

Слайд 1. Тема

Добрый день, уважаемые члены Совета по вопросам образования, коллеги!

Свое выступление я условно разделила на две части. В первой - анализ работы МЦ в новых условиях, во второй - поделюсь своими выводами по итогам выступления руководителей образовательных организаций на аппаратных совещаниях по вопросу «Об организации повышения квалификации педагогических работников» и итогов контрольной деятельности, осуществляемой комитетом по образованию в качестве тематических и комплексных проверок.

Слайд 2. Проверки

Концепция непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области утверждена приказом МО ТО от 10 октября 2019 г. № 1419 в целях обеспечения реализации мероприятий, проводимых в рамках региональной приоритетной программы «Образование» и регионального проекта «Учитель будущего» на период с 2019 по 2024 гг.

Слайд. Приказ

Разработка и реализация Концепции связана с тем, в 2018 году прошел конкурс среди регионов на предоставление субсидии на финансовое обеспечение проекта из федерального бюджета. Тульская область прошла конкурсный отбор МО РФ и попала в число 11 пилотных регионов, реализующих проект.

Слайд 3.

Его цели заявлены в национальной программе «Образование», которая послужила основанием для разработки и реализации региональной приоритетной программы «Образование» и регионального проекта «Учитель будущего».

В соответствии с Концепцией руководителям органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, подведомственных министерству образования Тульской области, приказано обеспечить реализацию Концепции.

По вопросу реализации федерального проекта и Концепции ТО я неоднократно выступала:

- на Августовской конференции 2019 с обзором документов и предполагаемыми изменениями в методической работе на уровне города;
- и на совещании руководителей ОО в мае и сентябре 2020 с алгоритмом взаимодействия ОО и методического центра.

Прошло полгода полноценной работы МЦ в новых условиях. Сегодня стоит задача подвести первые итоги, провести анализ и наметить способы решения выявленных проблем.

Создание эффективных механизмов восполнения профессиональных дефицитов в рамках функционирования национальной системы профессионального роста педагогических работников – одна из приоритетных задач регионального проекта «Учитель будущего» региональной приоритетной программы «Образование», которую можно решить через создание и функционирование в регионе центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

Поэтому на базе информационно-методического центра был создан Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – методический центр). Цель: создание условий для развития профессиональных компетенций учителя в целях достижения высокого профессионального развития и соответствующего учительского роста.

Профессиональная компетентность педагога в соответствии с требованиями, предъявляемыми к данной профессии (ФГОС СПО, ВО, профессиональный стандарт педагога), может быть представлена как сложная структура, состоящая из взаимосвязанных между собой групп компетентностей: предметной, психолого-педагогической, методической, коммуникативной, цифровой, рефлексивной (Я-концепция).

В этой связи с начала этого учебного года Методический центр построил свою работу на основе профессиональных компетентностей.

Учитель, обладающий профессиональными компетентностями и компетенциями, владеющий актуальными образовательными технологиями и вовлеченный в активный процесс поддержания функционирования и развития данной системы, является важнейшим элементом образовательной системы.

В рамках подготовки заседания Совета руководителями педагогических сообществ по нашей просьбе был проведен опрос педагогических работников о реализации Концепции. На его основе я построю свое выступление. Общее количество респондентов -297 человек. В системе образования Новомосковска 1666 педагогов. Поэтому 297 – вполне репрезентативная выборка. Ответы к вопросам не предлагались.

Слайд 4.

Вопрос 1. Что, на Ваш взгляд, ограничивает Ваш профессиональный рост? Количество респондентов, ответивших на него – 294.

На первом месте «ограниченность полезных профессиональных контактов». Пояснений нет, можно только предположить, что количество предлагаемых мероприятий недостаточно. По их количеству я поясню позже.

На втором: несоответствие предлагаемых тем вебинаров Вашим образовательным потребностям и недостаточность информации о дополнительных образовательных программах. Для того, чтобы информация была максимальной, при рассылке на запись будем предлагать полную программу мероприятия.

На третьем - недостаток профессиональных знаний, опыта; недостаточно развитое умение планировать и реализовывать траекторию своего профессионального развития. Вся работа МЦ совместно с работой ОО способствует этому в той или иной мере.

Слайд 5.

Вторым был вопрос: Какие из ниже перечисленных каналов информации оказывают наибольшее влияние на Ваш реальный профессиональный рост? Количество респондентов, ответивших на вопрос – 294 человек.

Хочу обратить Ваше внимание, что 42% респондентов расценивают профессиональное общение в ОО как способ профессионального роста. Вывод: **внутри корпоративное** повышение профессионального мастерства **для педагога** важно, необходимо. Обращаюсь к руководителям ОО.

Слайд 6. Фото Г-1 сош 25, г-13, 20, ЦО-1, Д/С 14, 34, 36,

Для педагогов важно профессиональное общение, как на уровне города, так и в ОО. И есть замечательный опыт проведения мероприятий по повышению квалификации в форме заседаний МО, семинаров, наставничества; в каникулярное время - конференций, педагогических сессий, педагогического интенсива, выездных семинаров, недели педагогического мастерства и т.д.

Слайд 7.

Следующий вопрос. Каким документом регламентируется повышение профессионального уровня педагогических работников в Тульской области.

Количество респондентов, ответивших на вопрос – 255 человек. Вопрос с открытым ответом.

Не дали ответа на вопрос – 24 респондента – 9%;

Обращаю Ваше внимание: на слайде только те ответы, которые превышают 10%.

Слайд 7.1

Ответ	Количество респондентов	Доля респондентов, выбравших ответ
Концепция непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области	71	27%
Закон об образовании, закон об образовании в РФ, закон об образовании № 273 функциональная грамотность отсутствует	35	14%
Сертификат	24	9%
удостоверение о повышении квалификации	18	7%

На вопрос анкеты: Какие группы взаимосвязанных компетентностей входят в профессиональную компетентность педагога?

Количество респондентов, ответивших на вопрос – 235 человек.

Слайд 8. (таблица с вопросом)

Какие группы взаимосвязанных компетентностей входят в профессиональную компетентность педагога?

Ответ	Количество респондентов	Доля респондентов, выбравших ответ
Цифровая, методическая, психолого-педагогическая, рефлексивная, коммуникативная, предметная <i>(полностью верно ответили)</i>	29	12%
Назвали 5 из 6 компетенций	13	6%

Однако только 12% респондентов знают ответ на поставленный вопрос.

Коллеги, я предлагаю в ОО изучить с педагогами Концепцию. До всех 1666, работающих в системе образования, боюсь 4 методиста методического центра, дойдут нескоро.

Слайд 9. Вопрос и ответы

На вопрос: В какой компетентности Вы испытываете профессиональный дефицит? Количество респондентов, ответивших на вопрос – 230 человек.

Обратимся к слайду. Я сделала следующий вывод: 55% не знают о компетенциях, и следовательно, о профессиональном стандарте. О цифровой знают больше, но достаточно однобоко (судя по выступлениям руководителей на аппаратных совещаниях). И главное, никто не назвал «предметную». Что довольно странно.

Слайд.10.

Одним из факторов, определяющих качество образования, является содержание предметных компетенций педагога. Они представляют собой педагогическую адаптированную, интегрированную систему научных знаний; способов деятельности (умения действовать по образцу); опыта творческой деятельности в форме умения принимать эффективные решения в проблемных ситуациях; опыта эмоционально-ценностного отношения к природе, обществу и человеку. Очевидно, что составляющие предметной компетентности учителей различных учебных дисциплин имеют определенные доминанты, что обусловлено спецификой предмета и методикой его преподавания.

Профдефицит по предмету педагог может восполнить, посещая ресурсный центр.

Слайд 10.1.

Сейчас их 23, из них по предметам 19. Каждый ресурсный центр работает согласно своему плану. Однако они скоординированы. А деятельность методистов-совместителей направляет Бокарева О.В. Тематика мероприятий связана с развитием предметных компетенций.

Согласно плану-графику каждый ресурсный центр проводит в течение года 4 мероприятия.

При планировании работы педагогического сообщества применяется метод: одна четверть – одно дело (заседание) у ВСЕХ по одному направлению только в методический день (строго по плану). Педагоги в заседаниях ресурсного центра участвуют по предварительной записи.

На всех слайдах представлено общее количество педагогов, посетивших мероприятия, проведенных в первом полугодии. Их было два по каждому направлению.

Слайд 10.2

Поверьте, составить график проведения заседаний с учетом отсутствия накладок по предметам, по компетенциям было делом нелегким. Поэтому для всех важно проведение строго по плану в методический день. Методический центр благодарен, прежде всего руководителям ресурсных центров за понимание, благодаря чему не было срывов по причине переносов.

В октябре и ноябре в соответствии с графиком ресурсные центры учителей-предметников школ провели мероприятия, направленные на развитие предметных знаний. В декабре и январе все ресурсные центры школ провели мероприятия, связанные с повышением педагогического мастерства учителей по подготовке к ГИА и ВПР или к ВсОШ.

Слайд 10.3

В феврале и марте работа всех ресурсных центров направлена на повышение профессиональной компетентности педагогов в области интеграции знаний различных областей.

В апреле и мае в рамках работы ресурсных центров учителя школ осваивают способы формирования предметных и метапредметных результатов, специалисты в области воспитания – способы формирования личностных результатов, а педагогические работники детских садов – способы развития личности ребенка.

За месяц до проведения мероприятий с руководителями ресурсных центров проводятся консультации, на которых они получают методическую помощь по подготовке мероприятий, определяются ведущие направления работы ресурсных центров, задаются векторы развития каждой предметной компетенции.

Слайд 10.4

Такая схема работы ресурсных центров обеспечивает единое представление о направлениях развития предметной компетентности педагогов и дает возможность создать единую систему подготовки к диагностике предметных компетенций.

Сроки проведения мероприятий определяются в соответствии с циклограммой работы Методического центра.

Ресурсными центрами за первое полугодие проведено 36 мероприятий.

Сравним, как изменился показатель посещаемости педагогами семинаров, мастер-классов по сравнению с первым полугодием прошлого года.

При расчете относительного показателя посещаемости результаты таковы. По сравнению с прошлым годом повысилась посещаемость по предметам: начальная школа, искусство, воспитатели, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре. Сохранилась на том же уровне: химия/биология, информатика, педагоги-организаторы, педагоги – психологи, учителя-логопеды. Сократилось – иностранный язык, русский язык, ОБЖ, физическая культура, география, технология, физика, математика, заместители директора по ВР. Почему так?

Анализ работы РЦ позволил выявить следующие проблемы: ряд педагогов не воспринимают педагогов, работающих внешними совместителями МЦ - методистами. Сказывается привычка, что методист находится в методическом центре. А мероприятия, которые проводят ресурсные центры, рассматриваются как вспомогательные, не основные. Это ОШИБКА.

В сложившейся ситуации не только ОО, но и МЦ испытывает катастрофический кадровый голод. И на сегодняшний день внешний совместитель (которого очень трудно найти в силу запредельной нагрузки

педагогов) единственный выход из создавшейся ситуации. Мы благодарны им. Без них не справиться с поставленной перед МЦ задачей.

Работа ресурсного центра конечно опирается на достижения образовательной организации, имеющей этот статус. Но правильный подход к организации предполагает использование лучшего опыта педагогов МО.

Хочу отметить, что в работе педагогических сообществ используется опыт не только руководителя сообщества, но и опыт педагогов **всего** ресурсного центра, а также опыт педагогов других школ.

Этот подход эффективно используют педагогические сообщества учителей технологии, биологии и химии, физической культуры, информатики, физики, педагогов-организаторов, учителей-логопедов, воспитателей ДОО.

Слайд 11. посещаемость методической компетенции

Группа методической компетентности предполагает сформированность у педагогов умения проводить глубокий, системный анализ социально-педагогических условий осуществления педагогической деятельности, проектировать педагогический процесс в соответствии с целеполаганием, осуществлять эффективный отбор современных образовательных технологий, форм, способов, приемов, средств для организации профессиональной деятельности. За организацию ликвидации этого профдефицита отвечает О.В. Долгих.

Наибольший интерес вызвали темы

- у руководителей ОО - «Организация образовательного процесса в ДОУ»;
- у педагогов ДОУ «Формирование основ финансовой грамотности».

Слайд 12. Посещаемость психолого-педагогической компетенций педагогами и руководителями.

Эффективная организация профессиональной деятельности педагога невозможна без психолого-педагогической компетентности. Компетенции, входящие в состав данной группы, ориентированы на способность педагога учитывать в педагогической деятельности комплекс возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся, создавать условия здоровьесбережения обучающихся, осуществлять воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и

национально-культурных традиций. Это направление работы курирует Коробова Е.Е. У педагогов ДОО наиболее востребованной оказалась тема «Формирование мотивационной составляющей обучающихся как основы повышения качества образования».

Слайд 13. Посещаемость коммуникативной компетенций педагогами и руководителями.

Ребенок – центр образовательной системы, учитель – его элемент, от эффективного взаимодействия, сотрудничества, партнерства которого с детьми, родителями (законными представителями), коллегами и социумом во многом зависит продуктивное решение профессиональных задач. Данные компетенции педагога составляют группу коммуникативной компетентности. За организацию этой работы отвечает И.М. Крылова. Наибольший интерес учителей вызвала тема «Партнерство с родителями как ресурс развития образовательной организации».

Для современного российского учителя актуальной становится еще и проблема недостаточного владения цифровыми навыками, которые традиционно рассматриваются как компетенции в области применения персональных компьютеров, а между тем в их число должны быть включены и навыки грамотного пользования информационно-коммуникационными сетями и технологиями, и приобретение необходимых знаний и опыта, и умение передать их обучающимся.

Слайд 14. Диаграмма.

По мере повсеместного создания в образовательных организациях цифровой обучающей среды недостаточное владение цифровыми навыками оборачивается для педагога профессиональным дефицитом, требующим незамедлительного восполнения. Группа цифровой компетентности является неотъемлемой частью профессиональной компетентности современного педагога, включающей в себя компетенции педагога не только в использовании, но и создании собственных цифровых ресурсов, создании дидактических материалов с помощью ИКТ. Работу по цифровой компетенции курирует Соболева Ю.В., методист, внешний совместитель. Наибольший интерес учителей вызвала тема «Создание дидактических материалов с помощью ИКТ».

Слайд 15. Посещаемость рефлексивной компетенций педагогами и руководителями.

Эффективность непрерывного профессионального развития педагога во многом определяется его способностью проводить глубокий анализ собственной деятельности, оценивать степень сформированности у себя профессиональных компетенций, входящих в состав всех перечисленных групп компетентностей, разрабатывать программу саморазвития и умения презентовать свой опыт, транслировать собственные педагогические находки. Данные компетенции входят в состав группы компетентности «Я-навыки» или «Я-концепция». Отв. Крылова И.М. Наибольший интерес

- у руководителей вызвала тема «Эдьютмейд «Развитие I-skills руководителя»

- у педагогов ДОО «Особенности разработки индивидуальной программы профессионального саморазвития»

- у учителей аналогичная.

План работы МЦ первого года реализации Концепции совпадает с ней даже в тематике мероприятий. Например:

Слайд 16.

МЦ намеренно не изменял тематику. Но вносил корректировку. Этот подход мы сохраним и в дальнейшем.

МЦ в прошлом году за первое полугодие провел 52 мероприятия, в этом году включая вебинары методистов - 57. Число увеличилось не намного, а вот численность педагогов благодаря тому, что используется платформа e.ториум, увеличилась в разы, так как одновременно на платформе могут присутствовать до 100 участников.

Педагоги отдают предпочтение предметной компетенции и методической, дальше цифровая, затем рефлексивная и коммуникативная, завершает психолого-педагогическая. Однако, без владения двумя последними, контакта с обучаемым не создашь, а без рефлексивной свои достоинства и недочеты не определишь.

Слайд 17.

Каким образом происходит выбор мероприятий, проводимых МКУ «Методический центр» и ресурсными центрами? Количество респондентов, ответивших на вопрос – 292 человек. Пусть Вас не смущает, что доля респондентов больше 100%. Педагог мог выбрать несколько ответов.

На первом месте здесь ответ – выбирает руководитель. В этом я вижу две проблемы.

1. Не учитывается желание педагога, следовательно, он не мотивирован.
2. Проблема в том, что регистрация проводится за две недели (руководителем), который потом благополучно забывает, кого зарегистрировал и в день проведения участвует другой педагог (и не проходит тестирование). Вы скажите: «заболел», «занят». Конечно, педагог может «заболеть», но почему-то «повальные» замены в одних и тех же ОО.

Слайд 18.

В чем Вы видите положительные стороны организации повышения профессионального мастерства работников образования города в этом году? Количество респондентов, ответивших на этот открытый вопрос – 224 человек. До 10% репрезентативная выборка .её и озвучу.

Ответ	Количество респондентов	Доля респондентов, выбравших ответ
<p>Дистанционный формат проведения мероприятий</p> <ul style="list-style-type: none"> - Появилась возможность повышать профессиональное мастерство в удобное для педагога время, знакомиться с опытом коллег из других учреждений, городов. - Дистанционный формат, не надо тратить время на дорогу. - Возможность просмотра вебинаров как в онлайн, так и в записи. - В период пандемии не бросили педагогов и перешли на дистанционные формы работы. - Вебинары экономят время 	52	23%
<p>Качественная подготовка мероприятий</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разноплановые вебинары по всем направлениям проф. деятельности педагога - Разноуровневый и разносторонний подход, охватывающий различные аспекты - Получение новых специальных знаний, адаптация к изменяющимся условиям учебного процесса - Освоение новейших информационных технологий, возможность объединения в 	27	12%

<i>рабочие группы педагогов дистанционно, возможность пересмотреть материал в любое время.</i>		
Профессиональный рост, обмен опытом - <i>Совершенствование своей компетентности</i> - <i>Повышение мастерства</i>	26	11,7%

Как же оценивают педагоги деятельность МЦ?

Слайд 19.

Вопрос: Что бы Вы посоветовали изменить в работе МКУ «Методический центр»? Количество респондентов, ответивших на вопрос – 226 человек.

<i>Ответ</i>	<i>Количество респондентов</i>	<i>Доля респондентов, выбравших ответ</i>
Все устраивает - <i>Вы движетесь вперед, а мы вместе с вами, спасибо!</i> - <i>Все в работе Методического центра организовано грамотно и четко.</i> - <i>Все отлично. Хочется чаще посещать подобные мероприятия</i> - <i>Работа на отлично. Менять не нужно.</i> - <i>Очень довольна работой сотрудников МКУ «Методический центр», спасибо им за компетентность, отзывчивость и доброту.</i>	81	36%
Затрудняюсь ответить	12	5%
Отрегулировать время проведения мероприятий - <i>часто время совпадает с временем непосредственной работы с детьми.</i> - <i>Соблюдать единое время проведения мероприятий (после 15.00) можно посмотреть запись</i> - <i>Время проведения (желательно каникулы)</i> - <i>Многие мероприятия совпадают по времени с рабочими часами.</i>	12	5%
Больше практических занятий	11	4,8%

Мы работаем над этим. Используем гугл-таблицы и Zoom		
Организовывать мероприятия в режиме офлайн. Офлайн-режим представляет собой возможность работы с приложениями или устройствами без доступа к Сети. (не прямой эфир). И ЭТО МЦ уже ДЕЛАЕТ. Можно при условии участников не более 20. Опыт был у Коробовой Е.Е и О.В. Силаевой	10	4,4%

В ноябре 2020 на основе многостороннего соглашения о деятельности подписан многосторонний договор о деятельности кластера, включая муниципальные образования, входящие в кластер.

Подключились 7-мь районов.

Слайд 20. подключение районов.

Что не получилось. ПОТЕРИ: не реализуется программы «Адаптация...» из-за санитарно-эпидемиологической обстановки.

Кроме этого для построения индивидуальной траектории в апреле – мае 2020 года МЦ провел опрос (САМООЦЕНКУ ПРОФДЕФИЦИТОВ) всех руководителей и педагогов. По его итогам Были сформированы 27 групп руководителей и 64 – педагогов по компетентностям SMART – Skills. Однако пришлось перестроиться в виду недостатка методистов.

Слайд 21.

Теперь остановлюсь на итогах контрольной деятельности и анализе выступлений руководителей на аппаратных совещаниях. В большинстве случаев:

1. Отсутствует документ, возлагающий на работника обязанности по организации повышения квалификации в ОО.
Либо он есть, но не отражает, что конкретно делает это лицо.
2. Отсутствуют локальные акты, регламентирующие повышение квалификации педагогических работников в ОО. Либо не соответствуют нормативно-правовым актам федерального и регионального уровня.
(в том числе и диагностика профессиональных дефицитов педагогов).
3. План повышения квалификации не является частью годового плана.
4. Планируемая работа не соответствует принятым локальным актам.

5. Формы проведения методических мероприятий не соответствуют локальному акту.
6. Методические мероприятия не анализируются (каждое в отдельности и проводимая в течение года работа в целом).
7. Стимулирующие и компенсационные выплаты не отражают полностью работу по повышению профессионального мастерства.

Слайд 22.

Спасибо за внимание!

Педагогические работники МБДОУ «Детский сад №34 «Радуга» повышают свою квалификацию на курсах в ИПК и ППРО ТО по профилю своей работы, а в межкурсовой период руководители Организации активно используют потенциал региональных и муниципальных педагогических сообществ.

В соответствии с приказом от 27.12.2019 №236/1 – Т «О назначении ответственного за повышение квалификации педагогических работников в 2020 году» организацию этого вида деятельности осуществляет Кудрявцева З.Г.. Ей в обязанности вменяется «организовывать прохождение педагогическими работниками курсовой подготовки и переподготовки (по плану), обеспечивать проведение семинаров, семинаров-практикумов, педагогических советов, проводить групповое, подгрупповое и индивидуальное консультирование (по плану), использовать аттестацию, профессиональные конкурсы, творческие отчеты и другие формы методической работы для роста профессионального мастерства педагогических работников (по плану), организовывать работу с молодыми и малоопытными педагогами (по плану), обеспечивать проведение открытых мероприятий (по плану), организовывать конкурсы, смотры, выставки».

В Организации разработаны локальные акты, регламентирующие повышение квалификации педагогических работников:

- Положение о системе получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации педагогами организации (утв. Приказом от 31.08.2015 №139-Т).

- Положение о педагогическом совете (утв. Приказом от 06.11.2014 №77-Т),

- Положение об индивидуальном образовательном маршруте педагога (утв. Приказом от 21.08.2020 №150/1-Т).

Однако, ни в одном из них не описываются методические мероприятия, перечисленные в приказе о назначении ответственного. Кроме того в Положениях отсутствует регламент итогового документа каждого мероприятия.

Не представлены материалы организации и порядка проведения диагностики профессиональных компетенций педагогических кадров.

Каждому педагогическому работнику предоставляется возможность прохождения курсовой подготовки, для чего составлен и регулярно уточняется перспективный план прохождения курсов.

Анализ итогов учебного года за 2019-2020 содержит «Педагогический анализ» в виде информации о проведенных педагогических советах, семинарах, мастер-классах, консультациях, смотрах-конкурсах в качестве констатации проведения. План повышения квалификации педагогических и руководящих работников на 2020-2021 учебный год является частью годового плана работы

Организации. Однако, в документах Организации нет отражения реализации проектов федерального, регионального уровней, направленных на повышение профессиональной компетенции педагогов.

В соответствии с Положением о стимулирующих и компенсационных выплатах работникам (утв. Приказом от 30.01.2020 №18-Т) педагогам предусмотрена выплата стимулирующего характера за участие и результативность в конкурсах профессионального мастерства.

Перенести в середину, там где вебинары с участием

На базе трех муниципальных учреждений – центров сопровождения деятельности системы образования (г. Тула, г. Новомосковск, г. Плавск) создаются Центры, отвечающие за неформальное образование педагогических работников региона. Для реализации неформального образования в кластере создается сеть опорных школ, являющимися в том числе региональными стажировочными и инновационными площадки.

Центры в своей деятельности ориентированы на результаты диагностики профессиональных компетенций педагогических работников и анализ запросов педагогических работников на овладение новыми профессиональными компетенциями.

регламентирующие **повышение** **квалификации** **педагогических**
работников

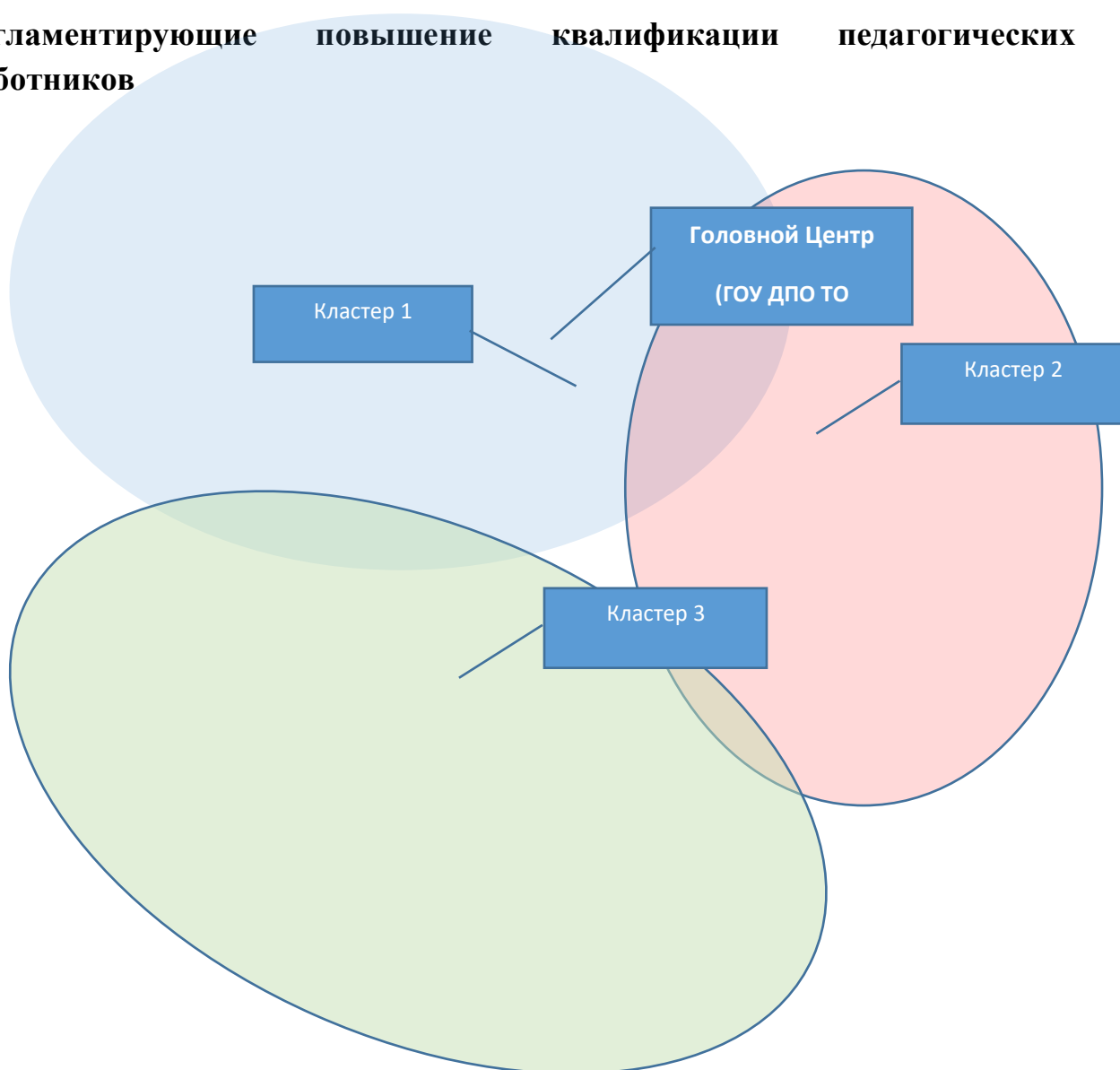


Рис. 11. Схема создания центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на основе кластерного подхода

Слайд. Педагогическое сообщество.

№ п/п	Педагогическое сообщество	ФИО руководителя
2	Воспитатели ДОО	Печужкина Е.С.
5	Инструкторы ФК ДОО	Коржова О.В.
10	Музыкальные руководители ДОО	Демидова Е.Н.
16	Учителя-логопеды	Кондратьева О.В.

Деятельность методического центра, ресурсных центров и педагогических сообществ направлена на подготовку педагогов и руководителей к аттестации через построение индивидуальной траектории повышения квалификации.

№ п/п	Педагогическое сообщество	ФИО руководителя
1	Учителя-наставники	Шарабанова Е.А.
2	Классные руководители	Орлова А.Ю.
3	Педагоги-организаторы	Андреева Д.А.
4	Руководители ШМО	Доценко А.А.
5	Заместители директора, в должностные обязанности которых входит организация воспитательной работы	Игольченко С.Н.

№ п/п	Педагогическое сообщество	ФИО руководителя
1	Учителя биологии и химии	Гаврисевич Е.В.
3	Учителя географии	Палаткина Л.Т.
4	Учителя иностранного языка	Дмитриева Н.В.
6	Учителя информатики	Соболева Ю.В.

7	Учителя истории	Чернова И.Ю.
8	Учителя образовательной области искусство (МХК, музыка, ИЗО)	Смольникова Г.В.
9	Учителя математики	Анацкая Е.С.
11	Учителя начальных классов	Волгина О.С.
12	Педагоги-психологи	Першикова К.Е.
13	Преподаватели-организаторы ОБЖ	Козлова О.Ю.
14	Учителя русского языка и литературы	Лушина Н.В.
15	Учителя технологии	Лукьянова Е.В.
17	Учителя физики	Плотникова О.А.
18	Учителя физической культуры	Калашникова С.Н.

О конкурсах профессионального мастерства ???

№ п/п	Название конкурса	Второе полугодие	Второе полугодие
		2019/2020	2020/2021
Региональные			
1	Региональный этап III Всероссийского конкурса «Школа – территория здоровья»	МКОУ «Ольховецкая ООШ» (победитель – III место, Комагорова Л.А. в номинации «Лучший конспект урока/тематического занятия с применением здоровьесберегающих технологий»), МБДОУ «Детский сад № 19» (победитель – II место, Пономарёва Т.В. в номинации «Лучший конспект урока/тематического занятия с применением здоровьесберегающих технологий»)	МБОУ «СОШ № 8»
2	Региональный этап Всероссийского конкурса «Воспитатели России»	МБОУ «ЦО № 23», МКОУ «Гремячевский ЦО», МБДОУ «Детский сад № 1», МКДОУ «Детский сад № 4», МБДОУ «Детский сад № 10», МБДОУ «Детский сад № 16», МБДОУ	МБОУ «ЦО № 1» (д.о.), МБДОУ «Детский сад № 40 «Ладшки», МБДОУ «Детский сад № 50», МБДОУ «Детский сад № 55», МБДОУ «Детский сад № 58», МБДОУ «Детский сад № 59» (Капкина Е.Н., победитель (III

		<p>«Детский сад № 19» (победитель – II место, Алтухова Д.Р., в номинации «Лучший воспитатель – профессионал образовательной организации «Инклюзивное образование»;</p> <p>победитель – II место, Стерликова О.В. в номинации «Лучший воспитатель – профессионал, работающий со здоровьесберегающей образовательной технологией»),</p> <p>МКДОУ «Детский сад № 20» (победитель – I место, Пряхина О.Ю. в номинации «Лучший воспитатель – профессионал образовательной организации «Инклюзивное образование»),</p> <p>МБДОУ «Детский сад № 38» (победитель – I место, Бобылева А.В. в номинации «Лучший воспитатель – профессионал, работающий со здоровьесберегающей образовательной технологией»),</p> <p>МБДОУ «Детский сад № 40» «Ладошки»,</p> <p>МБДОУ «Детский сад № 58»</p>	<p>место) в номинации «Лучший воспитатель образовательной организации «Верность профессии»)</p>
3	Региональный конкурс «Менеджер в образовании»	МКОУ «Ольховецкая ООШ» (победитель III место, Бычкова И.Б.).	МБОУ «Гимназия № 1» (победитель (1 место), Грибенюк Л.Г.), МБУ ДО «ДДЮТ»
4	Региональный этап Всероссийского конкурса «Педагогический дебют»	МБОУ «ЦО № 4», МКОУ «Ольховецкая ООШ», МБУ ДО «ДДЮТ» (победитель (2 место), Секарова Е.А.)	МБОУ «СОШ № 6», МКОУ «Правдинский ЦО»
Муниципальные			
5	Конкурс на получение денежного поощрения лучшими педагогами	МБОУ «Центр образования № 23» (д. о.) (победитель, Щекина Г.В), МБДОУ	МБОУ «ЦО № 4» (Лушина Н.В., победитель),

	образовательных организаций муниципального образования город Новомосковск	«Детский сад № 3», МКДОУ «Детский сад № 9 «Родничок», МКДОУ «Детский сад № 20», МБДОУ «Детский сад № 59»	МБОУ «ЦО № 9»
6	Муниципальный конкурс «Мой лучший урок по ФГОС»	МБОУ «ЦО № 1», МБОУ «СОШ № 2», МКОУ «СОШ № 3», МБОУ «ЦО № 4» (Жаворонков А.В., призер), МБОУ «СОШ № 5», МБОУ «СОШ № 6», МБОУ «СОШ № 8», МБОУ «ЦО № 9», МБОУ «СОШ № 14», МБОУ «СОШ № 15» (Смольникова Г.В., призер), МБОУ «СОШ № 17», МКОУ «СОШ № 19», МБОУ «СОШ № 20», МБОУ «ЦО № 23», МБОУ «СОШ № 25», МБОУ «Гимназия № 13», МКОУ «Гремячевский ЦО», МКОУ «Правдинский ЦО», МКОУ «Богдановская ООШ» (Штукатурова О.Л., победитель), МКОУ «Ильинская ООШ»	МБОУ «ЦО № 1», МБОУ «ЦО № 4», МБОУ «СОШ № 5» (победитель, Кудинова С.И.), МБОУ «СОШ № 17» (призер, Гвоздиков М.А.), МКОУ «СОШ № 19», МБОУ «СОШ № 20» (призер, Гладкова Г.А.), МБОУ «СОШ № 25», МБОУ «Гимназия № 13», МКОУ «Краснобогатырский ЦО»
7	Муниципальный этап Всероссийского конкурса «Учитель года России»	МБОУ «ЦО № 1» (призер, Чернышкова Г.И.),	МБОУ «СОШ № 6» (Гарипова М.Е., призер), МБОУ «СОШ № 12» (Соболева

		<p>МБОУ «СОШ № 6»,</p> <p>МБОУ «СОШ № 12»,</p> <p>МБОУ «СОШ № 17» (призер, Маркова М.Г.),</p> <p>МБОУ «СОШ № 20»,</p> <p>МБОУ «Гимназия № 1»,</p> <p>МКОУ «Ильинская ООШ» (победитель, Никулин М.В.)</p>	<p>С.С, призер),</p> <p>МБОУ «СОШ № 15» (Смольникова Г.В., победитель),</p> <p>МБОУ «СОШ № 20»</p>
8	Муниципальный конкурс «Учитель здоровья»	<p>МБОУ «СОШ № 6»,</p> <p>МБОУ «СОШ № 12» (призер, Клычкова А.И.),</p> <p>МБОУ «СОШ № 15» (победитель, Смольникова Г.В.),</p> <p>МБОУ «СОШ № 17»,</p> <p>МБОУ «СОШ № 20»,</p> <p>МКОУ «Гремячевский ЦО»,</p> <p>МКОУ «Ольховецкая ООШ» (призер, Комагорова Л.А.)</p>	<p>МБОУ «СОШ № 5» (2 призера: Козлова О.Ю. (II место), Овчарик О.Н. (III место)),</p> <p>МБОУ «СОШ № 6»,</p> <p>МБОУ «СОШ № 20»,</p> <p>МКОУ «Ольховецкая ООШ» (победитель, Панкова М.А.)</p>

<u>Ответ не здесь</u>	Количество респондентов	Доля респондентов, выбравших ответ
Три	54	19%
Два	40	14%
Ни одного	33	12%
Все предложенные	31	11%
Четыре	26	9%
Затрудняюсь ответить	25	9%
Одно	23	8%
Пять	23	8%

Десять	18	6,4%
Семь	7	2,5%
Шесть	5	2%
Девять	3	1%
Восемь	2	0,7%
Тринадцать	2	0,7%
Одиннадцать	1	0,4%
Пятнадцать	1	0,4%