

**Анализ эффективности реализации дифференцированной программы
развития профессиональной компетентности педагогических
работников образовательной организации**

По результатам самоанализа педагогов (участвовало 39 педагогов) МБОУ «Гимназия №166 города Новоалтайска» 2017 году можно сделать вывод о недостаточной готовности к введению профессионального стандарта «Педагог», так как у значительной части учителей были выявлены профессиональные дефициты.

41% учителей от общего числа имели дефициты по трудовой функции «Общепедагогическая функция. Обучение». У 46% педагогов от общего числа были выявлены дефициты по трудовой функции «Воспитательная деятельность», у 65% учителей - дефициты по трудовой функции «Развивающая деятельность». 24% педагогов отметили дефициты по трудовой функции «Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования». 85% от общего числа учителей имели дефициты по трудовой функции «Педагогическая деятельность по реализации программ основного общего образования».

По трудовой функции «Модуль «Предметное обучение. Математика» 35% учителей имели дефициты по данной трудовой функции, 8,6% компетенций (трудовых действий) были отмечены педагогами дефицитами от общего числа компетенций данной трудовой функции, представленных в листе самоанализа и самооценки профессиональной деятельности учителя.

По трудовой функции «Модуль «Предметное обучение. Русский язык» 25% учителей имели дефициты по данной трудовой функции, 15,4 % компетенций (трудовых действий) были отмечены педагогами дефицитами от общего числа компетенций данной трудовой функции, представленных в листе самоанализа и самооценки профессиональной деятельности учителя;

Общей проблемой для педагогов, реализующих ООП, является выполнение трудовой функции «Развивающая деятельность».

В соответствии с Комплексной программой повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций (утверждена Правительством РФ 28.05.2014 № 3241п-П8) управление профессиональным развитием педагогов в МБОУ «Гимназия №166» планировалось осуществлять на основе дифференцированной программы развития профессиональной компетентности педагогов образовательной организации и индивидуальных планов профессионального развития педагогов. Новые инструменты управления качеством кадрового состава направлены на создание условий для участия всех педагогических работников в непрерывном образовании, повышения профессиональной мобильности; усиления роли работодателей в

развитии профессиональных компетенций работников; установления соответствия квалификации работника требованиям профессионального стандарта «Педагог».

Диагностика особенностей учительского коллектива, проводимая в течение учебного года по разным направлениям деятельности, позволила выявить следующие качественные показатели профессиональной компетентности учителей:

- владение приемами отбора содержания образования в соответствии с типами, формами урока - 82%;
- знание индивидуальных особенностей учащихся, их учет при планировании учебно-воспитательного процесса - 65%;
- владение технологией личностно-ориентированного обучения - 78%;
- владение технологиями проведения нетрадиционных форм уроков - 79%;
- владение приемами обучения самоанализа, самоконтроля учащихся на уроках - 54%;
- владение способами организации групповых, индивидуальных форм работы 65%;
- владение способами организации эффективной самостоятельной деятельности учащихся 62%;
- владение способами организации учебного процесса с различными группами учащихся (с высоким и низким уровнем учебной мотивации) - 57%;
- владение способами повышения мотивации к учебной деятельности – 72%.

Полученные процентные показатели позволили сделать вывод о том, что в целом педагогический коллектив обладает необходимыми теоретическими, практическими знаниями и умениями, позволяющими на достаточном уровне реализовать требования программ, как общеобразовательной, так и профильной школы, учитывая запросы, предпочтения, способности каждого учащегося, родителя/законного представителя. Однако следует также отметить, что по некоторым позициям были выявлены показатели, требующие усиления методической работы в данных направлениях:

- способность применять на практике новые научные идеи, концепции, теории;
- владение приемами обучения самоанализа, самоконтроля учащихся;
- практическое применение новых образовательных технологий в учебно – воспитательном процессе;
- знание и применение на практике приемов развития научно-исследовательской деятельности учащихся;
- использование педагогических инноваций в условиях предпрофильного и профильного обучения.

По результатам анализа листов самоанализа, планов индивидуального развития педагогов, а также дифференцированной программы развития профессиональной компетентности педагогических работников образовательной организации в 2017 году можно сделать вывод, что у

большинства учителей произошло снижение процентного соотношения уровня профессиональных дефицитов.

Так 35% учителей от общего числа имеют дефициты по трудовой функции «Общепедагогическая функция. Обучение». 25% от общего числа имеют дефициты по трудовой функции «Воспитательная деятельность». 40% - дефициты по трудовой функции «Развивающая деятельность». 35% учителей имеют дефициты по трудовой функции «Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования». Рост процентного соотношения профессиональных дефицитов связан с появлением молодых специалистов в начальной школе. 37% от общего числа учителей имеют дефициты по трудовой функции «Педагогическая деятельность по реализации программ основного общего образования».

По трудовой функции «Модуль «Предметное обучение. Математика» 25% учителей имеют дефициты по данной трудовой функции.

По трудовой функции «Модуль «Предметное обучение. Русский язык» 15% учителей имели дефициты по данной трудовой функции.

Сравнительная характеристика показателей эффективности реализации дифференцированной программы развития профессиональной компетентности педагогических работников представлена в нижеприведённой таблице.

Показатели эффективности	2016	2017	2018
<i>Трудовая функция «Общепедагогическая функция. Обучение»</i>			
Доля учителей от общего числа учителей, имеющих дефициты по трудовой функции (в %)	41%	35%	
Наиболее эффективные формы работы по преодолению дефицитов	Семинары, вебинары, курсы повышения квалификации, самообразование, выступления на заседаниях кафедр, ММО, педагогических советах, проектирование и проведение открытых уроков деятельностного типа.	Семинары, вебинары, курсы повышения квалификации, самообразование, выступления на заседаниях кафедр, ММО, педагогических советах, проектирование и проведение открытых уроков деятельностного типа.	
<i>Трудовая функция «Воспитательная деятельность»</i>			
Доля учителей от общего числа учителей, имеющих дефициты по	46%	25%	

трудовой функции (в %)			
Наиболее эффективные формы работы по преодолению дефицитов	Курсы повышения квалификации, самообразование	Реализация интерактивных форм и методов воспитательной работы. Консультации школьного психолога, специалистов по вопросам воспитания учащихся.	
<i>Трудовая функция «Развивающая деятельность»</i>			
Доля учителей от общего числа учителей, имеющих дефициты по трудовой функции (в %)	65%	40%	
Наиболее эффективные формы работы по преодолению дефицитов	Семинары, вебинары, курсы повышения квалификации, самообразование	Семинары, вебинары, курсы повышения квалификации, самообразование, выступления на заседаниях кафедр, ММО, педагогических советах, проектирование и проведение открытых уроков деятельностного типа.	
<i>Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования»</i>			
Доля учителей от общего числа учителей начальных классов, имеющих дефициты по трудовой функции (в %)	24%	35%	
Наиболее эффективные формы работы по преодолению дефицитов	Семинары, вебинары, курсы повышения квалификации, самообразование	Семинары, вебинары, курсы повышения квалификации, самообразование, выступления на заседаниях кафедр,	

		ММО, педагогических советах, проектирование и проведение открытых уроков деятельностного типа.	
Наиболее эффективные формы предъявления результатов освоения компетенции	Мастер-класс	Мастер-класс, публикации методических разработок, статей.	
<i>Трудовая функция «Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования»</i>			
Доля учителей от общего числа учителей основного и среднего общего образования, имеющих дефициты по трудовой функции (в %)	85%	37%	
Наиболее эффективные формы работы по преодолению дефицитов	Семинар, самообразование	Самообразование,	
Наиболее эффективные формы предъявления результатов освоения компетенции	Мастер-класс, выступление на заседании ММО, публикации	Мастер-класс, выступление на заседании ММО, публикации, выступления на педагогических советах, проектирование и проведение открытых уроков деятельностного типа.	
<i>Модуль «Предметное обучение. Математика»</i>			
Доля учителей от общего числа учителей математики, имеющих дефициты по трудовой функции (в %)	35%	25%	
Наиболее эффективные формы работы по	Семинары, самообразование, курсы повышения	Семинары, самообразование, курсы повышения	

преодолению дефицитов	квалификации.	квалификации.	
Наиболее эффективные формы предъявления результатов освоения компетенции	Проведение открытых уроков, мастер-классы, выступления на заседаниях ММО, педагогических советах.	Проведение открытых уроков, мастер-классы, выступления на заседаниях ММО, педагогических советах.	
<i>Модуль «Предметное обучение. Русский язык»</i>			
Доля учителей от общего числа учителей русского языка, имеющих дефициты по трудовой функции (в %)	25%	15%	
Наиболее эффективные формы работы по преодолению дефицитов	Семинары, самообразование, курсы повышения квалификации.	Семинары, самообразование, курсы повышения квалификации.	
Наиболее эффективные формы предъявления результатов освоения компетенции	Проведение открытых уроков, мастер-классы, выступления на заседаниях ММО, педагогических советах.	Проведение открытых уроков, мастер-классы, выступления на заседаниях ММО, педагогических советах.	