

МУ «Управление образования Урус-Мартановского района»
Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 7 г. Урус-Мартан»
(МБОУ «СОШ № 7 г. Урус-Мартан»)

МУ «Хьалха-Мартан муниципальни к1оштан дешаран урхалла»
Муниципальни бюджетни юкьардешаран учреждени
«Хьалха-Мартана №7 ойлу юккьера юкьардешаран школа»
(МБЮУ «Хьалха-Мартан №7 йолу ЮЮШ»)

Мониторинг профессиональных потребностей и дефицитов работников образования.

Цель: выявление уровня педагогических затруднений и проблемных зон и выстраивание дальнейших направлений деятельности по методическому сопровождению педагогических работников общеобразовательных учреждений.

Задачи:

- изучение уровня сформированности метапредметных компетенций, полноты и стабильности их проявления в профессиональной деятельности учителя;
- оказание методической помощи педагогам в осознании своих профессиональных дефицитов для определения индивидуальных задач повышения профессиональной компетентности;
- определение возможных путей совершенствования диагностируемых компетенций.

Методы диагностики: анкетирование, самоанализ личностных и профессиональных качеств педагогов.

1. Оценка профессиональных потребностей педагогов проводится в рамках деятельности районных методических объединений. Определение уровня метапредметных компетенций педагогов тесно взаимосвязано с оценкой профессиональных потребностей педагогов. Информация, полученная в ходе мониторинговых исследований профессиональных компетенций, оказывает непосредственное влияние на запрос педагогов в отношении методической помощи со стороны районных методических объединений и муниципальной методической службы. Для получения сведений о профессиональных потребностях педагогов в рамках деятельности районных методических объединений проводится ежегодное анкетирование в сентябре.

2. Выявлению кадровых потребностей в ОО муниципалитета

Кадровый дефицит является одним из факторов снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности в образовательных организациях. Отслеживается как обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами, так и данные о молодых педагогах, педагогических работниках пенсионного возраста, учителях-совместителях.

3. Учет организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники муниципалитета проходили повышение квалификации

4. Методическая поддержка молодых педагогов, реализация системы наставничества.

Одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Начинающие специалисты, вступая на новую стадию профессионального развития, сталкиваются с новыми требованиями и задачами, условиями труда, новой системой взаимоотношений в коллективе и др. Поэтому на этапе вхождения в профессию молодой специалист нуждается в личностной, социальной, профессиональной поддержке. Такую поддержку призвана оказать система наставничества. В

основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного профессионального дефицита молодого педагога. Конечным результатом деятельности наставника является обретение способности молодым педагогом к самостоятельным действиям, преодоление барьеров, адаптация, профессиональный рост и др.

5. Развитие и поддержка методических объединений и других профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне.

Повышение качества образования в системе общего образования связывается с совершенствованием работы профессиональных объединений педагогов на школьном и муниципальном уровнях. Повысить эффективность деятельности школьных, муниципальных методических объединений – одна из задач муниципальной методической службы.

6. Организация сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне.

Одним из перспективных способов развития методической работы является организация сетевых форм взаимодействия педагогов. Развитие системы образования через методическую сеть обеспечивает открытость достижений педагогов, стимулирует их активность в распространении и освоении инновационного опыта, создает благоприятные условия для непрерывного образования педагогических работников, роста их профессиональной компетентности.

7. Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников.

Актуальной задачей является создание системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, обеспечивающей повышение квалификации и непрерывное развитие их профессионального мастерства. Концепцией создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников (утв. распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 6 августа 2020 г. N P-76) определены основные направления деятельности такой системы на муниципальном уровне:

- сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов;
- информирование педагогических работников об инновационных формах обучения;
- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, сопровождение деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию, с учетом конкретной ситуации в образовательной организации для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень;
- организация взаимодействия и взаимообучения работников образования;
- помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы.

МЕТОДЫ СБОРА И ОБРАБОТКИ ИНФОРМАЦИИ:

1. Результаты мониторинга профессиональных потребностей и дефицитов работников образования.
2. Анализ кадровых потребностей в образовательных организациях.
3. Мониторинг курсовой подготовки управленческих и педагогических кадров.
4. Мониторинг адаптации молодых специалистов в образовательной организации, повышения их профессионализма и компетентности.
5. Анализ работы районных методических объединений и других профессиональных сообществ педагогических работников.
6. Анализ участия управленческих и педагогических кадров в конкурсах и мероприятиях различного уровня.
7. Аналитико-статистические данные об образовательных результатах обучающихся, участия в этапах всероссийской олимпиады школьников по предметам, анализ ГИА, ВПР, НОКО и др.
8. Данные оценочных процедур, аттестации педагогических кадров.
9. Анализ содержания информационных ресурсов образовательных организаций, публикаций управленческих и педагогических кадров.

МЕРЫ, МЕРОПРИЯТИЯ, УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ РЕШЕНИЯ:

1. Проведение мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников.
2. Проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников.
3. Проведение мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогических работников на обновление профессиональных знаний, умений и навыков и использование передовых педагогических практик.
4. Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие института наставничества.
5. Организация методической помощи методическим объединениям образовательных организаций, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета.
6. Организация методической работы с педагогическими работниками на основе результатов различных оценочных процедур.
7. Проведение мероприятий, направленных на повышение качества методического сопровождения педагогических работников.
8. Принятие мер, направленных на устранение кадровых дефицитов в ОО.

Формы работы:

Совещания заместителей директоров, информационно-методические совещания заместителей директоров, Дни открытых дверей образовательных организаций, районные методические мероприятия и конкурсы с педагогическими кадрами.

Заместитель директора по МР



Ф. А-Х. Ибрагимова