

Рассмотрено на заседании рабочей группы по реализации мероприятия 21 «Повышение качества образования в школах с низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, путем реализации региональных проектов и распространения их результатов» государственной программы Липецкой области «Развитие образования Липецкой области» в Тербунском муниципальном районе (протокол №1 от 26.08.2021г.)

Рекомендации, разработанные с учетом анализа результатов мониторинга

По учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов; по осуществлению профессиональной переподготовки по образовательным программам педагогической направленности

В национальном проекте «Образование», разработанном по Указу Президента Российской Федерации Путина В.В. от 7 мая 2018г. № 204, определены основные цели данного проекта: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение РФ в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов РФ, исторических и национально-культурных традиций. Настоящие рекомендации предназначены для руководителей общеобразовательных организаций, руководителей районных методических объединений и представляют собой алгоритм действий при организации работы по повышению квалификации педагогических работников и направлены на развитие кадрового потенциала образовательных организаций.

Рекомендуется следующий алгоритм работы по повышению квалификации и переподготовке педагогов:

1. Выбор программы повышения квалификации для конкретного педагога начинается с выявления «проблемных полей» в его деятельности на основе следующих групп показателей:

- данные об уровне подготовки обучающихся, позволяющие выявить имеющиеся у них затруднения: результаты государственной итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ), результаты всероссийских проверочных работ, результаты международных исследований качества образования, результаты национальных исследований качества образования, результаты федеральных, региональных и муниципальных мониторинговых исследований;
- данные о профессиональных дефицитах педагогов, то есть предметные и методические дефициты, выявляемые у педагогических работников данной предметной области, результаты обсуждения проблемных полей на РМО, в профессиональных сообществах, типовые затруднения педагогов, выявленные при работе аттестационных комиссий;
- данные о персональных профессиональных дефицитах педагогов: результаты предметной и методической оценки компетенций учителей (тестирование по материалам ЕФОМ, анализ учебной документации, посещение уроков и т.п.), затруднения, выявленные в процессе работы экспертных групп по аттестации педагога.

2. Выбор программы повышения квалификации с учетом:

- наименования программы;
- цели и планируемых результатов;
- длительности обучения (количества часов, необходимых для качественного усвоения учебного материала);
- формы и сроков обучения.

3. Выбор организации, предоставляющей образовательные услуги в сфере дополнительного профессионального образования. При выборе организации рекомендуется обращать внимание на следующие показатели:

- наличие лицензии на повышение квалификации;
- опыт работы на рынке дополнительного профессионального образования;
- владение информацией о состоянии сферы образования региона, имеющихся проблемах и перспективах ее развития;
- квалификация педагогических кадров;
- наличие современного аудиторного фонда и высокотехнологичного оборудования.

4. Заключение соответствующего договора с образовательной организацией дополнительного профессионального образования.

5. Направление педагога на обучение.

6. Анализ эффективности повышения квалификации педагога после завершения

обучения с использованием инструментов, указанных в п. 1.

По поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников

Рекомендации районному методическому объединению «Школа молодого педагога:

- При формировании плана работы на 2021-2022 учебный год:
- запланировать мероприятия по сетевому взаимодействию молодых педагогов;
- сформировать группы из молодых педагогов по решению вопроса по диагностике их профессиональных компетенций (методических, предметных и психолого-педагогических) на базе Центра развития педагога;
- сформировать группы для обучения молодых учителей – будущих участников конкурсов - по вопросам саморазвития педагога в условиях требований профессионального стандарта; основам обобщения и представления педагогического опыта; участия в конкурсах профессионального мастерства.

По реализации сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов) на муниципальном уровне

Для эффективного взаимодействия учителей в РМО руководителям методических объединений и/или сетевых сообществ рекомендуется:

1. Усилить работу через проведение вебинаров, сетевых консультаций по изучению нормативно-правовой базы образовательного процесса.
2. Активно вовлекать членов методических объединений и/или сетевых сообществ к обмену опытом, проведению открытых учебных заданий, мастер-классов в рамках заседаний методических объединений, конференций учителей-предметников, форумов и других мероприятий.
3. При планировании работы учитывать изменения, корректировки в учебный процесс, связанные с быстро меняющимся ритмом жизни и возможными экстренными ситуациями.
4. Усилить работу на обучение педагогов работе в условиях классно-урочной системы, дистанционного и электронного образования.
5. Ежегодно проводить отчетные семинары-совещания по итогам работы методического объединения и/или сетевого сообщества и планирование работы на новый период.
6. Обязательное включение в работу методических материалов по формированию функциональной грамотности.

7. Усилить работу по метапредметному взаимодействию учителей – предметников и разных методических объединений.

По выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях района

Организационные мероприятия:

1. Руководителям образовательных организаций ежегодно проводить мониторинг потребностей в педагогических кадрах. По итогам мониторинга разрабатывать план мероприятий по устранению кадрового дефицита.

Увеличение абсолютного числа педагогических работников

1. Организовать профессиональную переподготовку некоторых учителей с целью устранения дефицита в педагогических кадрах.

2. Разработать план мероприятий по организации переподготовки лиц с непедагогическим образованием.

3. Привлекать к организации образовательной деятельности в образовательных организациях студентов и выпускников педагогических и профильных вузов и СПО.

4. Приглашать педагогов из соседних школ и внедрять модульное обучение, технологии погружения.

5. Приглашать на работу педагогов из других регионов по программе «Земский учитель».

6. Внедрять практику «дистанционного учителя», использовать информационные платформы, модульные системы обучения, сетевых педагогов, телешколы.

7. Внедрять практику сетевого взаимодействия с использованием элементов цифровой образовательной среды (при возможности), в том числе с привлечением педагогов из сильных школ к проведению уроков в школах с дефицитом педагогических кадров. Организация сетевого взаимодействия – объединение кадровых ресурсов близлежащих школ – может частично компенсировать дефицит кадров, а также в некоторых случаях восполнить материальные дефициты школ при поддержке управленческими решениями.

8. Разработать план профориентационных мероприятий, направленный на работу с обучающимися, ориентированных на получение педагогической профессии. Открыть в школах профильные классы педагогической направленности.

9. Выявлять обучающихся, склонных к педагогической деятельности:

проведение олимпиад по педагогике, дни самоуправления в ОО, организация профильных классов педагогической направленности, летних педагогических школ (лагерей), волонтерское движение по работе с детьми и т.д.

10. Организация работы по привлечению выпускников школы к участию в целевом обучении на педагогические специальности.

11. Организация работы с выпускниками школ, обучающимися в педагогических вузах и СПО.

12. Заключение соглашений с вузами и учреждениями СПО на организацию студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника или месту окончания школы.

13. Сопровождение студента (студентов) со стороны школы на протяжении срока обучения в организации профессионального педагогического образования.

14. Презентационные мероприятия студентов старших курсов вузов и СПО: знакомство с территориями, получение информации о мерах социальной поддержки в данном муниципалитете и т.д.

15. Создание виртуальных экскурсий на сайте ОО: знакомство с ОО, системой заработной платы, вакантными должностями, возможностью принять на работу студентов старших курсов и т.д.

16. Организация дней открытых дверей в ОО.

Сохранение кадрового потенциала

1. Развитие образовательной среды школ, создание условий для реализации инициатив педагогов.

2. Создание условий для участия педагогов в муниципальных конкурсах профессионального мастерства.

3. Организация участия молодых учителей в работе школьных и муниципальных методических объединениях.

4. Создание условий для повышения квалификации и переподготовки педагогических работников. Разработка «образовательных маршрутов» повышения профессионального роста педагогических коллективов.

5. Организация наставничества в образовательных организациях.

6. Создание районных методических объединений молодых педагогов.

7. Обеспечение динамики роста заработной платы молодых учителей в соответствии с динамикой роста средней заработной платы в регионе.

Меры социальной поддержки педагогических работников

1. Обеспечение выплат учителям компенсации расходов за оплату

коммунальных услуг в сельской местности.

2. Оценка социальной составляющей кадровой ситуации и планирование мероприятий по привлечению специалистов путем предоставления соответствующих жилищных и финансовых условий: организация работы по выплате муниципальных подъемных молодым специалистам; содействие в заключении договора социального найма; предоставление места в детском саду; установление надбавок к должностному окладу молодых специалистов и т.п.