



Администрация Еманжелинского муниципального района  
Челябинской области  
УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
456580, Челябинская область, г. Еманжелинск, ул. Чкалова, 25  
телефон 2-18-65, факс 2-41-11, E-mail: [emuochel@emobr.ru](mailto:emuochel@emobr.ru)  
ИНН 7403000888, КПП 743001001

---

05.06.2023 № 1469  
На № \_\_\_\_\_

---

Руководителям образовательных  
организаций

Управление образования администрации Еманжелинского муниципального района направляет для использования в работе информационно-аналитические материалы по результатам проведения исследования потребностей в профессиональном развитии педагогических и руководящих работников образовательных организаций Еманжелинского муниципального района в 2023 году:

- потребностей в профессиональном развитии педагогических работников общеобразовательных организаций (учителей);
- потребностей в профессиональном развитии руководящих работников образовательных организаций Челябинской области.
- потребностей в профессиональном развитии педагогических работников дошкольных образовательных организаций (воспитателей);
- потребностей в профессиональном развитии педагогических работников образовательных организаций (педагогов дополнительного образования);

Рекомендуем использовать в рамках совершенствования механизмов управления качеством образования и для развития систем оценки качества образования.

Приложение: в электронном виде

Начальник  
управления образования

И.Г. Кондакова

Информационно-аналитические материалы по результатам проведения исследования потребностей в профессиональном развитии педагогических и руководящих работников образовательных организаций Еманжелинского муниципального района в 2023 году.

В соответствии с приказами Министерства образования и науки Челябинской области от 26.01.2023 № 01/220 «О проведении исследования потребностей педагогических работников образовательных организаций Челябинской области в профессиональном развитии, планирующих повышение квалификации в 2024 году», Управления образования администрации Еманжелинского муниципального района от 09.02.2023 № 41 «Об организации проведения исследования потребностей педагогических работников образовательных организаций Еманжелинского муниципального района в профессиональном развитии, планирующих повышение квалификации в 2024 году» было организовано и проведено исследование потребностей в профессиональном развитии педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области (далее – исследование) Исследование является мониторинговым и проводится в системе образования Еманжелинского муниципального района ежегодно.

В исследовании приняли участие следующие группы педагогов:

- Педагогические работники (учителя) по учебным предметам биология, география, информатика и ИКТ, иностранные языки, история, литература, математика, ОБЖ, обществознание, ИЗО, музыка, предметы начальной школы, русский язык, технология, физика, физическая культура, химия;
- педагогические работники (воспитатели) дошкольных образовательных организаций;
- педагогические работники (педагоги дополнительного образования) общеобразовательных организаций и организаций дополнительного образования детей;
- руководители (директора) общеобразовательных организаций, организаций дошкольного образования и организаций дополнительного образования детей.

Целью исследования является определение направлений и перспектив совершенствования системы обеспечения и сопровождения профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций Челябинской области и динамики изменений их потребностей в профессиональном развитии

В ходе исследования решались задачи, на основе которых принимаются управленческие меры: выявить и проанализировать потребности в профессиональном развитии педагогических работников образовательных организаций Еманжелинского муниципального района, сопоставить результаты за предыдущий период, оценить наличие изменений и выявить тенденции и факторы, влияющие на изменение уровня потребностей; определить уровень готовности педагогических работников к непрерывному повышению профессионального мастерства на основе результатов оценочных процедур, выявляющих их профессиональные затруднения или диагностирующих уровень их профессиональных компетенций; определить направления изменений/корректировки содержания программ дополнительного профессионального образования и методического сопровождения педагогических работников Еманжелинского муниципального района на основе выявленных потребностей в профессиональном развитии.

Исследование проводилось на основе регионально-муниципальной выборки участников, которая формировалась в соответствии с целью, задачами исследования и основными подходами в выборке, а именно:

- обеспечение представительства педагогических работников всех 43 муниципальных образований Челябинской области;
- включение в выборку педагогических работников, планирующих повышение квалификации в 2024 году;
- соблюдение полноты выборки (в выборку включаются педагогические работники различного пола, возраста, образования и квалификации, имеющие различный стаж педагогической работы по выбранному учебному предмету);
- отсутствие дублирования (каждый педагогический работник включается в выборку один раз).

Особенностью исследования в 2023 году являлось то, что было осуществлено участие педагогических работников по 17 учебным предметам, а именно: «Биология», «География», «ИЗО», «Иностранные языки», «Информатика», «История», «Русский язык», «Литература», «Математика», «Музыка», «ОБЖ», «Обществознание», «Технология», «Физика», «Физическая культура», «Химия», «Предметы начальной школы».

Процедура проходила на региональной цифровой технологической платформе «Государственная информационная система «Образование в Челябинской области» (далее – ГИС «Образование в Челябинской области»), в модуле «Организация дополнительного профессионального образования» (далее – модуль «Организация ДПО»).

Для проведения исследования использовался инструментарий в форме анкеты, разработанный специалистами ОГБУ ЧЦОПМКП совместно с представителями регионального сетевого экспертного сообщества.

Общие подходы к формированию структуры и содержания анкеты основывались на подходах к проведению исследований профессиональной компетентности педагогов и руководителей в рамках обновленной Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения непрерывного профессионального развития педагогов, а также с учетом утвержденных и действующих профессиональных стандартов в сфере образования

Структура анкеты была представлена несколькими разделами, которые включали в себя вопросы по предметной, методической, психолого-педагогической, коммуникативной компетенции, организационную часть.

### **I Педагогические работники (учителя) по учебным предметам**

Таблица 1

Информация о количестве участников исследования потребностей в профессиональном развитии – педагогических работников (учителях) общеобразовательных организаций в 2023 году

Наименование муниципального образования	Количество поданных заявок на участие, чел	Количество/доля педагогов, фактически принявших участие	
		Количество участников – учителей, чел.	Доля от общего числа принявших участие, %
<b>Еманжелинский МР</b>	<b>97</b>	<b>90</b>	<b>2,4</b>
<b>Челябинская область</b>	<b>4342</b>	<b>3727</b>	<b>85,8</b>

Таблица 1.1

Информация о количестве участников исследования потребностей в профессиональном развитии – педагогических работников (учителях) общеобразовательных организаций в разрезе учебных предметов

Еманжелинский МР	Биология	География	ИЗО	Иностранный язык	Информатика и ИКТ	История	Литература	Математика	Музыка	ОБЖ	Обществознание	Предметы начальной школы	Русский язык	Технология	Физика	Физическая культура	Химия	Общий итог
2023	4	1	1	4	3	2	1	5	4	4	2	30	9	4	3	10	3	90
2022	2	3	0	13	0	6	0	7	0	5	2	20	7	9	4	7	1	86
2023 год Всего участников, чел	127	113	62	356	140	149	39	345	82	64	94	1190	369	134	94	273	96	3727
2022 год Всего участников, чел	131	135	22	355	128	195	30	312	20	70	95	966	341	211	133	260	98	3502

Далее представлена статистическая информация о распределении педагогических работников по группам, касающимся контекстных данных. По каждому учебному предмету представлена количества/доля участников в соответствии с указанными данными, а именно:

Таблица 1.2

Всего участников	Пол			
	женский		мужской	
	Количество, чел.	Доля, %	Количество, чел.	Доля, %
90	82	91,1	8	8,9

Анализ данных показал, что большинство участников исследования традиционно составляют представительницы женского пола. Представители мужского пола составили 8,9 % от общего количества участников исследования. Гендерная представленность в 2023 году существенно не отличается от представленности в 2022 году.

Таблица 1.3

Распределение педагогических работников по уровням профессионального образования

Муниципалитет	Всего участников	Профессиональное образование			
		Высшее		Среднее профессиональное	
		Количество, чел.	Доля, %	Количество, чел.	Доля, %
Еманжелинский МР	90	70	77,8	20	22,2
Челябинская область	3727	3217	86,3	510	13,7

Согласно полученным данным, в исследовании приняли участие в среднем по муниципалитету 77,8 % педагогических работников с высшим образованием, 22,2 % со средним профессиональным образованием, что говорит о высоком уровне образования максимального большинства педагогов, принявших участие в исследовании.

Наличие ученой степени у педагогических работников в муниципалитете отсутствует.

Таблица 1.4

Распределение педагогических работников в соответствии со стажем работы

Муниципалитет	Всего участников	Педагогический стаж									
		Менее 3 лет		От 3 -5 лет		От 5 – 10 лет		От 10 – 20 лет		Более 20 лет	
		Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
<b>Еманжелинский МР</b>	<b>90</b>	<b>4</b>	<b>4,4</b>	<b>9</b>	<b>10,0</b>	<b>16</b>	<b>17,8</b>	<b>15</b>	<b>16,7</b>	<b>46</b>	<b>51,1</b>
<b>Челябинская область</b>	<b>3727</b>	379	10,2	277	7,4	541	14,5	808	21,7	1722	46,2

Как показал анализ, половина педагогических работников от общего количества участников имеют стаж работы более 20 лет – 51,1% (среднерегиональное значение 46,2 %). Значительную долю (17,8 7%) составляют педагоги со стажем работы от 5 до 10 лет, при этом доля педагогов со стажем до 20 лет составляет 16,7 %, молодые специалисты составляют около 15 % от всех участников исследования.

Таблица 1.5

Распределение педагогических работников в соответствии с квалификационной категорией

Муниципалитет	Всего участников	Квалификационная категория					
		Высшая		Первая		Отсутствует	
		Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
<b>Еманжелинский МР</b>	<b>90</b>	<b>34</b>	<b>37,8</b>	<b>37</b>	<b>41,1</b>	<b>19</b>	<b>21,1</b>
<b>Челябинская область</b>	<b>3727</b>	<b>1519</b>	<b>40,8</b>	<b>1199</b>	<b>32,2</b>	<b>1009</b>	<b>27,1</b>

Как следует из полученной в ходе анализа информации, в исследовании приняли участие 37,8 % педагогов с высшей квалификационной категорией, 41,1 % с первой категорией и 21,1% без категории.

Таблица 1.6

Распределение выбора педагогическими работниками форм организации обучения по программам дополнительного профессионального образования

Всего участников	Формы организации обучения по программам дополнительного профессионального образования									
	Очная		Очная (с применением электронного обучения и ДОТ)		Очно-заочная		Заочная		Дистанционная	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
<b>90</b>	<b>11</b>	<b>12,2</b>	<b>16</b>	<b>17,8</b>	<b>15</b>	<b>16,7</b>	<b>10</b>	<b>11,1</b>	<b>38</b>	<b>42,2</b>

Наиболее предпочтительной формой почти половина участников в 2023 году называют форму дистанционного обучения (42,2%), в 2022 году этот выбор делали 29,3% участников. При этом существенной разницы в зависимости от учебного предмета здесь не наблюдается. Предпочтения в выборе остальных форм в 2023 году распределились равномерно от 12,2% до 17,8%, менее всего участники считают приемлемой для них форму заочного обучения.

Таблица 1.7

## Распределение выбора педагогическими работниками форм профессионального развития

Всего участников	Формы профессионального развития					
	Повышение квалификации на базе организаций дополнительного профессионального образования Челябинской области		Образовательные события (конференции, обучающие семинары, работа методических объединений педагогов, тренинги)		Самообразование	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
<b>90</b>	<b>20</b>	<b>22,2</b>	<b>47</b>	<b>52,2</b>	<b>23</b>	<b>25,5</b>

Таблица 1.8

## Распределение педагогических работников в соответствии с наличием/ отсутствием участия по направлениям региональной системы профессионального развития в 2023 году

Показатели региональной системы профессионального развития															
Включенность в реестр регионального сетевого экспертного сообщества в качестве эксперта в сфере оценки качества образования				Включенность в региональный методический актив в качестве регионального методиста				Получение методического сопровождения региональным методистом				Привлечение к работе тьютора / ментора в организациях дополнительного профессионального образования			
Да		Нет		Да		Нет		Да		Нет		Да		Нет	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
<b>7</b>	<b>7,8</b>	<b>83</b>	<b>92,2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>90</b>	<b>100,0</b>	<b>16</b>	<b>17,8</b>	<b>74</b>	<b>82,2</b>	<b>2</b>	<b>2,2</b>	<b>88</b>	<b>97,8</b>

Продолжение таблицы 1.9

Показатели региональной системы профессионального развития											
Получение методического сопровождения педагогом наставником				Участие в программах наставничества в качестве наставника				Соответствие профессионального образования профилю преподаваемого учебного предмета			
Да		Нет		Да		Нет		Да		Нет	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
<b>11</b>	<b>12,2</b>	<b>79</b>	<b>87,8</b>	<b>31</b>	<b>34,4</b>	<b>59</b>	<b>65,6</b>	<b>87</b>	<b>96,7</b>	<b>3</b>	<b>3,3</b>

Таблица 1.10

## Распределение результатов выбора педагогическими работниками потребности в совершенствовании профессиональной компетентности

Профессиональная компетентность							
Предметная компетентность		Методическая компетентность		Коммуникативная компетентность, в том числе ИКТ компетентность		Психолого-педагогическая компетентность	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
<b>36</b>	<b>40,0</b>	<b>26</b>	<b>28,9</b>	<b>12</b>	<b>13,3</b>	<b>16</b>	<b>17,8</b>

## Статистика и анализ результатов исследования потребностей педагогических работников в развитии предметной компетентности

Далее в представленных информационно-аналитических материалах рассматриваются результаты участников относительно выбора ими степени потребности в профессиональном развитии. Выявление степени потребности осуществлялось на основании выбора участниками балла от «1» до «5» в соответствии со степенью выраженности потребности. При этом «1» обозначает, что степень потребности минимальная, «2» – низкая степень потребности, «3» – средняя степень потребности, «4» – высокая степень потребности и «5» обозначает, что потребность выражена максимально, как представлено ниже

Таблица 2.1

Распределение количества/долей педагогов в зависимости от степени потребности в совершенствовании предметных компетенций в рамках обновления содержания учебного предмета

2.1 Предметные компетенции в рамках обновления содержания учебного предмета																			
2.1.1. Научно-теоретических знания в содержании учебного предмета										2.1.2. Применение в практике обучения									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
8	8,9	19	21,1	34	37,8	16	17,8	13	14,4	9	10,0	19	21,1	29	32,2	19	21,1	14	15,6

**1\* – минимальная потребность, 5\* – максимальная потребность**

Таблица 2.2

Распределение количества/долей педагогов в зависимости от степени потребности в совершенствовании предметных компетенций при использовании соответствующих форм организации учебной деятельности, обучающихся на уроке

2.2 Формы организации учебной деятельности обучающихся																			
2.2.1. Знания об особенностях фронтальной формы										2.2.2. Применение фронтальной формы									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
12	13,3	22	24,4	25	27,8	24	26,7	7	7,8	12	13,3	24	26,7	24	26,7	23	25,6	7	7,8

Продолжение таблицы 2.2

2.2 Формы организации учебной деятельности обучающихся																			
2.2.3. Знания об особенностях индивидуальной формы										2.2.4. Применение индивидуальной формы									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
8	8,9	23	25,6	25	27,8	24	26,7	10	11,1	9	10,0	24	26,7	28	31,1	19	21,1	10	11,1

Продолжение таблицы 2.2

2.2 Формы организации учебной деятельности обучающихся																			
2.2.5. Знания об особенностях групповой формы										2.2.6. Применение групповой формы									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
7	7,8	20	22,2	32	35,6	22	24,4	9	10,0	7	7,8	16	17,8	33	36,7	24	26,7	10	11,1

Таблица 2.3

Распределение количества/долей педагогов в зависимости от степени потребности в совершенствовании предметных компетенций при использовании соответствующих этапов урока по учебному предмету

2.3 Этапы урока																			
2.3.1. Актуализировать знания об особенностях этапа «мотивация»										2.3.2. Совершенствовать организацию этапа «мотивация»									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
9	10,0	22	24,4	31	34,4	16	17,8	12	13,3	10	11,1	18	20,0	31	34,4	17	18,9	14	15,6

Продолжение таблицы 2.3

2.3 Этапы урока																			
2.3.3. Актуализировать знания об особенностях этапа «оценивание»										2.3.4. Совершенствовать организацию этапа «оценивание»									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
14	15,6	17	18,9	34	37,8	14	15,6	11	12,2	15	16,7	17	18,9	31	34,4	16	17,8	11	12,2

Продолжение таблицы 2.3

2.3 Этапы урока																			
2.3.5. Актуализировать знания об особенностях этапа «информация по теме»										2.3.6. Совершенствовать организацию этапа «информация по теме»									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
8	8,9	16	17,8	36	40,0	17	18,9	13	14,4	8	8,9	16	17,8	32	35,6	22	24,4	12	13,3

Продолжение таблицы 2.3

2.3 Этапы урока																			
2.3.7. Актуализировать знания об особенностях этапа «практическая работа»										2.3.8. Совершенствовать организацию этапа «практическая работа»									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
9	10,0	16	17,8	37	41,1	16	17,8	12	13,3	12	13,3	14	15,6	33	36,7	17	18,9	14	15,6



Продолжение таблицы 2.3

2.3 Этапы урока																			
2.3.9. Актуализировать знания об особенностях этапа «рефлексия»										2.3.10. Совершенствовать организацию этапа «рефлексия»									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
8	8,9	19	21,1	33	36,7	19	21,1	11	12,2	7	7,8	18	20,0	37	41,1	17	18,9	11	12,2

Таблица 2.4

Распределение количества/долей педагогов в зависимости от степени потребности в совершенствовании предметных компетенций по оцениванию образовательных результатов обучающихся при реализации образовательных программ по учебному предмету

2.4. Оценивание образовательных результатов обучающихся при реализации образовательных программ																			
2.4.1. Актуализировать знания о критериальном оценивании										2.4.2. Совершенствовать применение критериального оценивания									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
9	10,0	18	20,0	37	41,1	16	17,8	10	11,1	10	11,1	16	17,8	37	41,1	17	18,9	10	11,1

Продолжение таблицы 2.4

2.4. Оценивание образовательных результатов обучающихся при реализации образовательных программ																			
2.4.3. Актуализировать знания о методе портфолио										2.4.4. Совершенствовать применение метода портфолио									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
8	8,9	20	22,2	36	40,0	16	17,8	10	11,1	9	10,0	16	17,8	35	38,9	19	21,1	11	12,2

Продолжение таблицы 2.4

2.4. Оценивание образовательных результатов обучающихся при реализации образовательных программ																			
2.4.5. Актуализировать знания о формирующем оценивании										2.4.6. Совершенствовать применение формирующего оценивания									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
6	6,7	22	24,4	34	37,8	17	18,9	11	12,2	6	6,7	19	21,1	34	37,8	20	22,2	11	12,2

Продолжение таблицы 2.4

2.4. Оценивание образовательных результатов обучающихся при реализации образовательных программ																			
2.4.7. Актуализировать знания о методе самооценки обучающегося										2.4.8. Совершенствовать применение метода самооценки обучающегося									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
11	12,2	15	16,7	37	41,1	17	18,9	10	11,1	9	10,0	14	15,6	37	41,1	20	22,2	10	11,1

Таблица 3.1

Распределение количества/долей потребности педагогических работников в совершенствовании методической компетентности в соответствии с перечисленными компонентами методики обучения по учебному предмету

3.1. Компоненты методической системы урока																			
3.1.1. Умение определять цели и задачи обучения										3.1.2. Умение определять содержание обучения в соответствии с ФГОС									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
12	13,3	24	26,7	34	37,8	11	12,2	9	10,0	8	8,9	24	26,7	27	30,0	22	24,4	9	10,0

Продолжение таблицы 3.1

3.1. Компоненты методической системы урока																			
3.1.3. Применение фронтальной, групповой и индивидуальной форм организации учебной деятельности										3.1.4. Применение методов и приемов обучения									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
10	11,1	22	24,4	29	32,2	19	21,1	10	11,1	7	7,8	22	24,4	27	30,0	22	24,4	12	13,3

Продолжение таблицы 3.1

3.1. Компоненты методической системы урока									
3.1.5. Умение определять критерии оценки, методы контроля									
Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
9	10,0	22	24,4	36	40,0	13	14,4	10	11,1

Таблица 3.2

Распределение количества/долей потребности педагогических работников в совершенствовании методической компетентности по проектированию по учебному предмету

3.2. Проектирование программ																			
3.2.1. Умение проектировать рабочую программу по учебному предмету										3.2.2. Умение проектировать рабочую программу по воспитанию									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
3	3,3	19	21,	40	44,4	19	21,	9	10,0	4	4,4	21	23,3	36	40,0	18	20,0	11	12,2

3.1. Компоненты методической системы урока									
3.2.3. Умение проектировать программу индивидуального развития обучающегося									
Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
9	10,0	22	24,4	36	40,0	13	14,4	10	11,1

Таблица 3.3

Распределение количества/долей потребности педагогических работников в совершенствовании методической компетентности в изучении и применении видов деятельности с обучающимися, показывающими низкие и (или) высокие образовательные результаты по учебному предмету

3.3. Виды деятельности с обучающимися, показывающими низкие/высокие образовательные результаты																			
3.3.1. Применение способов мотивации обучающихся										3.3.2. Умение развивать самодисциплину и самоорганизацию									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
8	8,9	12	13,3	38	42,2	19	21,1	13	14,4	8	8,9	13	14,4	33	36,7	22	24,4	14	15,6

Продолжение таблицы 3.3

3.3. Виды деятельности с обучающимися, показывающими низкие/высокие образовательные результаты																			
3.3.3. Способы реализации программ для индивидуального обучения										3.3.4. Умения наставника (учитель-ученик)									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
7	7,8	16	17,8	37	41,1	21	23,3	9	10,0	6	6,7	20	22,2	33	36,7	23	25,6	8	8,9

Таблица 3.4

Распределение количества/долей потребности педагогических работников в совершенствовании методической компетентности по формированию функциональной грамотности обучающихся по учебному предмету

3.4. Функциональная грамотность обучающихся																			
3.4.1. Применение методов формирования естественнонаучной грамотности										3.4.2. Применение методов формирования математической грамотности									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
5	5,6	17	18,9	44	48,9	19	21,1	5	5,6	7	7,8	20	22,2	42	46,7	16	17,8	5	5,6

Продолжение таблицы 3.4

3.4. Функциональная грамотность обучающихся																			
3.4.3. Применение методов формирования читательской грамотности										3.4.4. Применение методов формирования финансовой грамотности									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
5	5,6	24	26,7	33	36,7	21	23,3	7	7,8	4	4,4	19	21,1	43	47,8	18	20,0	6	6,7

Продолжение таблицы 3.4

3.4. Функциональная грамотность обучающихся																			
3.4.5. Применение методов развития глобальных компетенций										3.4.6. Применение методов развития креативного мышления									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
2	2,2	16	17,8	46	51,1	19	21,1	7	7,8	2	2,2	14	15,6	36	40,0	29	32,2	9	10,0

Таблица 4

Распределение количества/долей потребности педагогических работников в изучении и применении указанных ниже способов и приёмов осуществления психолого-педагогического сопровождения, обучающихся в образовательной деятельности по учебному предмету

4. Психолого-педагогическая компетентность																			
4.1. Мотивация обучающихся к образовательной деятельности										4.2. Междисциплинарное взаимодействие педагогов									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
8	8,9	18	20,0	37	41,1	17	18,9	10	11,1	11	12,2	14	15,6	43	47,8	15	16,7	7	7,8

Продолжение таблицы 4

4. Психолого-педагогическая компетентность																			
4.3. Применение технологий, методов и приемов разрешения конфликтов										4.4. Применение технологий, методов и приёмов развития социальных навыков обучающихся									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
11	12,2	16	17,8	37	41,1	16	17,8	10	11,1	10	11,1	16	17,8	38	42,2	19	21,1	7	7,8

Продолжение таблицы 4

4. Психолого-педагогическая компетентность																			
4.5. Применение способов и приемов привлечения родителей к сопровождению обучающихся										4.6. Учитывать состав класса при организации учебной деятельности, в частности особенности обучающихся с ОВЗ									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
11	12,2	15	16,7	34	37,8	24	26,7	6	6,7	8	8,9	16	17,8	33	36,7	25	27,8	8	8,9

4. Психолого-педагогическая компетентность																			
4.7. Тьюторское сопровождение обучающихся										4.8. Применение дифференцированного подхода при реализации видов деятельности с обучающимися, показывающими разные результаты									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
11	12,2	16	17,8	30	33,3	34	26,7	9	10,0	8	8,9	13	14,4	38	42,2	23	25,6	8	8,9

Таблица 5.1

Распределение количества/долей педагогов в зависимости от степени потребности в совершенствовании общепрофессиональных коммуникативных компетенций по учебным предметам

5.1. Общепрофессиональные коммуникативные компетенции																			
5.1.1. Умение строить общение в соответствии с деловым этикетом										5.1.2. Умение строить конструктивное межличностное взаимодействие с коллегами, с руководством (партнёрское общение)									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
22	24,4	13	14,4	29	32,2	16	17,8	10	11,1	19	21,1	14	15,6	31	34,4	16	17,8	10	11,1

Продолжение таблицы 5.1

5.1. Общепрофессиональные коммуникативные компетенции																			
5.1.3. Умение предотвращать и разрешать конфликты										5.1.4. Умение моделировать и регулировать своё поведение и поведение собеседника в различных ситуациях									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
17	18,9	15	16,7	31	34,4	17	18,9	10	11,1	16	17,8	15	16,7	34	37,8	15	16,7	10	11,1

Таблица 5.2

Распределение количества/долей педагогов в зависимости от степени потребности в совершенствовании коммуникативных компетенций в рамках педагогической деятельности по учебным предметам

5.2. Коммуникативные компетенции в рамках педагогической деятельности																			
5.2.1. Умение общаться с обучающимися, признавать их достоинство, понимая и принимая их										5.2.2. Умение создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
12	13,3	24	26,7	26	28,9	18	20,0	10	11,1	11	12,2	21	23,3	31	34,4	17	18,9	10	11,1

5.2. Коммуникативные компетенции в рамках педагогической деятельности									
5.2.3. Умение сотрудничать с другими педагогическими работниками в решении воспитательных задач									
Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
14	15,6	21	23,3	30	33,3	16	17,8	9	10,0

Таблица 5.3

Распределение количества/долей педагогов в зависимости от степени потребности в совершенствовании ИКТкомпетенций в образовательной деятельности по учебным предметам

5.3. ИКТ-компетенции в образовательной деятельности																			
5.3.1. Общепользовательские ИКТ-компетенции										5.3.2. Общепедагогические ИКТ-компетенции, включая безопасность обучающихся в сети Интернет									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
11	12,2	13	14,4	38	42,2	19	21,1	9	10,0	11	12,2	15	16,7	34	37,8	21	23,3	9	10,0

Продолжение таблицы 5.3

5.3. ИКТ-компетенции в образовательной деятельности																			
5.3.3. Предметно-педагогические ИКТ-компетенции																			
Степень потребности в совершенствовании																			
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
10	11,1	13	14,4	38	42,2	21	23,3	8	8,9										

Таблица 5.4

Распределение количества/долей педагогов в зависимости от степени потребности в совершенствовании навыков использования форм обратной связи с обучающимися в условиях дистанционного обучения по учебным предметам

5.4. Формы обратной связи с обучающимися в условиях дистанционного обучения																			
5.4.1. Электронная почта										5.4.2. Мессенджеры (например, Telegram)									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
24	26,7	11	12,2	25	27,8	21	23,3	9	10,0	19	21,1	14	15,6	27	30,0	19	21,1	11	12,2

5.4. Формы обратной связи с обучающимися в условиях дистанционного обучения									
5.4.3. Социальные сети (например, ВКонтакте)									
Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
22	24,4	10	11,1	32	35,6	13	14,4	13	14,4

Таблица 6.1

Распределение выбора педагогических работников по определению причин затруднений, возникающих в ходе педагогической деятельности

Общее количество участников	Количество участников, выбравших ответ (можно было выбрать неограниченное количество ответов)									
	90	С недостаточным знанием нормативных документов по вопросам образования	С недостатком предметных знаний	С нехваткой методического обеспечения профессиональной деятельности	С отсутствием наставничества (учитель-учитель) со стороны опытных педагогов	Со сложностями планирования педагогической деятельности	Со сложностями в организации урока	С недостаточными навыками в использовании технологий и методик обучения и воспитания	С недостаточным знанием актуальных вопросов, связанных со стандартизацией образования (ФГОС, Профстандарт)	Со сложностями в оценке качества подготовки обучающихся
	30	4	34	7	15	3	9	31	14	22

Таблица 6.2

Распределение выбора управленческих мер для повышения уровня профессионального мастерства и стимулирования профессионального развития педагогов

Общее количество участников	Количество участников, выбравших ответ (можно было выбрать неограниченное количество ответов)
-----------------------------	---

	Усилить практическую направленность педагогического образования	Обеспечить научно-методическое сопровождение профессиональной деятельности педагога	Создать современную цифровую образовательную среду в общеобразовательной организации	Предоставить возможность персонализированного повышения квалификации по приоритетным, актуальным направлениям педагогической деятельности и развития образования	Стимулировать и поддерживать самообразовательную деятельность педагога	Организовать сетевые формы взаимодействия педагогов на региональном/муниципальном уровнях	Удовлетворить кадровую потребность общеобразовательной организации
90	34	24	33	25	46	14	32

Таблица 6.3

Распределение выбора ответов о необходимости оценивать профессиональные компетентности педагога

Общее количество участников	Понимаю необходимость и готов участвовать	Понимаю необходимость, но не готов участвовать	Не вижу необходимости
90	35	29	26

Таблица 6.4

Распределение выбора наиболее приемлемых форм оценивания профессиональной компетентности педагога

Общее количество участников	Количество участников, выбравших ответ (можно было выбрать неограниченное количество ответов)						
	Анкетирование (опрос)	Диагностика (процедура оценки соответствия уровня компетенций принятым стандартам и выявления затруднений для формирования индивидуального маршрута образовательного маршрута педагога	Тестирование (форма разовой оценки отобранной группы компетенций)	Исследование (процедура выявления профессиональных потребностей)	Квалификационный экзамен (совокупность регламентированных процедур, посредством которых экспертной комиссией производится оценивание профессиональной квалификации педагога	Мониторинг (постоянное наблюдение за состоянием уровня сформированности компетенций педагогов с целью выявления его соответствия профессиональному стандарту)	Аттестация педагогических работников (процедура установления квалификационной категории, подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной
90	52	19	32	18	3	18	47



## **Выводы и адресные рекомендации по итогам анализа результатов исследования потребностей в профессиональном развитии педагогических работников общеобразовательных организаций Еманжелинского муниципального района**

Представленный выше анализ результатов исследования свидетельствует в целом

1) о наличии у педагогических работников общеобразовательных организаций Челябинской области потребности в развитии профессиональных компетентностей на уровне средней степени, а именно:

40 % (в части получения новых знаний), 36,5% (в части применения) – предметной компетентности, в том числе оценочной компетентности применительно к учебному предмету, 28,9% – методической компетентности, 17,8,2% – психолого-педагогической компетентности, 13,3% – коммуникативной компетентности, в том числе ИКТ компетентности;

2) об увеличении на 5-7% доли педагогических работников, показавших максимальную и высокую степень выраженности потребности в сопоставлении с 2022 годом, а также снижении на 8-12% доли педагогических работников, показавших минимальную и низкую степень выраженности потребности по различным учебным предметам;

3) имеется потребность в совершенствовании предметной, методической, психолого-педагогической и коммуникативной компетентности по аспектам оценивания образовательных результатов и рефлексии образовательной деятельности обучающихся, по направлениям применения дифференцированных подходов в деятельности с обучающимися, показывающими низкие и (или) высокие результаты, умениям предотвращать и разрешать конфликты, применением форм формирующего оценивания и самооценки обучающихся, способам преодоления конфликтов в образовательной деятельности обучающихся, способам организации учебной деятельности, в том числе обучающихся с ОВЗ, способам привлечения родителей к сопровождению обучающихся;

4) положительная динамика (на 7,5% в 2023 году по сравнению с 2022 годом) в понимании педагогическими работниками общеобразовательных организаций Еманжелинского муниципального района необходимости оценки профессиональных компетентностей с целью выявления профессиональных затруднений, однако при этом снижении на 4,4% готовности в этом участвовать;

5) об устойчивости выбора педагогами мер по сопровождению (методический аспект) и обеспечению (управленческий аспект) профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций.

В ходе анализа результатов проведенного исследования потребностей в профессиональном развитии педагогических работников общеобразовательных организаций Еманжелинского муниципального района, выявлены объективные и субъективные факторы, которые повлияли на полученные результаты и потенциально могли внести в них погрешность.

К объективным факторам следует отнести особенности выборки данного исследования, а именно:

из всей совокупности выборки половина участников (51,0%) составили учителя, имеющие стаж педагогической деятельности свыше 20 лет;

треть участников (30,0%) представлена учителями начальной школы;

половина педагогов (50%) не видит потребности в прохождении аттестации в целях установления квалификационной категории, и 61,0% – в проведении исследований профессиональных потребностей педагогов, что свидетельствует об отсутствии мотивации к личностному и профессиональному саморазвитию, отсутствию потребности к утверждению социально профессионального статуса и возможности профессионального продвижения. добровольность участия и обобщенность содержания опроса может снижать ответственность за результат и снижение продуктивности участия в исследовании.

К управленческим факторам следует отнести выявленные в ходе оценки причины затруднений в педагогической деятельности, связанные с недостаточным знанием нормативных документов по вопросам образования (30,0%), с нехваткой методического обеспечения профессиональной деятельности (26,6,9%), с недостаточным знанием актуальных вопросов, связанных со стандартизацией образования (ФГОС, Профстандарт) (34,4%). В

соответствии с выводами и выявленными факторами предлагаются адресные рекомендации на всех уровнях управления образованием (институциональном, муниципальном, региональном).

### **Адресные рекомендации.**

#### **Руководителям общеобразовательных организаций:**

- ознакомиться с информационно-аналитическими материалами по результатам проведения исследования и интерпретировать их применительно к имеющимся в образовательной организации условиям для профессионального развития педагога;
- обеспечить участие педагога в оценке его профессиональных компетенций в рамках федеральных и региональных оценочных процедур с целью объективного выявления его профессиональных затруднений/дефицитов – актуальных зон профессионального развития;
- актуализировать программы повышения квалификации педагогических работников с учетом выявленной потребности по группам компетенций и на ликвидацию дефицита методического обеспечения профессиональной деятельности педагогов в срок до 01.11.2023.;
- создать условия для формирования / совершенствования / развития / функционирования институциональной системы профессионального развития педагогических и руководящих работников, включающей методическое сопровождение, наставничество и менторство, вовлечение в экспертную деятельность, сетевые профессиональные сообщества, конкурсы профессионального мастерства.

#### **Муниципальной методической службе**

- рекомендуется ознакомиться с информационно-аналитическими материалами по результатам проведения исследования и интерпретировать их применительно к имеющимся в муниципальном образовании условиям для профессионального развития педагогических работников общеобразовательных организаций, находящихся на территории муниципального образования;
- предусмотреть в плане работы методических объединений по учебным предметам изучение интерпретированных результатов исследования, сделанных в ходе анализа выводов, выявленных тенденций и факторов, влияющих на изменение уровня потребностей педагогов в срок до 1 августа 2023 года;
- организовать участие педагогических работников общеобразовательных организаций, в оценке компетенций в рамках федеральных и региональных оценочных процедур с целью выявления их профессиональных затруднений/дефицитов – актуальных зон профессионального развития;
- обеспечить условия для сетевого взаимодействия образовательных организаций с муниципальными инновационными площадками для оказания методической помощи педагогам, имеющим высокую степень потребности в профессиональном развитии;
- использовать преимущественно сетевые формы взаимодействия для повышения уровня профессионального мастерства и стимулирования профессионального развития педагогов на муниципальном уровне;
- создать условия для формирования / совершенствования / развития / функционирования муниципальной системы профессионального развития педагогических и руководящих работников, включающей методическое сопровождение, в том числе «горизонтальное обучение», обновление содержания дополнительных профессиональных программ, обеспечивающих их адресность, программ наставничества и менторства, вовлечение в экспертную деятельность, сетевые профессиональные сообщества, конкурсы профессионального мастерства.

## II Руководящие работники

В исследовании потребностей в профессиональном развитии приняли участие следующие категории руководящих работников: руководители (директора) общеобразовательных организаций, организаций дошкольного образования и организаций дополнительного образования детей.

Таблица 1.1

Количество/доля руководящих работников в соответствии с типом образовательной организации

Всего участников	Тип образовательной организации					
	общеобразовательные (ОО)		дошкольные образовательные (ДОО)		дополнительного образования (ОДО)	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
5	3	60,0	1	20,0	1	20,0

В исследовании принимали участие руководящие работники женского пола (100%).

По результатам обработанной статистической информации можно констатировать, что вне зависимости от типа образовательной организации большинство руководящих работников старше 35 лет (80.0%), значение руководителей до 35 лет – 20.0%.

Стаж руководящей работы менее 3 лет – 3 человека (60,0%), от 11 – 20 лет – 2 человека (40,0%).

Выбор руководящими работниками форм профессионального развития:

2 участника (40%) выбрали повышение квалификации на базе организаций ДПО Челябинской области, 3 участника (60,0%) – образовательные события.

Выбор руководящими работниками форм организации обучения по программам дополнительного профессионального образования 1 участник (20,0%) выбрал очную форму обучения, 2 участника (40.0%) очно-заочную форму, 2 участника (40.0%) дистанционную форму.

Доля руководящих работников, включенных в реестр регионального сетевого экспертного сообщества в качестве эксперта в сфере оценки качества образования 1 человек (20,0%), остальные не являются экспертами регионального сетевого экспертного сообщества.

Все руководители не являются тьюторами/менторами в организациях ДПО Челябинской области.

Доля руководящих работников, сопровождаемых руководителем наставником

Сопровождение руководителем-наставником			
Да		Нет	
чел.	%	чел.	%
1	20,0	4	80,0

Доля руководящих работников, участвующих в программах наставничества в качестве наставника

Руководитель-наставник			
Да		Нет	
чел.	%	чел.	%
1	20,0	4	80,0

Таблица 1.11

Распределение выбора руководящими работниками наиболее актуальной для совершенствования профессиональной компетентности в разрезе муниципалитетов

Профессиональная компетентность							
Управление образовательной деятельностью ОО		Администрирование деятельности ОО		Управление развитием ОО		Управление взаимодействием ОО с участниками отношений в сфере образования	
чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0

Таблица 2.1

Распределение количества/доля руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации указанных знаний

Степень потребности в актуализации знаний																			
по основным тенденциям развития общего образования в РФ										по процедурам производственного контроля за соблюдением санитарных правил									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
2	40,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	0	0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	0	0

\* 1 – низкая потребность 5 – высокая потребность

Таблица 2.2

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании указанных умений

Степень потребности в совершенствовании умений																			
по управлению разработкой и корректировкой образовательных программ										по реализации образовательных программ									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
0	0	1	20,0	2	40,0	0	0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	0	0

Таблица 2.3

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения применять в практике управления указанные способы

Степень потребности в совершенствовании умения применять в практике управления																			
способы формирования информационной образовательной среды										способы формирования и функционирования системы методического и организационно-педагогического обеспечения реализации образовательной деятельности									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
1	20,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	0	0	0	0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0

Таблица 2.4

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения анализировать деятельность и результаты реализации образовательных программ

Степень потребности в совершенствовании умения анализировать деятельность и результаты реализации образовательных программ									
1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
0	0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0

Таблица 2.5

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании указанных способов

Степень потребности в совершенствовании способов																			
Степень потребности в совершенствовании способов										работы по самообследованию образовательной организации									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
0	0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0	0	0	1	20,0	3	60,0	0	0

Таблица 3.1

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации указанных знаний

Степень потребности в актуализации знаний																			
по основам менеджмента в сфере образования										по основам стратегического планирования									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
0	0	1	20,0	2	40,0	0	0	2	40,0	0	0	0	0	3	60,0	1	20,0	1	20,0

Таблица 3.2

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании указанных умений

Степень потребности в совершенствовании умений																			
по применению в профессиональной деятельности правовых норм, регулирующих деятельность образовательной организации										по организации работы по защите персональных данных обучающихся и работников образовательной организации									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
0	0	0	0	4	80,0	1	20,0	0	0	0	0	1	20,0	2	40,0	2	40,0	0	0

Таблица 3.3

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании применения в практике управления указанных процедур

Степень потребности в совершенствовании умения применять в практике управления																			
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
0	0	0	0	2	40,0	2	40,0	1	20,0	0	0	0	0	2	40,0	2	40,0	1	20,0

Таблица 3.4

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения формировать управленческую команду

Степень потребности в совершенствовании умения формировать управленческую команду									
1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
0	0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0

Таблица 3.5

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании указанных способов

Степень потребности в совершенствовании способов																			
руководства формированием отчетности о деятельности образовательной организации										обеспечения комплексной безопасности образовательной организации									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
0	0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	0	0	1	20,0	1	20,0	2	40,0

Таблица 4.1

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации знаний по разработке программы развития образовательной организации

Степень потребности в актуализации знаний по разработке программы развития образовательной организации									
1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	0	0

Таблица 4.2

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения по определению миссии и стратегии организации

Степень потребности в совершенствовании умений по определению миссии и стратегии организации									
1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	0	0

Таблица 4.3

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании способов организации инновационной деятельности в образовательной организации

Степень потребности в совершенствовании способов организации инновационной деятельности в образовательной организации									
1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
0	0	0	0	2	40,0	2	40,0	1	20,0

Таблица 4.4

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения реализации проектов в сфере цифровой трансформации

Степень потребности в совершенствовании умения реализации проектов в сфере цифровой трансформации образовательной организации									
1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
1	20,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0	1	20,0

Таблица 4.5

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании применения в практике управления способами реализации программно-проектных методов организации деятельности

Степень потребности в совершенствовании умения применять в практике управления способы реализации программно-проектных методов организации деятельности									
1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
0	0	1	20,0	0	0	4	80,0	0	0

Таблица 5.1

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в актуализации знаний по определению цели, ожидаемых результатов и форматов взаимодействия с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами

Степень потребности в актуализации знаний по определению цели, ожидаемых результатов и форматов взаимодействия с участниками отношений в сфере образования									
1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
0	0	1	20,0	2	40,0	1	20,0	1	20,0

Таблица 5.2

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании способов проведения публичных выступлений и организации устной и письменной коммуникации

Степень потребности в совершенствовании способов проведения публичных выступлений и организации устной и письменной коммуникации с представителями учредителя									
1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
0	0	1	20,0	3	60,0	0	0	1	20,0

Таблица 5.3

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании умения лоббировать интересы образовательной организации

Степень потребности в совершенствовании умения лоббировать интересы образовательной организации									
1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
0	0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0

Таблица 5.4

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании применения в практике управления способов формирования событийного пространства образовательной организации

Степень потребности в совершенствовании умения применять в практике управления способы формирования событийного пространства образовательной организации									
1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
0	0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0

Таблица 5.5

Распределение количества/долей руководящих работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании применения в практике управления способов содействия в формировании и функционировании деятельности профессиональных педагогических сообществ

Степень потребности в совершенствовании умения применять в практике управления способы содействия в формировании и функционировании деятельности профессиональных педагогических сообществ									
1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
0	0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	1	20,0



Таблица 6.1

## Распределение выбора руководящими работниками причин затруднений, возникающих в ходе профессиональной деятельности

Всего участников	Количество участников, выбравших ответ (можно было выбрать неограниченное количество ответов)						
	Недостаточное знание нормативных документов по вопросам образования	Нехватка методического обеспечения профессиональной деятельности	Отсутствие наставничества (руководитель-руководитель) со стороны опытных руководителей	Сложности планирования своей профессиональной деятельности	Недостаточные навыки в использовании технологий и методик деятельности руководителя	Недостаточное знание актуальных вопросов, связанных со стандартизацией образования (ФГОС, Профстандарт)	Недостаточные навыки по моделированию и проектированию профессиональной деятельности
5	1	1	1	2	2	1	1

Таблица 6.2

## Распределение выбора управленческих мер для повышения уровня профессионального мастерства и стимулирования профессионального развития руководящих работников

Всего участников	Количество участников, выбравших ответ (можно было выбрать неограниченное количество ответов)						
	Усилить практическую направленность образования руководителя как менеджера в образовании	Обеспечить научно-методическое сопровождение профессиональной деятельности руководителя	Создать современную цифровую образовательную среду в образовательной организации	Предоставить возможность персонифицированного повышения квалификации руководителя по приоритетным, актуальным направлениям деятельности и развития образования	Стимулировать и поддерживать самообразовательную деятельность руководителя	Организовать сетевые формы взаимодействия руководителей на региональном/муниципальном уровнях	Удовлетворить кадровую потребность образовательной организации через формирование и использование кадрового резерва руководителей образовательных организаций
5	3	0	0	3	4	2	2

Таблица 6.3

## Распределение выбора ответов на вопрос о необходимости оценивать профессиональные компетентности руководителя

Общее количество участников	Понимаю необходимость и готов участвовать	Понимаю необходимость, но не готов участвовать	Не вижу необходимости
5	3	1	1

Таблица 6.4

## Распределение выбора наиболее приемлемых форм оценивания профессиональной компетентности руководителя

Общее количество участников	Количество участников, выбравших ответ (можно было выбрать неограниченное количество ответов)				
	Диагностика	Тестирование	Исследование потребностей в профессиональном развитии	Мониторинг	Аттестация
5	2	0	1	3	1

## **Выводы и адресные рекомендации по итогам анализа результатов исследования потребностей в профессиональном развитии руководящих работников образовательных организаций Еманжелинского муниципального района**

Представленный выше анализ результатов исследования позволяет сделать следующие выводы:

1) Результаты ответов руководителей на вопросы компетентностного компонента при оценке степени своей потребности выбирает среднее значение; около 40% руководителей указывают на среднюю потребность или выше среднего.

2) Из профессиональных компетенций руководящих работников, соответствующих их трудовым функциям, определенным профессиональным стандартом, наиболее всего руководители заинтересованы в совершенствовании компетентности в части управления развитием образовательной организации (раздел 4).

3) Помимо знаний и умений, описываемых в четвертом разделе анкеты, более всего руководители образовательных организаций заинтересованы в совершенствовании способа контроля качества реализации образовательных программ и способа работы по самообследованию образовательной организации, внутришкольному контролю, обеспечению функционирования внутренней системы оценки качества образования, мониторингу образовательных результатов обучающихся, а также в совершенствовании умения по применению в профессиональной деятельности правовых норм, регулирующих деятельность образовательной организации.

4) Наибольшая доля руководителей, выявлена при ответе на вопрос о совершенствовании умения лоббировать интересы образовательной организации.

5) доля руководителей, определивших степень своей потребности как выше среднего, выявлена при анализе ответов на вопросы о совершенствовании профессиональной компетентности в части управления взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами: доля этих руководителей варьируется в пределах 40%.

6) Полученный в ходе проведения анализа процент руководящих работников, определивших свою потребность как выше среднего и высокую, говорит о необходимости создания для руководителей всех типов образовательных организаций условий для повышения уровня их профессионального мастерства и стимулирования их профессионального развития, в том числе путем предоставления возможности персонифицированного повышения квалификации по приоритетным, актуальным направлениям деятельности и развития образования.

7) Программы повышения квалификации руководящих работников должны быть, в том числе, направлены на формирование навыков по моделированию и проектированию профессиональной деятельности, и на ликвидацию дефицита методического обеспечения профессиональной деятельности руководителей, обозначенные ими как наиболее выраженные причины профессиональных затруднений.

8) Результаты проведенного исследования свидетельствуют о необходимости особое внимание уделить условиям для повышения уровня профессионального мастерства руководителей организаций дополнительного образования и дошкольных образовательных организаций.

### **Адресные рекомендации.**

#### **На уровне образовательной организации рекомендуется**

- ознакомиться с информационно-аналитическими материалами по результатам проведения исследования и интерпретировать их применительно к имеющимся в образовательной организации условиям для профессионального развития руководителя;
- обеспечить участие руководителя в оценке его профессиональных компетенций в рамках федеральных и региональных оценочных процедур с целью объективного выявления его профессиональных затруднений/дефицитов – актуальных зон профессионального развития;
- создать условия для формирования / совершенствования / развития / функционирования институциональной системы профессионального развития педагогических и

руководящих работников, включающей методическое сопровождение, наставничество и менторство, вовлечение в экспертную деятельность, сетевые профессиональные сообщества, конкурсы профессионального мастерства.

**Муниципальной методической службе рекомендуется**

- ознакомиться с информационно-аналитическими материалами по результатам проведения исследования и интерпретировать их применительно к имеющимся в муниципальном образовании условиям для профессионального развития руководителей образовательных организаций, находящихся на территории муниципального образования;
- предусмотреть в плане работы методической службы изучение интерпретированных результатов исследования, сделанных в ходе анализа выводов, выявленных тенденций и факторов, влияющих на изменение уровня потребностей руководителей в срок до 1 августа 2023 года;
- организовать участие руководителей образовательных организаций в оценке компетенций в рамках федеральных и региональных оценочных процедур с целью выявления их профессиональных затруднений/дефицитов – актуальных зон профессионального развития;
- обеспечить условия для сетевого взаимодействия образовательных организаций с муниципальными инновационными площадками для оказания методической помощи руководителям, имеющим высокую степень потребности в профессиональном развитии;
- использовать преимущественно сетевые формы взаимодействия для повышения уровня профессионального мастерства и стимулирования профессионального развития руководителей на муниципальном уровне;
- актуализировать программы повышения квалификации руководителей с учетом выявленной потребности на формирование навыков по моделированию и проектированию профессиональной деятельности и на ликвидацию дефицита методического обеспечения профессиональной деятельности руководителей в срок до 01.11.2023 года;
- создать условия для формирования / совершенствования / развития / функционирования муниципальной системы профессионального развития педагогических и руководящих работников, включающей методическое сопровождение, в том числе «горизонтальное обучение», обновление содержания дополнительных профессиональных программ, обеспечивающих их адресность, программ наставничества и менторства, вовлечение в экспертную деятельность, сетевые профессиональные сообщества, конкурсы профессионального мастерства.

### III Педагогические работники (воспитатели) дошкольных образовательных организаций

В период с 13 февраля по 6 марта 2023 года организовано и проведено исследование потребностей педагогических и руководящих работников образовательных организаций Челябинской области в профессиональном развитии, планирующих повышение квалификации в 2024 году (далее – исследование потребностей в профессиональном развитии).

В исследовании приняли участие 2405 педагогических работников (воспитателей) дошкольных образовательных организаций (далее – ДОО) из 41 муниципальных образований Челябинской области.

Таблица 1

Количество/доля педагогических работников дошкольных образовательных организаций

Наименование муниципального района	Всего участников	
	Количество человек	%
Еманжелинский МР	<b>40</b>	<b>1,7</b>
Челябинская область	<b>2405</b>	<b>100</b>

Далее представлена статистическая информация о распределении педагогических работников (воспитателей) по группам, касающимся контекстных данных, а именно: профессиональное образование; ученая степень (ученое звание); стаж работы; квалификационная категория.

Таблица 1.1

Информация о распределении педагогических работников по уровням профессионального образования

Наименование муниципального района	Профессиональное образование			
	Высшее		Среднее профессиональное	
	Количество, чел	Доля, %	Количество, чел	Доля, %
Еманжелинский МР	16	40,0	24	60,0
Челябинская область	1297	53,7	1113	46,3

Согласно полученным данным, в исследовании приняли участие педагогические работники (воспитатели) с высшим образованием – 40,0% со средним профессиональным образованием – 60,0,3%.

Ученая степень/звание у педагогических работников (воспитателей) отсутствует.

Таблица 1.2

Информация о распределении педагогических работников в соответствии со стажем работы

Муниципалитет	Всего участников	Педагогический стаж									
		Менее 3 лет		От 3 -5 лет		От 5 – 10 лет		От 10 – 20 лет		Более 20 лет	
		Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
<b>Еманжелинский МР</b>	<b>40</b>	<b>1</b>	<b>2,5</b>	<b>4</b>	<b>10,0</b>	<b>13</b>	<b>32,5</b>	<b>10</b>	<b>25,0</b>	<b>12</b>	<b>30,0</b>

Как показал анализ статистической информации педагогических работников (воспитателей) от всей выборки участников имеют стаж работы от 5 до 10 лет – 32,5%, 30,0% составляют педагоги со стажем работы более 20 лет. Доля педагогов со стажем работы от 3 до 5 лет – 10,0%, от 10 до 20 лет – 25,0% Менее всего представлена доля педагогов со стажем работы менее 3 лет – 2,5% воспитателей.

Как следует из полученной в ходе анализа информации, в исследовании в целом приняли участие 30,0% воспитателей с высшей квалификационной категорией, 45,0% с первой категорией и 22,0,2% без категории.

Таблица 1.3

Информация о распределении педагогических работников в соответствии с квалификационной категорией

Муниципалитет	Всего участников	Квалификационная категория					
		Высшая		Первая		Отсутствует	
		Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
<b>Еманжелинский МР</b>	<b>40</b>	<b>13</b>	<b>30,0</b>	<b>18</b>	<b>45,0</b>	<b>9</b>	<b>22,0</b>
<b>Челябинская область</b>	<b>2405</b>	<b>1519</b>	<b>40,8</b>	<b>1199</b>	<b>32,2</b>	<b>1009</b>	<b>27,1</b>

Таблица 1.4

Информация о распределении выбора педагогическими работниками форм профессионального развития

Всего участников	Формы профессионального развития					
	Повышение квалификации на базе организаций дополнительного профессионального образования Челябинской области		Образовательные события (конференции, обучающие семинары, работа методических объединений педагогов, тренинги)		Самообразование	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
<b>40</b>	<b>22</b>	<b>30,0</b>	<b>10</b>	<b>25,0</b>	<b>8</b>	<b>22,0</b>

Как показал анализ статистической информации для совершенствования своего профессионального развития педагогические работники готовы использовать различные пути.

30,0% воспитателей готовы периодически посещать курсы повышения квалификации и 25,0% участвовать в образовательных событиях (конференции, семинары, трендсессии, совещания, педагогические собрания), 22,0% педагогических работников готовы к самообразованию.

Согласно полученным данным по результатам анкетирования 12,5% педагогических работников выбрали очную (с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий) форму и 17,0% очную форму обучения. Очно-заочную форму обучения выбрали 12,5 % воспитателей. Заочную форму педагогические работники Еманжелинского района не выбрали. Наиболее предпочтительной формой обучения по программам дополнительного профессионального образования у большинства участников исследования выбрана форма дистанционного обучения – 57,5%.

Таблица 1.5

Информация о распределении выбора педагогическими работниками форм организации обучения по программам дополнительного профессионального образования

Всего участников	Формы организации обучения по программам дополнительного профессионального образования									
	Очная		Очная (с применением электронного обучения и ДОТ)		Очно-заочная		Заочная		Дистанционная	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
<b>40</b>	<b>7</b>	<b>17,0</b>	<b>5</b>	<b>12,5</b>	<b>5</b>	<b>12,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>57,5</b>

По результатам статистической информации большинство педагогических работников (воспитателей) показали, что не участвуют в программах наставничества в качестве наставника

– 75,0%, меньшее количество педагогических работников показали наличие участия в программах наставничества в качестве наставника – 25,0%.

Таблица 1.6

Информация о распределении педагогических работников, участвующих в программах наставничества в качестве наставник

Муниципалитет	Педагог-наставник			
	да		нет	
	чел.	%	чел.	%
<b>Еманжелинский МР</b>	10	25,0	30	75,0

Таблица 1.7

Информация о распределении результатов выбора педагогическими работниками в зависимости от выбора профессиональной компетентности, совершенствование которой наиболее актуально

Формы организации обучения по программам дополнительного профессионального образования							
Предметная компетентность, в том числе диагностическая компетентность применительно к содержанию дошкольного образования		Методическая компетентность, в том числе по формированию функциональной грамотности обучающихся)		Коммуникативная компетентность, в том числе ИКТ компетентность		Психолого-педагогическая компетентность	
чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
11	27,5	4	10,0	14	35,0	11	27,5

## Статистика и анализ результатов исследования потребностей педагогических работников (воспитателей)

Далее в представленных информационно-аналитических материалах рассматриваются результаты участников относительно выбора ими степени потребности в профессиональном развитии. Выявление степени потребности осуществлялось на основании выбора участниками балла от «1» до «5» в соответствии со степенью выраженности потребности. При этом «1» обозначает, что степень потребности минимальная, «2» – низкая степень потребности, «3» – средняя степень потребности, «4» – высокая степень потребности и «5» обозначает, что потребность выражена максимально, как представлено ниже

Таблица 2.1

Информация о распределении результатов выбора педагогическими работниками потребности в изучении и применении профессионально значимых компетенций в совершенствовании новых научно-теоретических сведений в содержании образовательных областей дошкольного общего образования

2.1 Получение и применение новых научно-теоретических сведений в содержании образовательных областей																			
Научно-теоретических знания в содержании образовательных областей										Применение в педагогической практике									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
2	2,5	2	2,5	14	35,0	16	40,0	6	15,0	3	7,5	3	7,5	11	27,5	17	42,5	6	15,0

Таблица 2.2

Информация о распределении результатов выбора педагогических работников в изучении и применении профессионально значимых компетенций при использовании указанных форм организации непрерывной образовательной деятельности обучающихся

2.2 Формы организации непрерывной образовательной деятельности обучающихся																			
Знания об особенностях фронтальной формы										Применение фронтальной формы									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
6	15,0	6	15,0	11	27,5	14	35,0	3	7,5	6	15,0	5	12,5	14	35,0	11	27,5	4	10,0

Продолжение таблицы 2.2

2.2 Формы организации непрерывной образовательной деятельности обучающихся																			
Знания об особенностях индивидуальной формы										Применение индивидуальной формы									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
6	15,0	5	12,5	12	30,0	13	32,5	4	10,0	7	17,5	3	7,5	11	27,5	13	32,5	6	15,0

2.2 Формы организации непрерывной образовательной деятельности обучающихся																			
Знания об особенностях подгрупповой формы										Применение подгрупповой формы									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
5	12,5	5	12,5	15	37,5	9	22,5	6	15,0	7	17,5	2	5,0	14	35,0	12	30,0	5	12,5

\* 1 – низкая потребность 5\* – высокая потребность

Таблица 2.3

Информация о распределении результатов выбора педагогических работников в изучении и применении профессионально значимых компетенций при использовании указанных этапов непрерывной образовательной деятельности обучающихся

2.3 Этапы непрерывной образовательной деятельности обучающихся																			
Актуализировать знания об особенностях этапа «мотивация»										Совершенствовать организацию этапа «мотивация»									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
9	22,5	2	5,0	14	35,0	9	22,5	6	15,0	9	22,5	1	2,5	14	35,0	9	22,5	7	17,5

Продолжение таблицы 2.3

2.3 Этапы непрерывной образовательной деятельности обучающихся																			
Актуализировать знания об особенностях этапа «информация по теме»										Совершенствовать организацию этапа «информация по теме»									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
5	12,5	4	10,0	15	37,5	10	25,0	7	17,5	9	22,5	4	10,0	11	27,5	10	25,0	8	20,0

Продолжение таблицы 2.3

2.3 Этапы непрерывной образовательной деятельности обучающихся																			
Актуализировать знания об особенностях этапа «практическая работа»										Совершенствовать организацию этапа «практическая работа»									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
6	15,0	5	12,5	10	25,0	13	32,5	6	15,0	7	17,5	3	7,5	10	25,0	14	35,0	6	15,0



2.3 Этапы непрерывной образовательной деятельности обучающихся																			
Актуализировать знания об особенностях этапа «рефлексия»										Совершенствовать организацию этапа «рефлексия»									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
6	15,0	4	10,0	15	37,5	11	27,5	4	10,0	7	17,5	2	5,0	12	30,0	13	32,5	6	15,0

Таблица 2.4

Информация о распределении результатов выбора педагогических работников в изучении и применении профессионально значимых компетенций по оцениванию планируемых результатов освоения программы при реализации образовательной программы дошкольного общего образования

2.4 Оценивание планируемых результатов освоения программы при реализации образовательной программы дошкольного общего образования																			
Актуализировать знания о педагогическом оценивании										Совершенствовать применение педагогического оценивания									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
6	15,0	5	12,5	13	32,5	10	25,0	6	15,0	7	17,5	3	7,5	13	32,5	8	20,0	9	22,5

Продолжение таблицы 2.4

2.4 Оценивание планируемых результатов освоения программы при реализации образовательной программы дошкольного общего образования																			
Актуализировать знания о методе портфолио										Совершенствовать применение метода портфолио									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
5	12,5	3	7,5	11	27,5	12	30,0	9	22,5	5	12,5	2	5,0	12	30,0	11	27,5	10	25,0

Продолжение таблицы 2.4

2.4 Оценивание планируемых результатов освоения программы при реализации образовательной программы дошкольного общего образования																			
Актуализировать знания о педагогической диагностике (мониторинге)										Совершенствовать применение о педагогической диагностики (мониторинга)									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
5	12,5	5	12,5	9	22,5	11	27,5	10	25,0	6	15,0	3	7,5	8	20,0	13	32,5	10	25,0

Продолжение таблицы 2.4

2.4 Оценивание планируемых результатов освоения программы при реализации образовательной программы дошкольного общего образования																			
Актуализировать знания о методе самооценки обучающегося										Совершенствовать применение метода самооценки обучающегося									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
6	15,0	5	12,5	9	22,5	12	30,0	8	20,0	6	15,0	3	7,5	11	27,5	9	22,5	11	27,5



Таблица 3.3

Информация о распределении результатов выбора педагогических работников в изучении и применении определенных видов деятельности с обучающимися, с особыми образовательными потребностями, в том числе с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья

3.3. Виды деятельности с обучающимися, с особыми образовательными потребностями																			
Применение способов мотивации обучающихся										Умение развивать регулятивные умения									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
4	10,0	3	7,5	11	27,5	14	35,0	8	20,0	3	7,5	4	10,0	11	27,5	14	35,0	8	20,0

Продолжение таблицы 3.3

3.3. Виды деятельности с обучающимися, с особыми образовательными потребностями																			
Способы реализации программ для индивидуализации обучающихся										Умения подгруппового обучения обучающихся									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
5	12,5	3	7,5	11	27,5	12	30,0	9	22,5	5	12,5	4	10,0	9	22,5	12	30,0	10	25,0

Таблица 3.4

Информация о распределении результатов выбора педагогических работников в совершенствовании методической компетентности по формированию функциональной грамотности обучающихся

3.4. Функциональная грамотность обучающихся																			
Применение методов формирования предпосылок естественнонаучной грамотности										Применение методов формирования предпосылок математической грамотности									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
3	7,5	6	15,0	12	30,0	14	35,0	5	12,5	4	10,0	5	12,5	14	35,0	8	20,0	9	22,5

Продолжение таблицы 3.4

3.4. Функциональная грамотность обучающихся																			
Применение методов формирования предпосылок читательской грамотности										Применение методов формирования гибких (soft) компетенций, навыков решения проблем									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
5	12,5	4	10,0	13	32,5	10	25,0	8	20,0	6	15,0	3	7,5	10	25,0	12	30,0	9	22,5

3.4. Функциональная грамотность обучающихся									
Применение методов формирования предпосылок креативного мышления									
Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
6	15,0	3	7,5	9	22,5	13	32,5	9	22,5

Таблица 4.1

Информация о распределении результатов выбора педагогических работников в изучении и применении указанных ниже способов и приёмов осуществления психолого-педагогического сопровождения, обучающихся в образовательной деятельности

4. Психолого-педагогическая компетентность																			
Мотивация обучающихся к образовательной деятельности										Способы и приёмы организации развивающей среды									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
5	12,5	7	17,5	12	30,0	12	30,0	8	20,0	5	12,5	5	12,5	14	37,5	9	22,5	7	17,5

Продолжение таблицы 4.1

4. Психолого-педагогическая компетентность																			
Способы интеграции взаимодействия специалистов										Технологии, методы и приёмы разрешения конфликтов									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
1	2,5	13	32,5	10	25,0	7	17,5	9	22,5	5	12,5	2	5,0	17	42,5	7	17,5	9	22,5

Продолжение таблицы 4.1

4. Психолого-педагогическая компетентность																			
Технологии, методы и приёмы развития социальных навыков обучающихся										Способы и приёмы привлечения родителей к сопровождению обучающихся в рамках программ индивидуального развития									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
4	10,0	4	10,0	13	32,5	14	35,0	5	12,5	3	7,5	6	15,0	12	30,0	9	22,5	10	25,0

4. Психолого-педагогическая компетентность																			
Умение учитывать состав группы при организации образовательной деятельности, в частности особенности обучающихся с ОВЗ										Тьюторское сопровождение обучающихся									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
5	12,5	4	10,0	16	40,0	4	10,0	11	27,5	6	15,0	5	12,5	11	27,5	13	32,5	5	12,5

4. Психолого-педагогическая компетентность									
Применение дифференцированного подхода при реализации видов деятельности с обучающимися, показывающими разные образовательные результаты									
Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
4	10,0	4	10,0	15	37,5	10	25,0	7	17,5

Информация о распределении результатов выбора педагогических работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании общепрофессиональных коммуникативных компетенций

5. Общепрофессиональные коммуникативные компетенции																			
Умение строить общение в соответствии с деловым этикетом										Умение строить конструктивное межличностное взаимодействие с коллегами, с руководством (партнёрское общение)									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
8	20,0	4	10,0	12	30,0	11	27,5	5	12,5	8	20,0	5	12,5	10	25,0	13	32,5	4	10,0

5. Общепрофессиональные коммуникативные компетенции																			
Умение предотвращать и разрешать конфликты										Умение моделировать и регулировать своё поведение и поведение собеседника в различных ситуациях									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
8	20,0	3	7,5	10	25,0	9	22,5	10	25,0	7	17,5	3	7,5	13	32,5	9	22,5	8	20,0

Таблица 5.1

Информация о распределении результатов выбора педагогических работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании коммуникативных компетенций в рамках педагогической деятельности

5.1 Коммуникативные компетенции в рамках педагогической деятельности																			
Умение общаться с обучающимися, признавать их достоинство, понимая и принимая их										Умение создавать в группах (группе детей дошкольного возраста, кружке, секции и т.п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
6	15,0	6	15,0	10	25,0	11	27,5	7	17,5	6	15,0	3	7,5	13	32,5	11	27,5	7	17,5

Продолжение таблицы 5.1

5.1 Коммуникативные компетенции в рамках педагогической деятельности									
Умение сотрудничать с другими педагогическими работниками в решении воспитательных задач									
Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
6	15,0	3	7,5	14	35,0	10	25,0	7	17,5

Таблица 5.2

Информация о распределении результатов выбора педагогических работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании ИКТ-компетенций в образовательной деятельности

5.2 ИКТ-компетенции в образовательной деятельности																			
Общепользовательские ИКТ-компетенции										Общепедагогические ИКТ-компетенции, включая безопасность обучающихся в сети Интернет									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
4	10,0	3	7,5	8	20,0	17	42,5	8	20,0	2	5,0	5	12,5	8	20,0	17	42,5	8	20,0

Продолжение таблицы 5.2

5.2 ИКТ-компетенции в образовательной деятельности									
Профессиональные ИКТ-компетенции педагога дошкольного общего образования									
Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*	
чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
3	7,5	4	10,0	11	27,5	12	30,0	10	25,0

Таблица 5.3

Информация о распределении результатов выбора педагогических работников в зависимости от степени потребности в совершенствовании навыков использования форм обратной связи с родителями (законными представителями) в условиях дистанционного взаимодействия

5.3 Формы обратной связи с родителями в условиях дистанционного взаимодействия																			
Электронная почта										Мессенджеры (например, Telegram)									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
10	25,0	5	12,5	6	15,0	9	22,5	10	25,0	11	27,5	3	7,5	6	15,0	10	25,0	10	25,0

Продолжение таблицы 5.3

5.3 Формы обратной связи с родителями в условиях дистанционного взаимодействия																			
Социальные сети (например, ВКонтакте)										Устная беседа с использованием средств связи									
Степень потребности в совершенствовании										Степень потребности в совершенствовании									
1*		2		3		4		5*		1*		2		3		4		5*	
Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
13	32,5	2	5,0	5	12,5	11	27,5	9	22,5	12	30,0	4	10,0	5	12,5	10	25,0	9	22,5

Таблица 6.1

Информация о распределении результатов выбора педагогических работников по определению причин затруднений, возникающих в ходе педагогической деятельности

Общее количество участников	Количество участников, выбравших ответ (можно было выбрать неограниченное количество ответов)									
	Недостаточное знание нормативных документов по вопросам	Недостаток знаний о содержании дошкольного образования	Нехватка методического обеспечения профессиональной деятельности	Отсутствие наставничества (воспитатель - воспитатель) со стороны опытных педагогов	Сложности планирования педагогической деятельности	Сложности в организации разных видов деятельности детей	Недостаточные навыки в использовании технологий и методик обучения и воспитания	Недостаточное знание актуальных вопросов, связанных со стандартизацией образования (ФГОС дошкольного образования, Профстандарт	Сложности в оценке качества подготовки обучающихся	Недостаточные навыки по моделированию и проектированию профессиональной деятельности профессиональной деятельности
40	13	1	17	2	2	0	10	10	7	14

Таблица 6.2

Информация о распределении результатов выбора педагогических работников управленческих мер для повышения уровня профессионального мастерства и стимулирования профессионального развития

Общее количество участников	Количество участников, выбравших ответ (можно было выбрать неограниченное количество ответов)						
	Усилить практическую направленность педагогического образования	Обеспечить научно-методическое сопровождение профессиональной деятельности педагога	Создать современную цифровую образовательную среду в образовательной организации	Предоставить возможность персонализированного повышения квалификации по приоритетным, актуальным направлениям педагогической деятельности и развития образования	Стимулировать и поддерживать самообразование педагога	Организовать сетевые формы взаимодействия педагогов на региональном/муниципальном уровнях	Удовлетворить кадровую потребность образовательной организации
40	9	12	27	12	17	13	10

Таблица 6.3

Распределение выбора ответов о необходимости оценивать профессиональные компетентности педагога

Общее количество участников	Количество участников, выбравших ответ (можно было выбрать неограниченное количество ответов)		
	Усилить практическую направленность педагогического образования	Обеспечить научно-методическое сопровождение профессиональной деятельности педагога	Создать современную цифровую образовательную среду в образовательной организации
40	22	12	6

Таблица 6.4

Распределение выбора наиболее приемлемых форм оценивания профессиональной компетентности педагога

Общее количество участников	Количество участников, выбравших ответ (можно было выбрать неограниченное количество ответов)					
	Диагностика (процедура оценки соответствия уровня профессиональных компетенций принятым стандартам и выявления дефицитов/затруднений для формирования индивидуального образовательного маршрута педагога)	Тестирование (форма разовой оценки отобранной группы компетенций)	Исследование (процедура выявления профессиональных потребностей)	Квалификационный экзамен (совокупность регламентированных процедур, посредством которых экспертной комиссией производится оценивание профессиональной квалификации педагога) актуальным направлениям педагогической деятельности и развития образования	Мониторинг (постоянное наблюдение за состоянием уровня сформированности компетенций педагогов с целью выявления его соответствия профессиональному стандарту)	Аттестация педагогических работников (процедура установления квалификационной категории, подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности)
40	12	17	17	0	9	25



## **Выводы и адресные рекомендации по итогам анализа результатов исследования потребностей в профессиональном развитии педагогических работников (воспитателей) дошкольных образовательных организаций Еманжелинского муниципального района**

Представленный выше анализ результатов исследования свидетельствует в целом о наличии у педагогических работников общеобразовательных организаций Еманжелинского муниципального района

1) потребности в развитии профессиональных компетентностей на уровне средней степени выраженности, а именно:

32,3-40% – предметной компетентности, в том числе оценочной компетентности,

10,0,7% – методической компетентности,

35,0% – психолого-педагогической компетентности,

27,5% – коммуникативной компетентности, в том числе ИКТ-компетентности.

2) Наибольшее затруднения испытывают воспитатели по следующим направлениям:

– Нехватка методического обеспечения профессиональной деятельности – 17%;

– Недостаточные навыки по моделированию и проектированию профессиональной деятельности – 14%;

– Недостаточное знание нормативных документов по вопросам – 13%.

В качестве наиболее важных управленческих мер повышения уровня профессионального мастерства и стимулирования развития названы:

– Создать современную цифровую образовательную среду в образовательной организации – 27%;

– Стимулировать и поддерживать самообразовательную деятельность педагога – 17%;

– Организовать сетевые формы взаимодействия педагогов на региональном/муниципальном уровнях – 13%.

### **Адресные рекомендации.**

#### **На уровне образовательной организации**

– рекомендуется ознакомиться с информационно-аналитическими материалами по результатам проведения исследования и интерпретировать их применительно к имеющимся в образовательной организации условиям для профессионального развития педагога;

– предусмотреть в плане работы образовательных организаций изучение интерпретированных результатов исследования, выявленных тенденций и факторов, влияющих на изменение уровня потребностей, для методического сопровождения педагогов;

– обеспечить участие педагогических работников в оценке их компетенций в рамках федеральных и региональных оценочных процедур с целью выявления их реальных профессиональных затруднений/дефицитов – актуальных зон профессионального развития;

– взаимодействовать с региональными и/или муниципальными методическими службами и организациями дополнительного профессионального образования по реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогов с опорой на результаты персонифицированной оценки и выявленные затруднения/дефициты, включая адресное повышение квалификации и адресную методическую помощь; создать условия для формирования / совершенствования / развития / функционирования институциональной системы профессионального развития педагогических работников, включающей методическое сопровождение, наставничество и менторство и конкурсы профессионального мастерства;

– ориентировать деятельность педагогов-наставников и менторов в вопросах адресного сопровождения и профилактики профессионального выгорания педагогов на не персонифицированные результаты исследования потребностей в профессиональном развитии (тенденции) и на их индивидуальные результаты оценки профессиональных компетенций (затруднения/дефициты).

#### **Муниципальной методической службе рекомендуется**

– ознакомиться с информационно-аналитическими материалами по результатам проведения исследования и интерпретировать их применительно к имеющимся в муниципальном образовании условиям для профессионального развития педагога;

- предусмотреть в плане работы районных методических объединений изучение интерпретированных результатов исследования, выявленных тенденций и факторов, влияющих на изменение уровня потребностей педагогов в срок до 1 августа 2023 года;
- организовать участие педагогических работников образовательных организаций, в оценке компетенций в рамках федеральных и региональных оценочных процедур с целью выявления их профессиональных затруднений/дефицитов – актуальных зон профессионального развития;
- координировать взаимодействие образовательных организаций и региональных организаций дополнительного профессионального образования по формированию и реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогов с опорой на результаты оценки и выявленные затруднения/дефициты, включая адресное повышение квалификации и методическое сопровождение;
- обеспечить условия для сетевого взаимодействия образовательных организаций с муниципальными инновационными площадками для оказания методической помощи педагогическим работникам, имеющим профессиональные затруднения/дефициты;
- создать условия для формирования / совершенствования / развития / функционирования муниципальной системы профессионального развития педагогических работников, включающей методическое сопровождение педагогических работников, в том числе «горизонтальное обучение», обновление содержания дополнительных профессиональных программ, программ наставничества и менторства и конкурсы профессионального мастерства;
- ориентировать деятельность методистов, педагогов-наставников, менторов в вопросах адресного сопровождения и профилактики профессионального выгорания педагогов на не персонафицированные результаты исследования потребностей в профессиональном развитии (тенденции) и на их индивидуальные результаты оценки профессиональных компетенций (затруднения/дефициты).

#### IV Педагоги дополнительного образования образовательных организаций Еманжелинского муниципального района в 2023 году

Исследование профессиональных потребностей педагогов дополнительного образования в 2023 году проходило впервые. Участие педагогов являлось добровольным и определялось на институциональном уровне.

В исследовании приняли участие 253 педагогических работников из образовательных организаций (далее – ОО) 26 муниципальных образований Челябинской области.

Данное представительство составляет около 3% от общего количества кадрового обеспечения системы дополнительного образования Челябинской области и не является репрезентативным.

В связи с этим аналитическая информация, представленная ниже, не может носить характер тенденций в целом для системы дополнительного образования и рассматривается только относительно результатов педагогических работников, принявших участие в исследовании в 2023 году.

Информация о количестве педагогических работников, принявших участие в исследовании в 2023 году, представлена в таблице 1.

Таблица 1

Информация о количестве участников исследования потребностей в профессиональном развитии – педагогах дополнительного образования

Муниципалитет	Количество участников, в том числе		Всего, чел.	Доля, %
	из организаций дополнительного образования, чел.	из общеобразовательных организаций, чел.		
Еманжелинский МР	8	0	8	3,2
Челябинская обл.	220	33	253	100

По итогам проведения исследования получены данные о распределении долей педагогических работников в соответствии с направленностями дополнительных образовательных программ таблица 1.1

Таблица 1.1

Общий итог	Естественнонаучная	Социально-гуманитарная	Техническая	Туристско-краеведческая	Физкультурно-спортивная	Художественная
8	1	0	1	0	3	3

В исследовании приняли участие педагогические работники по четырем направленностям дополнительных образовательных программ.

Наибольшая доля участников представлена педагогами, реализующими дополнительные образовательные программы художественной направленности (37,5%) и физкультурно-спортивной (37,5), менее всего приняли участие педагоги, реализующие дополнительные образовательные программы естественнонаучной (12,5%) и технической (12,5%) направленностей. Такое распределение может говорить о большей представленности педагогов по указанным направленностям в кадровом обеспечении дополнительного образования детей образовательной системы Еманжелинского муниципального района.

Далее представлена статистическая информация о распределении педагогических работников по группам, касающимся контекстных данных, в разрезе направленностей дополнительных образовательных программ, реализуемых педагогами, а именно: гендерный признак; образование; ученая степень/звание; стаж работы; квалификационная категория.

Таблица 1.2

Распределение количества/долей педагогических работников по гендерному признаку

Всего участников	Пол			
	Женский		Мужской	
	Количество, чел	Доля, %	Количество, чел	Доля, %
8	7	87,5	1	12,5

По гендерному признаку выявлено, что большинство участников исследования составляют представительницы женского пола (среднерегиональное значение 86,6%). Представители мужского пола составили 13,4% от общего количества участников исследования.

Таблица 1.3

Распределение количества/долей педагогических работников по уровням профессионального образования

Всего участников	Профессиональное образование			
	Высшее		Среднее профессиональное	
	Количество, чел	Доля, %	Количество, чел	Доля, %
8	7	87,5	1	12,5

По уровню профессионального образования, согласно полученным данным, в исследовании приняли участие в среднем по региону 87,5% педагогов дополнительного образования с высшим образованием и 12,5% со средним профессиональным образованием.

Ученая степень / звание у педагогов дополнительного образования отсутствует.

Таблица 1.4

Распределение количества/долей педагогических работников в соответствии со стажем работы

Муниципалитет	Всего участников	Педагогический стаж									
		Менее 3 лет		От 3 -5 лет		От 5 – 10 лет		От 10 – 20 лет		Более 20 лет	
		Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
<b>Еманжелинский МР</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>12,5</b>	<b>1</b>	<b>12,5</b>	<b>1</b>	<b>12,5</b>	<b>3</b>	<b>37,5</b>	<b>2</b>	<b>25,0</b>

Как показал анализ, более трети работников от общего количества участников имеют стаж работы от 10 до 20 лет – 37,5% и 25% имеют стаж работы более 20 лет.

Таблица 1.5

Распределение количества/долей педагогических работников в соответствии с квалификационной категорией

Муниципалитет	Всего участников	Квалификационная категория					
		Высшая		Первая		Отсутствует	
		Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
<b>Еманжелинский МР</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>25,0</b>	<b>4</b>	<b>50,0</b>	<b>2</b>	<b>25,0</b>
<b>Челябинская область</b>	<b>253</b>	<b>103</b>	<b>40,7</b>	<b>83</b>	<b>32,8</b>	<b>67</b>	<b>26,5</b>

Анализ данных по наличию квалификационной категории показал, что в исследовании приняли участие 25,0% педагогов с высшей квалификационной категорией, 50,0% с первой категорией и 25,0% без категории.

В ходе исследования были получены данные о выборе, а значит и предпочтении участниками форм обучения по программам дополнительного профессионального образования и о выборе форм профессионального развития.

Таблица 1.6

Распределение количества/долей педагогических работников в соответствии с выбором форм организации обучения по программам дополнительного профессионального образования

Всего участников	Формы организации обучения по программам дополнительного профессионального образования									
	Очная		Очная (с применением электронного обучения и ДОТ)		Очно-заочная		Заочная		Дистанционная	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
<b>8</b>	<b>2</b>	<b>25,0</b>	<b>3</b>	<b>37,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>12,5</b>	<b>2</b>	<b>25,0</b>

Так, наиболее предпочтительной формой более трети участников называют форму очную (с применением электронного обучения и ДОТ) (37,5%). Предпочтения в выборе остальных форм распределились равномерно 25,0%, менее всего участники считают приемлемой для них форму заочного обучения (12,5%).

Таблица 1.7

Распределение количества/долей педагогических работников в соответствии с выбором форм профессионального развития

Всего участников	Формы профессионального развития					
	Повышение квалификации на базе организаций дополнительного профессионального образования Челябинской области		Образовательные события (конференции, обучающие семинары, работа методических объединений педагогов, тренинги)		Самообразование	
	Чел.	%	Чел.	%	Чел.	%
<b>8</b>	<b>3</b>	<b>37,5</b>	<b>5</b>	<b>62,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

По результатам анализа данных, полученных при ответе педагогических работников на вопрос о наиболее эффективных формах профессионального развития, можно констатировать, что в отличие от учителей-предметников наиболее предпочтительным выбором педагогов дополнительного образования, вне зависимости от направленности, стал выбор образовательных событий (конференции, семинары, тренинги, работу в методических объединениях), как наиболее эффективных форм профессионального развития – 62,5%.

Выбор курсов повышения квалификации на базе организаций дополнительного профессионального образования Челябинской области как эффективной формы профессионального развития указали 37,51% участников. Педагоги дополнительного образования не готовы заниматься самообразованием.

Таким образом, результаты исследования показали, что состояние потребностей в профессиональном развитии педагогических работников образовательных организаций и их предпочтения в выборе путей профессионального развития и форм дополнительного профессионального образования нацелены большей частью на очные, в том числе с применением ДОТ формы повышения квалификации и активные формы профессионального развития в частности участие в конференциях, семинарах, мастер-классах.

Таблица 1.8

Распределение количества/долей педагогических работников в соответствии с наличием/ отсутствием участия по направлениям региональной системы профессионального развития

Показатели региональной системы профессионального развития							
Получение методического сопровождения педагогом-наставником				Участие в программах наставничества в качестве наставника			
Да		Нет		Да		Нет	
чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
2	25,0	6	75,0	3	37,5	5	62,5

Участие педагогов в указанных программах очень неравномерное. Доля участников по направлению получения методического сопровождения со стороны педагога-наставника 25%.

По направлению привлечения педагогов к участию в программах наставничества в качестве наставника выявлена большая активность участников исследования 37,0%.

Таблица 1.9

**Распределение результатов выбора педагогическими работниками потребности в совершенствовании профессиональной компетентности**

Формы организации обучения по программам дополнительного профессионального образования							
Предметная компетентность, в том числе диагностическая компетентность применительно к содержанию дошкольного образования		Методическая компетентность, в том числе по формированию функциональной грамотности обучающихся)		Коммуникативная компетентность, в том числе ИКТ компетентность		Психолого-педагогическая компетентность	
чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
4	50,0	1	12,5	2	25,0	1	12,5

По данному направлению выявлена разнородность потребности в зависимости от направленности дополнительных образовательных программ. Педагоги дополнительного образования указали наибольшую потребность в необходимости совершенствовать предметную (50,0%) компетентность.

Статистика и анализ результатов исследования потребностей педагогических работников

Таблица 2.1

**Распределение количества педагогов в зависимости от потребностей в совершенствовании умения учитывать потребности и интересы обучающихся при формировании и реализации дополнительной общеобразовательной программы**

мения учитывать потребности и интересы обучающихся при формировании и реализации дополнительной общеобразовательной программы		
В части отбора содержания дополнительной общеобразовательной программы	В части отбора форм и методов обучения	В части отбора форм, методов и средств оценки и контроля результатов обучающихся
Количество, чел.		
4	6	2

Таблица 2.2

**Распределение количества педагогических работников в зависимости от потребности в совершенствовании организационных умений по осуществлению индивидуализации образовательного процесса**

Всего участников	Организационные умения по осуществлению индивидуализации образовательного процесс					
	Индивидуальный образовательный маршрут обучающегося	Организационные умения по осуществлению индивидуализации образовательного процесс	Технологии педагогической поддержки	Электронные образовательные ресурсы экспертной комиссией производится оценивание профессиональной квалификации педагога) актуальным направлениям педагогической деятельности и развития образования	Учебно-исследовательская деятельность выявления соответствия профессиональному стандарту	Методы и приемы обучения детей с особыми образовательными потребностями
Количество, чел.						
8	2	2	2	2	4	4

Выявлена потребность в совершенствовании умений в части индивидуального образовательного маршрута обучающегося – у педагогов естественнонаучной (25%) технологии педагогической поддержки – 25%; электронных образовательных ресурсов – 25%;

Выявлена наибольшая потребность в методах и приемах обучения детей с особыми образовательными потребностями – 50% и в учебно-исследовательской деятельности – 50%.

Таблица 2.3

Распределение количества педагогических работников в зависимости от потребности в совершенствовании способов/форм организации образовательного процесса и применении образовательных технологий

Всего участников	Способы/формы организации образовательного процесса, образовательные технологии							
	Наставничество	Геймификация	Проектная деятельность	eduScum-технологии	Междисциплинарное обучение	Развитие критического мышления	Дистанционное обучение	Кейс-технологии
Количество, чел.								
8	3	4	4	2	2	3	1	4

Анализ результатов по данному вопросу показал, что выбор педагогов, реализующих образовательные программы разных направленностей, высказывают отличные друг от друга потребности в совершенствовании указанных компетенций. В ходе анализа выявлено, что наибольшее предпочтение педагогами высказывается в части совершенствования компетенций, касающихся наставничества (37,5%), проектной деятельности (50,0%), развития критического мышления (37,5%), дистанционного обучения (12,5%) и кейс-технологий (50,0%).

Таблица 2.4

Распределение результатов выбора педагогическими работниками потребности в совершенствовании навыков обучения детей самоконтролю

Всего участников	совершенствовании навыков обучения детей самоконтролю			
	Портфолио образовательного маршрута педагога)	Дневник самоконтроля (самонаблюдения)	Чек-лист (список для самоконтроля выполнения действий)	Взаимооценка результатов деятельности
Количество, чел.				
8	2	5	3	4

Таблица 2.5

Распределение результатов выбора педагогических работников в зависимости от потребности в совершенствовании умений систематизировать и обобщать опыт реализации дополнительной общеобразовательной программы

Всего участников	Умения систематизировать и обобщать опыт реализации дополнительной общеобразовательной программы				
	Методическая статья	Публичное выступление (доклад, мастер-класс, творческая презентация и др.)	Методическое издание	Дидактические материалы	Конкурс профессионального мастерства
Количество, чел.					
8	5	6	2	3	3

## **Выводы по итогам анализа результатов исследования потребностей в профессиональном развитии педагогов дополнительного образования образовательных организаций Еманжелинского муниципального района**

Исследование профессиональных потребностей педагогов дополнительного образования в 2023 году проходило впервые. Количество представителей от образовательной организации Еманжелинского района определялось на институциональном уровне. В исследовании приняли участие 8 педагогических работников из 5 образовательных организаций.

Данное представительство составляет около 3% от общего количества кадрового обеспечения системы дополнительного образования и не является репрезентативным. В связи с этим аналитическая информация, представленная ниже, не может носить характер тенденций в целом для системы дополнительного образования и рассматривается только относительно результатов педагогических работников, принявших участие в исследовании в 2023 году.

Наибольшая доля участников представлена педагогами, реализующими дополнительные образовательные программы художественной и физкультурно-спортивной направленности (37,5%), менее всего приняли участие педагоги, реализующие дополнительные образовательные программы естественнонаучной и технической (12,5%) направленностей.

1. По результатам анализа данных, полученных при ответе педагогических работников на вопрос о наиболее эффективных формах профессионального развития, можно констатировать, что результаты исследования показали, что состояние потребностей в профессиональном развитии педагогов дополнительного образования образовательных организаций на текущий момент и их предпочтения в выборе путей профессионального развития и форм дополнительного профессионального образования нацелены большей частью на очные, в том числе с применением ДОТ формы повышения квалификации и активные формы профессионального развития в частности участие в конференциях, семинарах, мастер-классах.

2. В целом, анализ результатов ответов педагогических работников на группу вопросов анкеты, направленных на исследование предметной компетентности, показал, что степень потребности у участников исследования 2023 года по всем направлениям проявляется в разной степени. По направленностям дополнительных образовательных программ выявлено, что имеется разнородность в проявлении потребности педагогов по разным группам компетенций; Самая высокая потребность большинства участников проявилась в необходимости совершенствовать умения учитывать потребности и интересы обучающихся в части отбора форм, методов и средств оценки и контроля результатов обучающихся. Также выявлено, что наибольшее предпочтение педагогами высказывается в части совершенствования компетенций, касающихся наставничества, проектной деятельности, развития критического мышления, дистанционного обучения и кейс-технологий.

3. В целом, анализ результатов ответов педагогических работников на группу вопросов анкеты, направленных на исследование методической компетентности, выявил высокую потребность участников в профессиональном совершенствовании по данному направлению. Общая тенденция сохраняется в том, что большинство участников по всем вопросам здесь демонстрируют выбор средней степени выраженности потребности в совершенствовании методических компетенций. Кроме того, наблюдается дефицитарность относительно освоенности компонента методики, касающегося использования методов и приёмов обучения и определения критериев оценки, методов контроля у многих участников исследования. В целом, анализ результатов исследования потребности в совершенствовании методических компетенций в 2023 году показал, что у большинства участников выявлена высокая потребность в совершенствовании компетенций по данному направлению.

4. По вопросу на группу вопросов анкеты, направленных на исследование потребностей педагогических работников в совершенствовании коммуникативной компетентности в образовательной деятельности, большинство участников исследования демонстрируют выбор средней степени выраженности потребности в совершенствовании коммуникативных компетенций.

5. В целом, обобщая преобладающие варианты ответов в управленческом аспекте, можно констатировать, что в ходе профессиональной деятельности большинство педагогов дополнительного образования связывает наиболее выраженные причины затруднений в педагогической деятельности, с недостаточным знанием нормативных документов по вопросам образования, с обеспечением стимулирования и поддержки самообразовательной деятельности педагога и созданию современной цифровой образовательной среды в организации.