому сопровождению профессионального развития педагогических работников, координации их

деятельности. В ПОО проводится разбор типичных ошибок экзаменационных работ, ВПР, ГИА, ведется консультативная помощь, но к сожалению, во многих ПОО отсутствует журнал консультаций.

В инновационных проектах участвуют педагогические работники 4 ПОО: ГБПОУ РК «Феодосийский политехнический техникум», ГБПОУ РК «Симферопольский колледж радиоэлектроники», ГАПОУ РК «Крымский многопрофильный колледж», ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж», что составляет 15,4 %.

Повышение активности ПОО в данном направлении должно стать задачей на 2022-2023 учебный год, поскольку именно неформальное взаимодействие в процессе обмена опытом, знаниями и технологиями позволит повысить профессиональную компетентность педагогических кадров, что, в свою очередь, будет способствовать профессиональному развитию педагогических работников.

Вопросы методического сопровождения педагогов по аттестации педагогических работников включены в план работы методиста/методического кабинета. Педагогические работники ознакомлены с нормативно-правовыми документами и процедурой прохождения аттестации педагогических кадров. Семинары сегодня являются самой востребованной формой методического сопровождения аттестующихся педагогических работников, выступая своеобразной площадкой интерактивного обучения. Настоящим мониторингом было установлено, что не во всех ПОО методической службой проводятся семинары, вебинары для аттестующихся.

В 60 % ПОО РК прослеживается системная работа по организации комплексной методической помощи аттестующимся педагогическим работникам (рис.5).

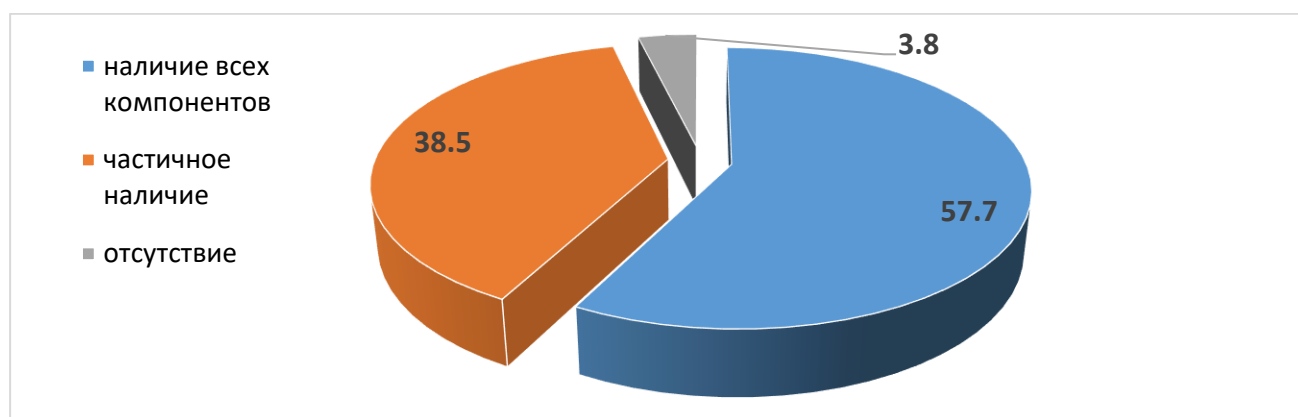


Рис. 5. Организация системной, комплексной методической помощи аттестующимся педагогическим работникам

Обеспечение качества образовательных услуг невозможно без постоянного повышения квалификации педагогов с целью углубления и усовершенствования имеющихся профессиональных знаний, повышения качества профессиональной деятельности. Согласно п.п.2 п.5 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на

дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. В системе образования Республики Крым созданы все условия для своевременного прохождения курсов повышения квалификации педагогических работников как в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский центр развития профессионального образования», Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования Республики Крым «Крымский республиканский институт постдипломного педагогического образования», так и в иных образовательных организациях, оказывающих услуги дополнительного профессионального образования.

Во всех образовательных организациях ведется работа по повышению квалификации педагогических работников, имеются перспективные планы повышения квалификации и стажировки педагогических работников.

В ГБПОУ РК «Бахчисарайский техникум строительства и транспорта», ГБПОУ РК «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна», ГБПОУ РК «Симферопольский политехнический колледж» слабо ведется аналитическая работа по повышению квалификации педагогических работников: имеются план-графики, а анализ/отчет отсутствует.

Повышение квалификации осуществлялось как на бюджетной, так и на договорной основе, очное обучение сочеталось с применением дистанционных образовательных технологий.

Удельный вес преподавателей и мастеров производственного обучения, освоивших программы повышения квалификации в дистанционной форме с 01.01.2021 года в среднем составляет 51,4 %. Наиболее активно педагогические работники ГБПОУ РК «Бахчисарайский техникум строительства и транспорта», ГБПОУ РК «Приморский промышленный техникум» проходят обучение по дополнительным профессиональным программам в дистанционной форме (рис. 6).

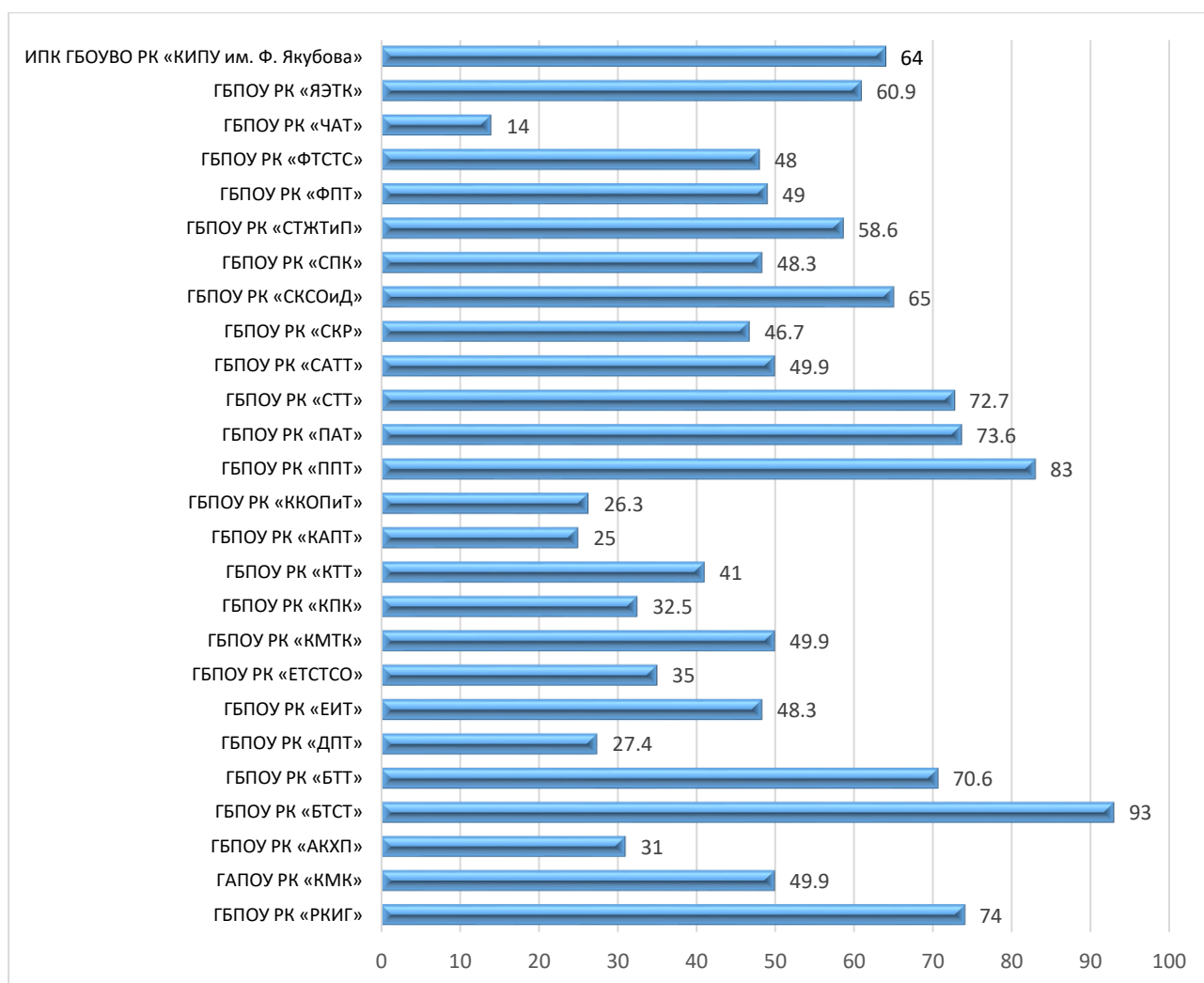


Рис. 6. Повышение квалификации в дистанционной форме

Анализ результатов повышения квалификации показывает, что в целом профессиональными образовательными организациями создаются условия для непрерывного роста профессионального уровня работников образования в соответствии с современными требованиями.

Принципы персонификации и адресности определяют индивидуальные задачи профессионального развития педагогических работников, способствуют разработке и реализации индивидуальных образовательных маршрутов на основе результатов диагностики профессиональных компетенций, а также позволяют оперативно реагировать как на приоритетные направления развития российского образования, так и на изменяющиеся запросы и/или профессиональные дефициты педагогических работников.

В ПОО с целью повышения профессионального уровня и своевременной помощи в преодолении профессиональных затруднений педагогов составляются индивидуальные образовательные маршруты (далее – ИОМ) на основе диагностики профессиональных дефицитов. В ГБПОУ РК «Крымский колледж общественного питания и торговли», ГБПОУ РК «Евпаторийский техникум строительных технологий и сферы обслуживания», ГБПОУ РК «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна», ГБПОУ РК «Симферопольский политехнический колледж», ГБПОУ РК «Ялтинский

экономико-технологический колледж» вопросы совершенствования профессионального мастерства включены в планы работы методических объединений, индивидуальные планы, планы самообразования. Отсутствуют ИОМ в ГБПОУ РК «Симферопольский техникум железнодорожного транспорта и промышленности».

Таким образом, ИОМ является рефлексивным инструментом для педагогов, имеющих профессиональные дефициты в той или иной области.

Вывод. На высоком уровне ведется работа по профессиональному развитию педагогических работников в ГБПОУ РК «Романовский колледж индустрии гостеприимства», ГАПОУ РК «Крымский многопрофильный колледж», ГБПОУ РК «Приморский промышленный техникум», ГБПОУ РК «Сакский технологический техникум», ГБПОУ РК «Керченский технологический техникум». При самостоятельной регистрации на сайтах дистанционного обучения педагоги самостоятельно выбирают программу обучения, руководствуясь личными интересами, а не необходимостью восполнения проблемных профессиональных зон. При этом не всегда перечень программ, представленных на сайтах дистанционного обучения, в полном объеме соответствует потребностям педагогов. Педагогические работники по окончании курсов неэффективно используют полученные знания, не пытаются обучать своих коллег.

Рекомендации. Администрации и методическим службам обратить внимание на тематику курсов повышения квалификации, которые необходимы для восполнения выявленных проблемных зон.

3. Наличие в ПОО системной работы по формированию методического актива и методических объединений

Система профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров может быть построена только при участии наиболее квалифицированной части педагогического сообщества методического актива. Формирование методического актива содействует развитию единой системы научно-методического сопровождения педагогических работников и образовательных организаций. В большинстве ПОО РК доля педагогических работников, вошедших в методический актив составляет 50-75% (рис.7).

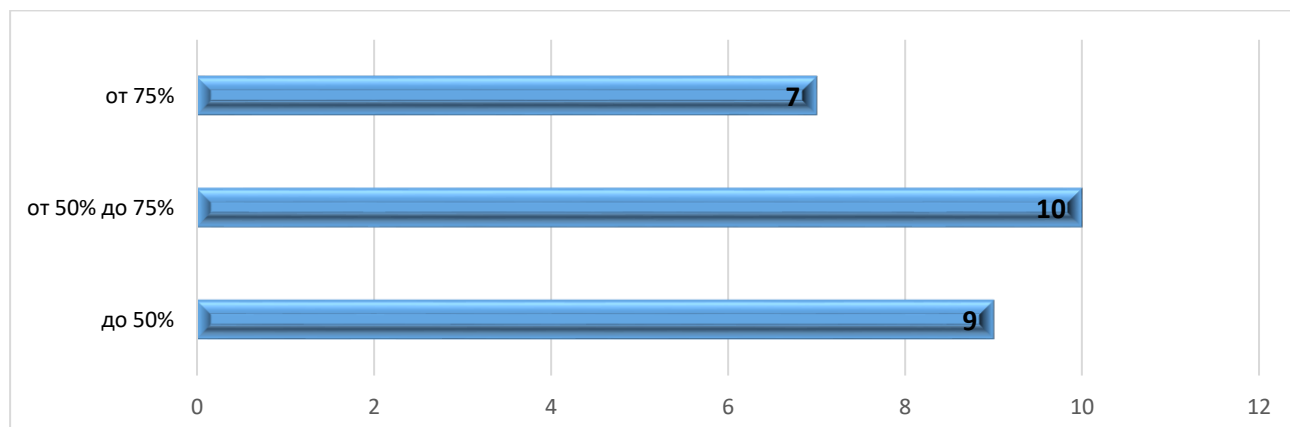


Рис. 7. Методический актив

К числу подсистем управляющей системы профессиональной образовательной организации относят методическую службу (методический актив, методические объединения) - структурное подразделение управления. Функциональное назначение методической службы связано с созданием условий для формирования и непрерывного развития целостной профессионально-личностной компетентности педагогов.

В ПОО РК ведется работа по совершенствованию методической деятельности, но наблюдается большой разброс в проведенных мероприятиях от 1 в ГБПОУ РК «Приморский промышленный техникум», ГБПОУ РК «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна» до 120 в ГБПОУ РК «Романовский колледж индустрии гостеприимства» (рис.8).

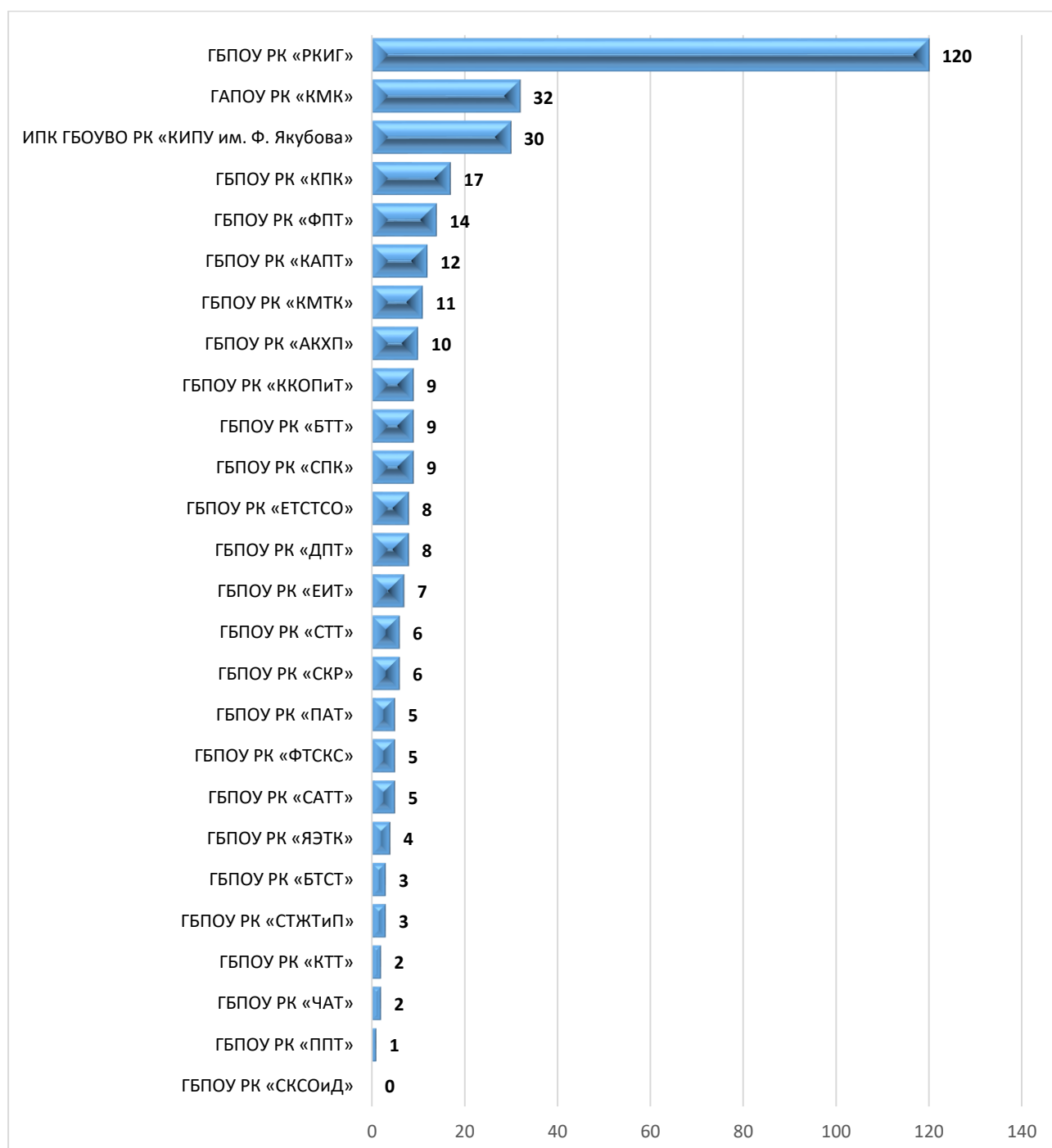


Рис. 8. Количество мероприятий по совершенствованию методической деятельности

Однако из представленных документов невозможно сделать вывод о полной картине, т.к. в одних ПОО предоставлялись отчеты о проведенных мероприятиях, а в других – только планы, протоколы заседаний учебно-методических объединений.

Важное место в системе непрерывного профессионального развития педагогических работников профессиональных образовательных организаций Республики Крым является стимулирование профессионального роста педагогических работников через участие в профессиональных конкурсах. Для анализа по этому показателю были представлены приказы Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым, приказы ГБОУ ДПО РК «КЦРПО» и приказы ПОО.

Данные мониторинга показали, что охват педагогических работников профессиональными конкурсами варьируется от 2 % до 57 % процентов от общего числа педагогических работников в ПОО. Такой разброс, безусловно, объясняется мотивацией педагогов к участию в конкурсах и различной позицией в ПОО к развитию конкурсного движения. В то же время анализ позволяет сделать вывод об огромном массиве разнообразных конкурсов. Особое внимание следует уделить конкурсам, реализуемым на уровне ПОО. На сегодняшний день только 10 ПОО проводят конкурсы внутри своих организаций: ГБПОУ РК «Керченский морской технический колледж», ГАПОУ РК «Крымский многопрофильный колледж», ГБПОУ РК «Керченский технологический техникум», ГБПОУ РК «Феодосийский техникум строительства и курортного сервиса», ГБПОУ РК «Ялтинский экономико-технологический колледж», ГБПОУ РК «Феодосийский политехнический техникум», ГБПОУ РК «Симферопольский автотранспортный техникум», ГБПОУ РК «Белогорский технологический техникум», ГБПОУ РК «Прудовский аграрный техникум», ГБПОУ РК «Джанкойский профессиональный техникум», что составляет 38,5%. Можно предположить, что исключение этого уровня (уровень образовательной организации) не способствует формированию внутренней мотивации самого педагога к принятию участия в конкурсах регионального и более высокого уровней.

Педагогические работники ГБПОУ РК «Феодосийский политехнический техникум», ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум», ГБПОУ РК «Джанкойский профессиональный техникум», ГБПОУ РК «Армянский колледж химической промышленности», ГАПОУ РК «Крымский многопрофильный колледж» активно принимают участие в конкурсах различного уровня (рис.9). То есть постоянно совершенствуются и развиваются, формируют в себе те качества, которые необходимы для повышения своего профессионального уровня. Из этого следует, что данные педагогические коллективы находятся в постоянном профессиональном росте.

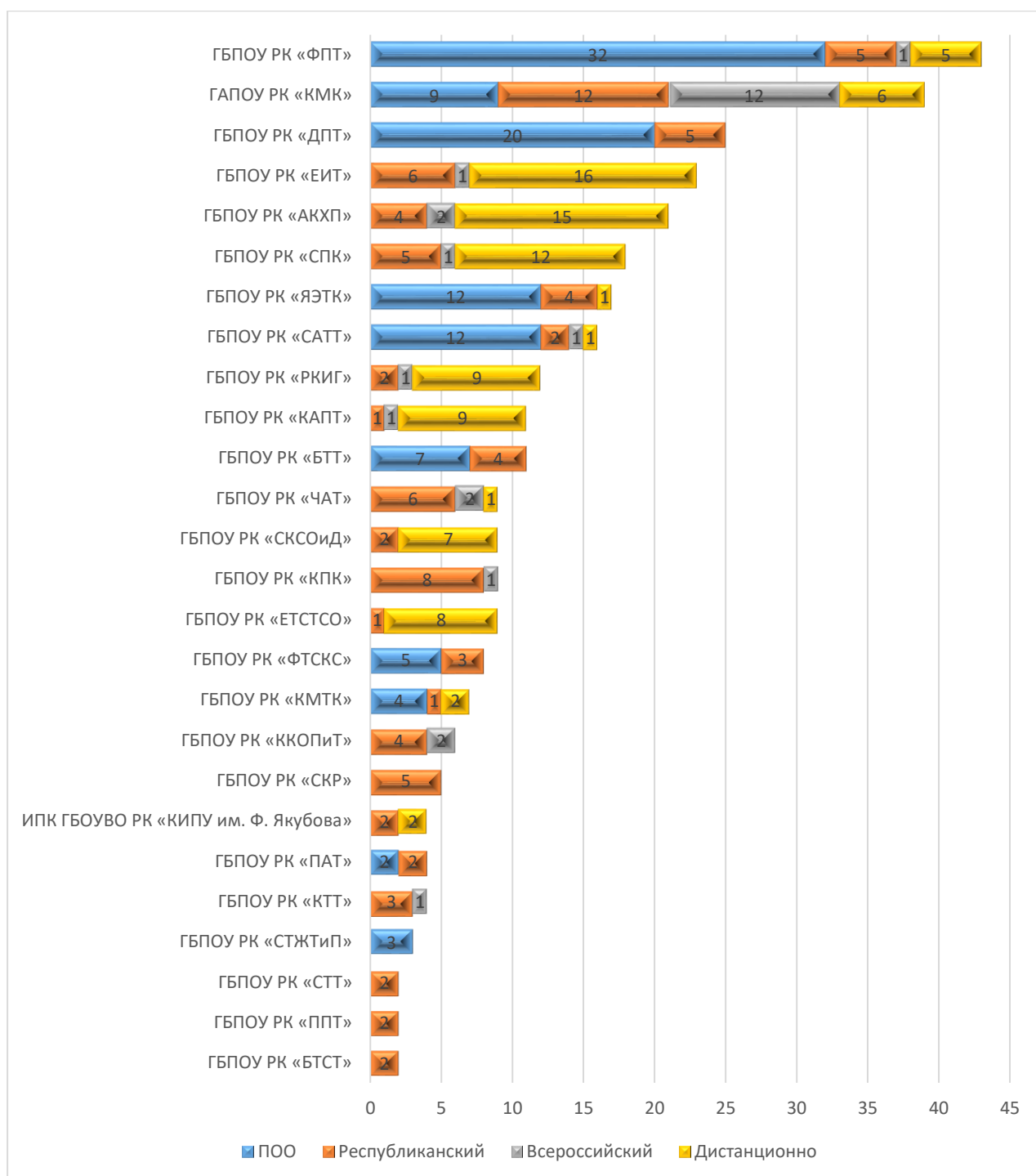


Рис. 9. Участие педагогических работников ПОО в профессиональных конкурсах

Итоги участия педагогов в конкурсах показали, что самой результативной ПОО является ГБПОУ РК «Крымский колледж общественного питания и торговли», представители которого одержали победы в 4 конкурсах, а педагогические работники ГБПОУ РК «Евпаторийский техникум строительных технологий и сферы обслуживания», ГБПОУ РК «Симферопольский автотранспортный техникум», ГБПОУ РК «Феодосийский политехнический техникум» одержали победы в 3 конкурсах (рис. 10).

Лидирующие позиции указанных ПОО обеспечены слаженной системной и целенаправленной работой методических служб и администрации, а также

профессионализмом педагогов, выступавших в республиканских и всероссийских конкурсах от своих ПОО.

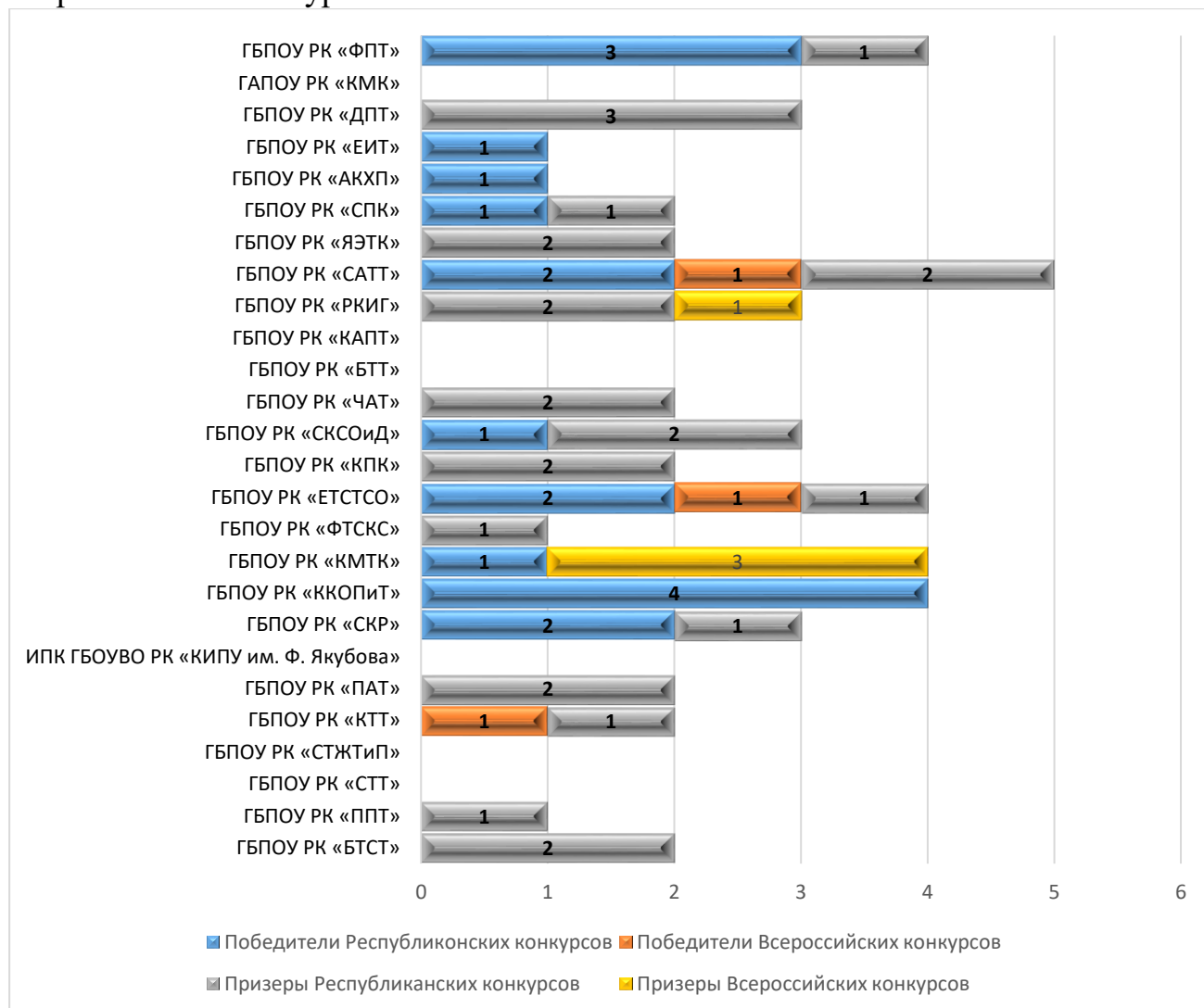


Рис. 10. Результаты участия педагогических работников в профессиональных конкурсах

Вывод. Предоставленные отчеты и изученные материалы, позволяют сделать вывод о том, что в подавляющем большинстве ПОО пользуются разнообразными каналами совершенствования организационно-методической деятельности: очные мероприятия в формате советов, сессий, круглых столов и пр. При этом существует проблема недостатка аналитической работы, нет прямой и очевидной документированной связи между проведением мероприятий и планированием работы по совершенствованию методической деятельности образовательной организации. Конкурсное движение способствует созданию условий по обмену педагогическим опытом, создает мотивацию, стимулирует саморазвитие личности педагогов, решает задачи по выявлению лучшего опыта педагогических работников.

Рекомендации: Методическим службам необходимо продолжать поддерживать конкурсное движение в ПОО. Администрации целесообразно для выявления творчески работающих педагогов, повышения авторитета

педагогической профессии и популяризации конкурсного движения создать систему конкурсов внутри ПОО.

4. Организация работы по поддержке молодых педагогов и системы наставничества

В целях научно-методического сопровождения молодых педагогов в период адаптации и профессионального становления, привития молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепления их в профессиональной образовательной организации организована работа по наставничеству. Система наставничества строится на организации взаимодействий и взаимной ответственности всех участников процесса. В ПОО необходимым условием успешной реализации системы наставничества является тщательное планирование и подготовка среды образовательной организации для ее внедрения. Для реализации наставничества как способа сопровождения молодого педагога при вхождении в профессию и разностороннего ее освоения используются разные модели взаимодействия и реализации разных типов в зависимости от имеющихся затруднений и потребностей молодого специалиста, возможностей колледжей, техникумов. Работа с молодым специалистом осуществляется не только силами администрации, но в большей степени педагогами-наставниками, которые оказывают консультационную, методическую и практическую помощь в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства молодых педагогов. Во всех ПОО разработаны Положения о школе молодого педагога, имеются планы работы школы молодого педагога.

208 молодых педагогов из 26 ПОО активно принимают участие в методических мероприятиях.

Количество молодых специалистов, пришедших работать в ПОО Республики Крым колеблется, однако, все специалисты работают на своих местах (рис. 11).

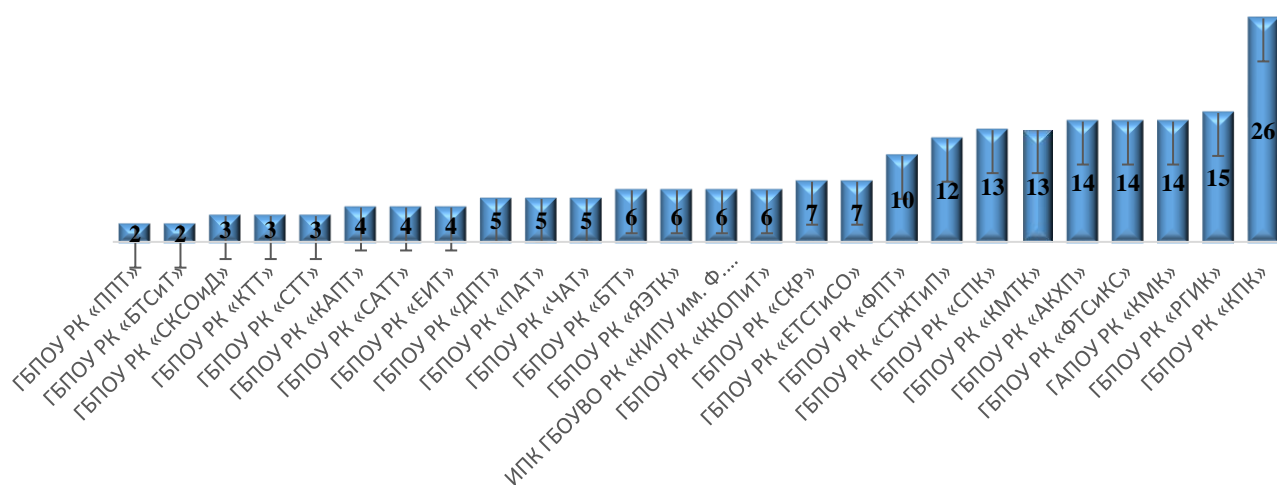


Рис. 11. Количество молодых педагогов в ПОО РК

В ПОО, осуществляющих сопровождение молодых педагогов приняты необходимые управленческие действия для снижения проблем адаптации к сложившимся условиям работы, планомерному вхождению в профессиональную деятельность в сопровождении педагога-наставника.

Ведется систематическая и системная работа по реализации модели наставничества над молодыми педагогами в рамках «Школы молодого педагога».

Большая часть программ наставничества во всех ПОО реализуется по форме «Педагог-педагог», а доля молодых педагогов, осуществляющих профессиональную деятельность под руководством наставника (участвующих в программах наставничества), от общего числа молодых педагогов составляет 94,8 %.

Следует отметить успешную организацию работы по наставничеству в ГБПОУ РК «Прудовский аграрный техникум» – программа наставничества «Профессиональная помощь молодому педагогу», в ГАПОУ РК «Крымский многопрофильный колледж» – в рамках «Школы молодого преподавателя» разрабатываются методические рекомендации.

Среди молодых педагогов, за отчётный период, аттестованы на квалификационную категорию – 35 чел. (16,8%) из 9 ПОО (ГБПОУ РК «Феодосийский политехнический техникум», ГБПОУ РК «Феодосийский техникум строительства и курортного сервиса», ГБПОУ РК «Евпаторийский техникум строительных технологий и сферы обслуживания», Инженерно-педагогический колледж ГБОУ ВО РК «КИПУ имени Февзи Якубова», ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж», ГБПОУ РК «Крымский колледж общественного питания и торговли», ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум», ГБПОУ РК «Чапаевский агротехнологический техникум»), **ГБПОУ РК «Романовский колледж индустрии гостеприимства».**

Важное место в системе непрерывного профессионального развития педагогических работников профессиональных образовательных организаций Республики Крым является стимулирование профессионального роста молодых педагогических работников через участие в профессиональных конкурсах. Для анализа по этому показателю были представлены приказы ПОО, приказы Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым, приказы ГБОУ ДПО РК «КЦРПО».

Недостаточно активно ведется работа по участию молодых педагогов в конкурсах профессионального мастерства. Невысоким остается процент участия молодых педагогов в конкурсах. Принимали участие в конкурсах профессионального мастерства – 21 педагог из 12 ПОО. Наиболее активно участвовали в профессиональных конкурсах молодые педагоги **ГБПОУ РК «Романовский колледж индустрии гостеприимства»**, ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникум».

Анализ созданной системы работы с молодыми педагогами в профессиональной образовательной организации позволил установить следующее: практически во всех образовательных организациях в положениях о методической помощи (сопровождении) молодых педагогов (организации

наставничества) прописаны этапы работы по данному направлению. В тоже время лишь в ГАПОУ РК «Крымский многопрофильный колледж», ГБПОУ РК «Романовский колледж индустрии гостеприимства», ГБПОУ РК «Феодосийский техникум строительства и курортного сервиса», ГБПОУ РК «Феодосийский политехнический техникум», Инженерно-педагогический колледж ГБОУ ВО РК «КИПУ имени Февзи Якубова», ГБПОУ РК «Прудовский аграрный техникум» представлены все необходимые системные элементы (адаптационный, основной/проектировочный, контрольно-оценочный), позволяющие достичь максимального эффекта в процессе сопровождения молодых педагогов.

Выявлены затруднения при формировании психолого-педагогического сопровождения профессионального развития молодых педагогов с использованием ресурсов психолого-педагогической службы.

На фоне выявленных затруднений можно признать успешным начало работы в данном направлении ГБПОУ РК «Прудовский аграрный техникум», ГБПОУ РК «Керченский технологический техникум», ГБПОУ РК «Чапаевский агротехнологический техникум», ГБПОУ РК «Приморский промышленный техникум».

Вывод. Непрерывное повышение профессиональной компетентности молодых педагогов через организацию мероприятий, ориентированных на рост личностного потенциала и профессиональных компетенций молодых педагогов, положительно влияет на процесс адаптации в педагогической деятельности. Период адаптации молодых специалистов проходит успешно. Молодым специалистам оказывается помощь администрацией и педагогами-наставниками в вопросах совершенствования теоретических знаний, повышения профессионального мастерства, создания условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, развития потребности и мотивации в непрерывном самообразовании. Несмотря на то, что все молодые педагоги охвачены системой наставничества, необходимо сделать акцент на следующем:

- проводить мероприятия по снижению рисков наставничества в ПОО;
- организовать сетевое взаимодействие образовательных организаций с целью оказания консультативной и практической помощи молодым педагогам.

5. Организация работы по поддержке педагогических работников, включенных в учебно-методические объединения

Важным звеном методической работы являются республиканские методические объединения, развивающиеся как сетевые сообщества. Основная цель их деятельности – повышение методического мастерства и профессиональной компетентности педагога: обеспечение развития профессионализма педагогических работников посредством сетевого взаимодействия, совместного решения наиболее сложных проблем, касающихся учебно-методического обеспечения образовательного процесса, образовательных продуктов; развитие электронного ресурса с целью индивидуализации профессионального образования, развития мобильности педагогических ресурсов путем взаимодействия с коллегами, создание базы

данных по программным продуктам учебного назначения и опыту их применения в образовательной деятельности.

Результатом деятельности сообществ является:

- обмен опытом, профессиональная оценка деятельности с целью получения новых решений проблемы исследования, новых идей;
- трансляция собственного опыта в рамках работы УМО, участие в семинарах, вебинарах, конференциях;
- подготовка и участие в конкурсах профессионального мастерства; профессиональное взаимодействие в рамках процессов консультирования и методического сопровождения;
- создание и пополнение методических копилек для педагогических работников в процессе сетевого взаимодействия;
- организация индивидуальной работы с обучающимися различных групп, использование новых форм работы с ними.

Мониторинг результатов деятельности учебно-методических объединений инициирует виртуальное взаимодействие в создании условий для реального общения, а также обмен опытом, распространение эффективных практик и поддержку инициатив.

В Инженерно-педагогическом колледже ГБОУ ВО РК «КИПУ имени Февзи Якубова» и ГБПОУ РК «Романовский колледж индустрии гостеприимства» удельный вес педагогических работников, включенных в число республиканских УМО превышает 75%, в ГБПОУ РК «Керченский морской технический колледж» более 50 %, в остальных ПОО – менее 50%.

Активно ведется работа по участию педагогических работников в работе республиканских учебно-методических объединениях в ГБПОУ РК «Керченский морской технический колледж», ГБПОУ РК «Ялтинский экономико-технологический колледж», ГБПОУ РК «Джанкойский профессиональный техникум», ГБПОУ РК «Симферопольский колледж радиоэлектроники», ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж» (рис.12).

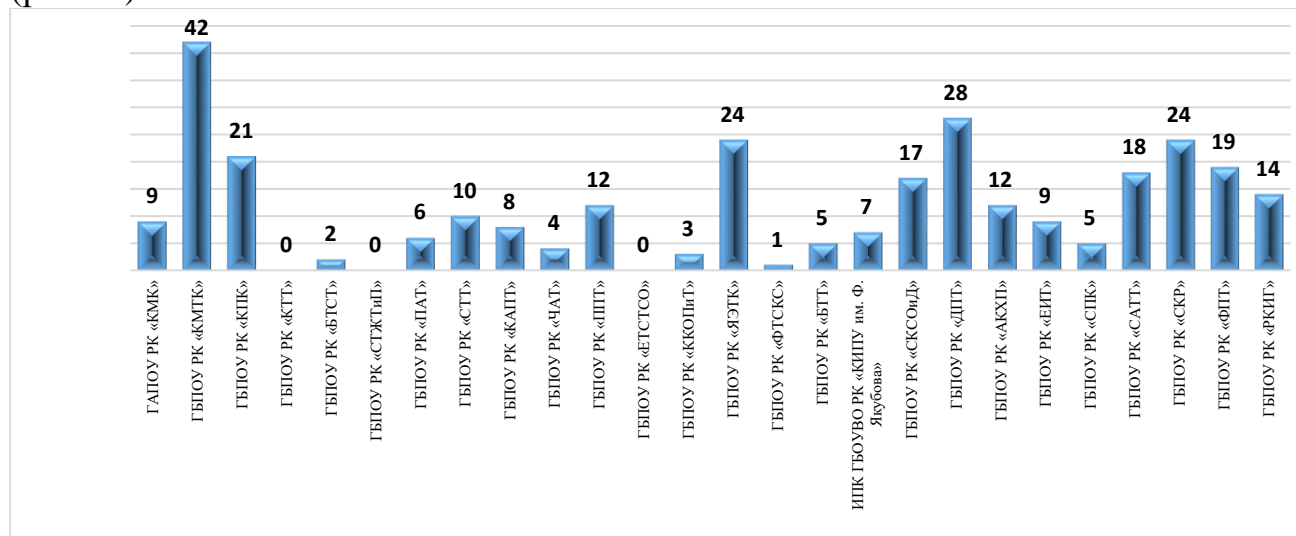


Рис. 12. Участие педагогических работников в работе республиканских учебно-методических объединениях

Мониторинг показал, что в системе УМО присутствует довольно органичное сочетание разных по форме мероприятий, где есть место для встреч педагогического сообщества в широком формате (вебинары, конференции, семинары), а также для узкоспециальных событий (круглые столы, мастер-классы).

В рамках методического сопровождения педагогических работников учебно-методическими объединениями ПОО проводятся организационно-методические мероприятия. Наиболее активно работают участники методических объединений ГБПОУ РК «Керченский морской технический колледж», ГБПОУ РК «Белогорский технологический техникум», Инженерно-педагогический колледж ГБОУ ВО РК «КИПУ имени Февзи Якубова» (рис. 13).

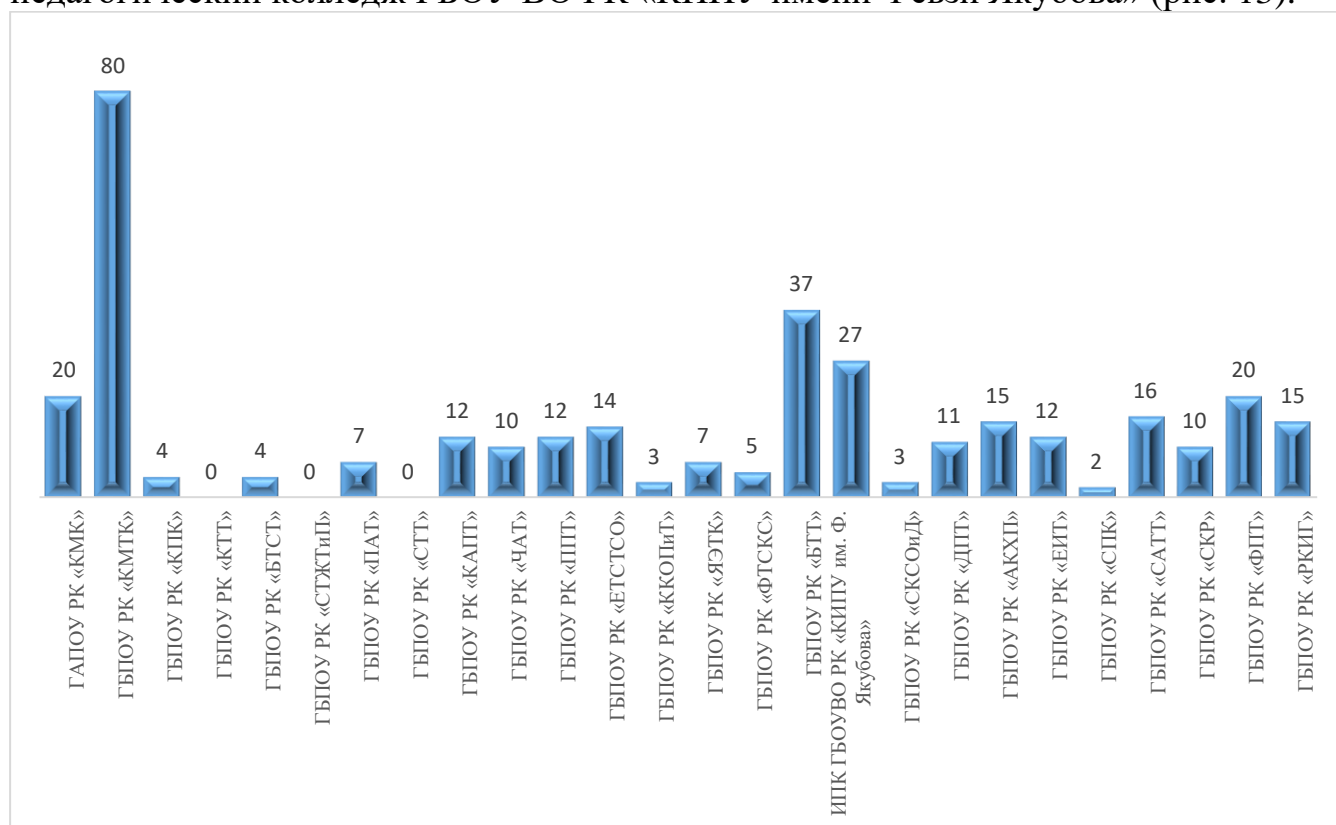


Рис. 13. Количество организационно-методических мероприятий, проведенных учебно-методическими объединениями ПОО

Вывод. Согласно полученным данным, общая оценка методической поддержки педагогических работников, включенных в учебно-методические объединения, находится на достаточном уровне. Однако, необходимо уделить особое внимание увеличению мер и эффективности принятых решений по развитию сетевого взаимодействия педагогов.

Рекомендации. Председателям республиканских УМО обратить внимание на более тесную связь с методическими объединениями ПОО, для создания площадки проявления творческой активности педагогов; систематически проводить анализ результатов образовательного процесса по своему направлению.

Администрации ПОО должны активнее продвигать своих педагогических работников в состав республиканских УМО.

Методическим объединениям ГБПОУ РК «Керченский технологический техникум», ГБПОУ РК «Сакский технологический техникум», ГБПОУ РК «Симферопольский техникум железнодорожного транспорта и промышленности» следует включить в планы работы методического объединения мероприятия по поддержке педагогических работников.

6. Обеспечение в ПОО системной работы по развитию кадрового потенциала

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях региона. Здесь показателями выступали как обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами, так и наличие вакансий в ПОО.

Обеспеченность образовательного процесса по профессии/специальности педагогическими работниками составляет в среднем 96,4 %.

В ГБПОУ РК «Джанкойский профессиональный техникум» и ГБПОУ РК «Евпаторийский техникум строительных технологий и сферы обслуживания» на момент проведения мониторинга было по 4 вакансии, поэтому обеспеченность педагогическими работниками составила 92 %. В ГБПОУ РК «Ялтинский экономико-технологический колледж» – 96 %, в в ГБПОУ РК «Симферопольский автотранспортный техникум» – 84 %.

Вывод. К факторам, оказывающим негативное влияние на полученные результаты можно отнести: отсутствие в образовательных организациях разработанных управленческих решений по развитию кадрового потенциала и созданию кадровых условий для реализации ОПОП.

7. Обеспечение в ПОО системной работы по вовлечению педагогических работников в экспертную деятельность

Экспертная деятельность педагога – это не только показатель его профессионального роста, это особый вид активности педагога, важнейшая составляющая педагогического профессионализма. Формирование и развитие сообществ профессионалов-педагогов, решающих общие задачи образования, развивающих свои компетенции, в том числе через участие в экспертной деятельности – один из наиболее распространенных и эффективных путей непрерывного профессионального развития. В этой связи особую актуальность имеет целенаправленная работа по привлечению педагогических работников региона к участию в экспертной деятельности в составе экспертных комиссий, жюри, экспертизе результатов профессиональной деятельности работников образования (аттестации). Включение педагогических работников в число экспертов по различным направлениям деятельности регламентируется на региональном уровне приказами Министерства образования, науки и молодежи Республики Крым, на местном уровне – нормативными актами соответствующих организаций.

Высокая квалификация экспертов обеспечивается профессиональным опытом специалистов, по направлению аккредитуемой программы и

дополнительными знаниями, учитывающими задачи и особенности работы в качестве эксперта. Анализ результатов мониторинга по вовлечению педагогических работников в экспертную деятельность показал, что большой процент экспертов от общего числа включенных в экспертную деятельность составляют эксперты оценивающие результаты деятельности педагогов 78,7%, меньше доля экспертов, оценивающих результаты деятельности обучающихся (9,8%) и участвующих в лицензионной и аккредитационной деятельности (11,5 %) (рис.14, рис. 15).

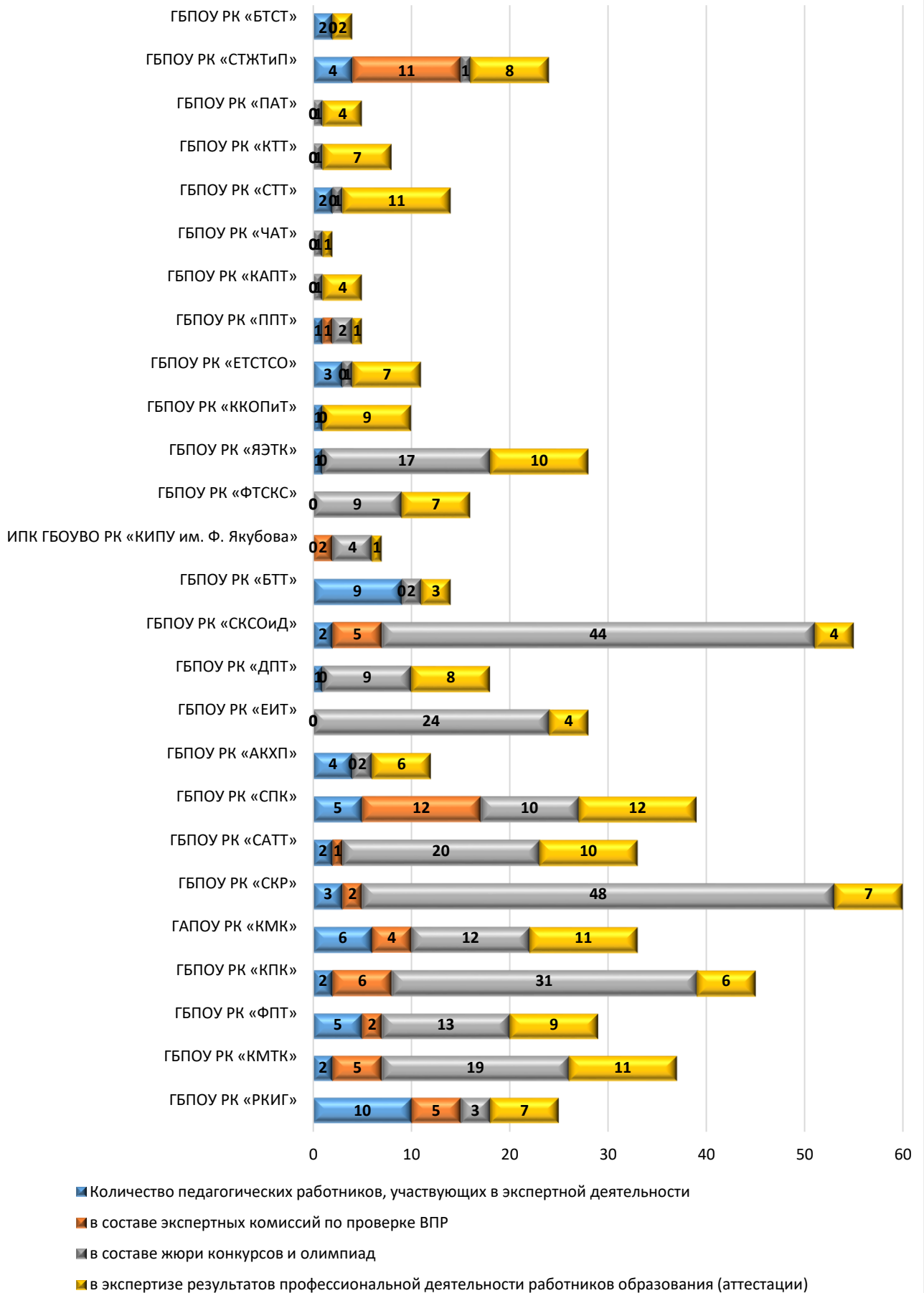


Рис. 14. Экспертная деятельность педагогических работников ПОО РК в разрезе деятельности

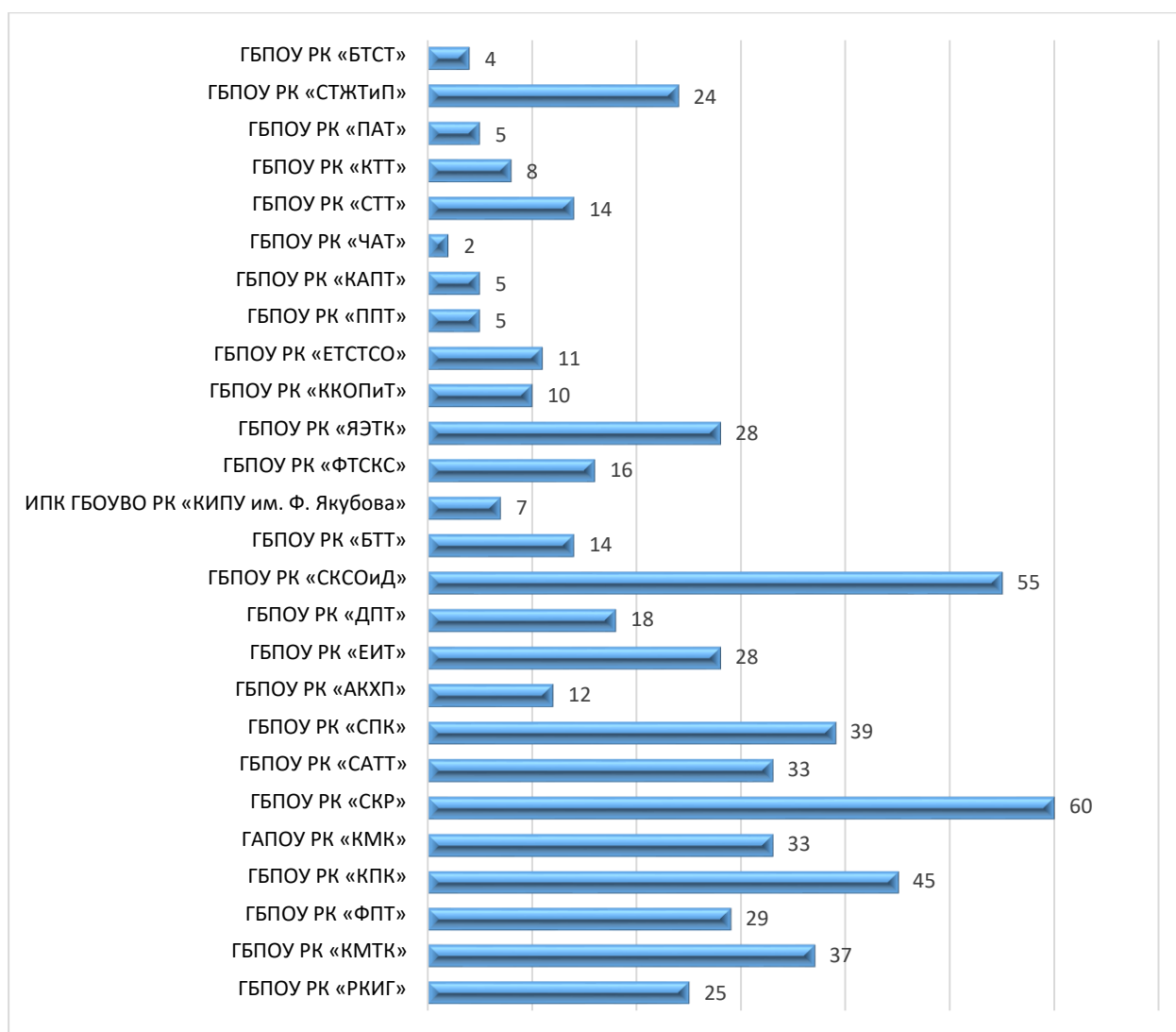


Рис. 15. Обеспечение в ПОО системной работы по вовлечению педагогических работников в экспертную деятельность

Вывод. В целом в Республике Крым ведется активная работа по вовлечению педагогов ПОО в экспертную деятельность.

Рекомендации. Администрации ПОО продолжить работу по созданию условий для роста кадрового потенциала педагогических работников путем интенсификации информационного обмена; методическим службам включить в планы работы мероприятия, направленные на подготовку к участию в экспертной деятельности различной направленности, в том числе, через подготовку и проведение конференций и обучающих семинаров.

8. Наличие в ПОО системы управленческих решений по организации работы по профессиональному развитию педагогических работников в образовательной организации

Управленческие решения принимаются непосредственно руководителями и представляют собой управляющие воздействия, направленные на достижение цели управления. Управленческие решения предназначены для изменения управляемых факторов, влияющих на образовательную организацию.

В ПОО имеются нормативные акты, в которых определены – цели и показатели эффективности работы по профессиональному развитию педагогических работников, методы сбора информации для проведения мониторингов эффективности работы с использованием процедур внутренней системы оценки качества образования.

При этом стоит отметить, что только в ГБПОУ РК «Романовский колледж индустрии гостеприимства», ГБПОУ РК «Феодосийский техникум строительства и курортного сервиса», ГБПОУ РК «Крымский колледж общественного питания и торговли», ГАПОУ РК «Крымский многопрофильный колледж» по результатам мониторингов проводится комплексный анализ результатов, оказывается адресная методическая помощь, принимаются соответствующие управленческие решения (15,4%).

В большинстве ПОО (69,2 %) недостаточно оперативно принимаются управленческие решения, не проводится анализ эффективности принятых мер по профессиональному развитию педагогических работников.

На момент проведения мониторинга в ГБПОУ РК «Симферопольский политехнический колледж», ГБПОУ РК «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна», ГБПОУ РК «Приморский промышленный техникум», ГБПОУ РК «Бахчисарайский техникум строительства и транспорта» (15,4%) не были представлены материалы управленческих решений (рис. 16).



Рис. 16. Наличие управленческих решений в ПОО РК

Вывод. Анализ эффективности принятых мер и мероприятий по профессиональному развитию педагогических работников показывает организацию работы на среднем уровне.

Итоговая сумма баллов интерпретируется следующим образом:

- менее 59 баллов – низкая эффективность деятельности ПОО;
- 60-80 баллов – средняя эффективность деятельности ПОО;
- более 81 балла – высокая эффективность деятельности ПОО.

Таблица 1

Рейтинговые показатели эффективности деятельности ПОО по персональному развитию педагогических работников

Наименование ПОО	Кол-во баллов
<i>с высокой эффективностью деятельности</i>	
ГБПОУ РК «Романовский колледж индустрии гостеприимства»	312
ГБПОУ РК «Керченский морской технический колледж»	233
ГБПОУ РК «Феодосийский политехнический техникум»	196
ГБПОУ РК «Керченский политехнический колледж»	193
ГАБПОУ РК «Крымский многопрофильный колледж»	192
ГБПОУ РК «Симферопольский колледж радиоэлектроники»	171
ГБПОУ РК «Симферопольский автотранспортный техникум»	161
ГБПОУ РК «Симферопольский политехнический колледж»	146
ГБПОУ РК «Евпаторийский индустриальный техникума»	136
ГБПОУ РК «Армянский колледж химической промышленности»	136
ГБПОУ РК «Джанкойский профессиональный техникум»	135
ГБПОУ РК «Феодосийский техникум строительства и курортного сервиса»	126
Инженерно-педагогический колледж ГБОУ ВО РК «КИПУ им. Февзи Якубова»	123
ГБПОУ РК «Белогорский технологический техникум»	123
ГБПОУ РК «Евпаторийский техникум строительных технологий и сферы обслуживания»	121
ГБПОУ РК «Ялтинский экономико-технологический колледж»	115
ГБПОУ РК «Крымский колледж общественного питания и торговли»	113
ГБПОУ РК «Симферопольский колледж сферы обслуживания и дизайна»	110
ГБПОУ РК «Приморский промышленный техникум»	93
ГБПОУ РК «Красногвардейский агропромышленный техникум»	89
ГБПОУ РК «Чапаевский агротехнологический техникум»»»	85
ГБПОУ РК «Сакский технологический техникум»	80
<i>со средней эффективностью деятельности</i>	
ГБПОУ РК «Керченский технологический техникум»	79
ГБПОУ РК «Прудовский аграрный техникум»	78
ГБПОУ РК «Симферопольский техникум железнодорожного транспорта и промышленности»	72
<i>с низкой эффективностью деятельности</i>	
ГБПОУ РК «Бахчисарайский техникум строительства и транспорта»	56

Заключение

В каждой профессиональной образовательной организации определены свои подходы к осуществлению мероприятий (мониторингов), направленных на выявление профессиональных дефицитов у педагогических работников. В систему внутренней оценки качества образования включен самоанализ профессиональных дефицитов и затруднений педагогов. В тоже время в некоторых ПОО имеются затруднения при определении критериев диагностики профессиональных затруднений педагогов, подборе диагностического инструментария для выявления профдефицитов педагогических работников и диагностике их профессиональных потребностей, использовании результатов диагностики профессиональных затруднений. Администрация ПОО отмечает, что испытывает некоторые затруднения в сфере управления профессиональным развитием педагогов. Организуется система повышения квалификации через трансляцию опыта лучших педагогов. Внедряются в практику работы индивидуальные образовательные маршруты. При организации методической работы с учетом профессиональных дефицитов основной акцент уделяется методической составляющей. Имеются затруднения в использовании результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогов. Адресная методическая поддержка педагогических работников с учетом выявленных дефицитов ведется с акцентом на предметные и метапредметные результаты обучающихся, при этом существует риск неиспользования этих рекомендаций на уровне педагогических работников. В адресных программах ПОО не в полной мере представлены мероприятия по устранению выявленных профессиональных дефицитов. В ПОО выстраивается система мероприятий, направленных на непрерывный профессиональный рост педагогических работников, на их профессионально-личностное становление, но имеются затруднения в управлении профессиональным развитием педагогов. Следует отметить традиционный формат планирования работы по направлениям в целях организации и реализации методического сопровождения педагогических работников, при этом цифровизация образования предъявляет новые требования к планированию и с точки зрения формата, и с точки зрения содержания.

Адресные рекомендации по итогам мониторинга персонального развития педагогических работников профессиональных образовательных организаций Республики Крым

Руководителям образовательных организаций:

- принять к сведению результаты мониторинга, соотнести с содержанием управленческой деятельности в части планирования профессионального развития педагогических работников, методической работы, при необходимости внести коррективы и дополнения;
- локальные акты привести в соответствии с нормативно-правовой базой;
- проанализировать направления и содержание методической работы с результатами диагностики профессиональных затруднений, при необходимости внести соответствующие коррективы;
- систематизировать работу по выявлению профессиональных дефицитов и разработке ИОМ педагога по устранению профессиональных затруднений, обеспечению психолого-педагогической подготовленности в соответствии с современными требованиями;
- методическим службам внести изменения в планы работы, индивидуальные маршруты педагогов включив мероприятия с учётом всех выявленных профессиональных дефицитов;
- создать рабочие группы по разработке рекомендаций педагогическим работникам по самоанализу своей деятельности, как необходимого условия преодоления профессиональных дефицитов;
- рассмотреть варианты корпоративного обучения, ресурс дистанционных технологий, обмен опытом внутри и вне учреждения, участия в профессиональных сообществах и методических мероприятиях;
- организовать проведение тренингов для педагогических работников по необходимым темам, например: тренинг общения с целью совершенствования коммуникативных умений эффективного взаимодействия с обучающимися и коллегами и выработки оптимальных стилей общения с разными людьми; тренинг креативности, который служит для развития творческого воображения и мышления; тренинг разрешения различных педагогических ситуаций, вырабатывающий навыки педагогов по более результативному взаимодействию с обучающимися и др.
- усилить организационно-методическую работу с методическим активом по профессиональной самореализации: руководство профессиональными сообществами, участие в методической и инновационной деятельности; обобщение, предъявление, публикация своего профессионального опыта.
- руководителям оказать содействие в прохождении педагогическими работниками курсов повышения квалификации, участия их в методических мероприятиях регионального уровня по темам, связанным с выявленными у них профессиональными дефицитами;

- включить в циклограммы контроль реализации адресных методических рекомендаций в случае их получения педагогическим работником;
- разработать интерактивный формат представления плана работы по методическому сопровождению (формат google календаря и т.п.) позволяющий легко получать актуальную информацию о мероприятиях;
- в рамках деятельности по наставничеству обозначать в годовых планах работы конкретные проблемы, решение которых будет показано в ходе того или иного мероприятия, чтобы молодой педагог мог выбрать его целенаправленно, а администрация ПОО и наставник целевым образом работали на решение профессиональной проблемы молодого специалиста;
- вовлечение педагогических работников в экспертную деятельность, следует активизировать работу по подготовке и формированию экспертного сообщества;
- проведение повторной диагностики затруднений педагогов;
- принимать управленческие решения по организации работы по профессиональному развитию педагогических работников;
- проводить анализ эффективности принятых мер.

Педагогическим работникам:

- проведение самодиагностики с целью выявления дефицитов, их причин;
- планирование педагогической деятельности от определения результатов до диагностики их достижения, с осознанием и принятием ответственности за уровень образовательных результатов обучающихся, в том числе соотнесение их с нагрузкой;
- взаимопосещаемость занятий, сопровождаемая анализом и самоанализом;
- проведение анализа эффективности используемых в образовательном процессе методов и средств обучения, форм и методов контроля;
- совершенствование контрольно-оценочной деятельности с учетом возможностей обучающихся: разработка системы оценки достижения предметных результатов, включающей такие процедуры, как стартовая диагностика, текущее (накопительное) и тематическое оценивание с использованием заданий различного вида, форм предъявления и уровня трудности; применение в педагогической деятельности формирующего оценивания, критериального подхода.
- в целях совершенствования профессиональных компетенций целесообразно продумать собственную образовательную траекторию развития, осуществляя выбор организаций, реализующих дополнительные профессиональные педагогические программы, под свои задачи и с учетом целей и принципов государственной образовательной политики в стране и регионе, задач повышения качества общего и педагогического образования, развития информационно-образовательной среды.

Психолого-педагогическим службам:

Диагностику следует разделять на ряд этапов:

1 этап: Определение целей и задач диагностики с основными показателями и критериями. Выбор методов диагностики.

2 этап: Сбор информации. Количественная и качественная обработка данных. Сравнение результатов, полученных при обработке. Установление и анализ причинно-следственных зависимостей.

3 этап: Прогнозирование дальнейших результатов и возможностей развития. Планирование устранения трудностей специалистов.

4 этап: Организация работы по реализации планов в целях осуществления развития педагогов. Устранение выявленных профессиональных затруднений через реализацию комплекса мероприятий.

5 этап: Оценка состояния деятельности педагога по итогам проделанной работы на 4 этапе мониторинга; сопоставление полученных результатов с первоначальными. Определение эффективности проведенной работы с педагогом.

Проведение мониторинга профессиональных затруднений педагогов позволит:

- получить оперативную и достоверную информацию по деятельности педагога и его профессиональных проблемах, и трудностях;

- позволит отразить состояние проблем и трудностей педагога в образовательном процессе, аналитически обобщить результаты диагностики, на основе которых спланировать прогноз развития и коррекции педагогической деятельности.