



управление образования
администрации муниципального образования –
Шиловский муниципальный район
391500, Рязанская область,
р.п. Шилово, ул. Советская, д. 14а
Телефон: 2-18-07
E-mail: YOMP-Shilovo@vandex.ru

06.04.2021 № 786
на № _____ от _____

Руководителям ОО

Уважаемые коллеги!

Управление образования администрации Шиловского муниципального района направляет справку по итогам мониторинга организации адресного повышения квалификации руководителей, заместителей руководителей, педагогических работников образовательных организаций района, который проводился МКУ «ЦОД УО МОУ» в марте 2021 года в соответствии с Планом работы управления образования администрации Шиловского муниципального района на 2021 год.

Просим проанализировать содержание данного документа, устранить выявленные недостатки и обеспечить выполнение рекомендаций, данных по результатам мониторинга.

Приложение на 3 л.

Начальник управления образования

Н.А. Чиенева

Справка

по итогам мониторинга организации адресного повышения квалификации руководителей, заместителей руководителей, педагогических работников ОО района

Цель: выявление уровня организации адресного повышения квалификации педагогов и руководителей ОО Шиловского муниципального района

Методы исследования: изучение документации ОО, сбор и анализ отчетов ОО

Период: март 2021г.

Эффективное профессиональное развитие педагогов - одно из условий успешного развития школ в изменяющихся социально-экономических условиях. В последние годы к школам предъявляется ряд новых требований, выполнение которых напрямую связано с качеством подготовки учителей.

Характерной особенностью нового типа педагогического профессионализма является его незавершенность, неповторимость и нелинейность, вариативность и изменчивость. В связи с этим возрастает необходимость совершенствования условий профессионального развития педагога, в первую очередь, системы повышения квалификации.

По общему мнению, действующая сегодня система ПК не успевает отвечать на новые вызовы, с которыми сталкивается учитель в профессиональной деятельности: компетентный подход, внедрение принципов открытого образования, использование современных информационно-коммуникационных технологий в достижении образовательных результатов, технологии дистанционного обучения и другое.

Актуальные направления повышения квалификации формируются под влиянием внешних и внутренних требований к профессиональной деятельности учителя.

Внешние требования формулирует государство с учетом мировых тенденций и объективных условий развития общества. Так, в соответствии с новым проектом профессионального стандарта, среди основных компетенций педагога на первый план выходят:

1. Умение применять ИКТ в образовательном процессе.
2. Владение новыми формами управления образованием.

Внутренние требования - это мотивация самих педагогов, их стремление и желание развиваться в профессиональном и личностном плане.

Для того, чтобы четко выстроить эффективную систему повышения квалификации в ОО, важно учитывать, что повышение квалификации педагога предполагает наличие 3 составляющих:

В неучрежденческое ПК, внутриучрежденческое ПК и самообразование.

Первое направление - внеучрежденческое - это повышение квалификации путем прохождения курсов, участие в семинарах, конференциях, круглых столах, РМО, участие в работе экспертных групп, аттестационных комиссий, публикации и т.д. вне образовательной организации.

Второе направление - внутриучрежденческое повышение квалификации - эти же виды деятельности, только внутри организации.

Третье, немаловажное направление - самообразование, высший пилотаж, поскольку никак не подвергается мониторингу, не отслеживается и не проверяется. Не требует отчетности.

Важной особенностью современной системы повышения квалификации должна стать её адресность, направленность на снятие профессиональных затруднений конкретных педагогов или образовательных организаций.

Поэтому ведущим принципом повышения квалификации в современных условиях является принцип персонифицированного профессионально-личностного опыта педагога.

Отправная точка профессионального развития в процессе повышения квалификации в соответствии с данным принципом - это анализ профессиональных дефицитов конкретных педагогов, оценка сформированноеTM компетенций, мотивация к непрерывному развитию и совершенствованию, что должно осуществляться на внутришкольном (внутрисадовском) уровне повышения квалификации.

На основе проведенного анализа выделяются не только существующие профессиональные дефициты, но и группы учителей, требующих разного подхода (начинающие учителя, учителя-мастера и учителя-исследователи)

и составляются индивидуальные дорожные карты, маршруты по ликвидации профдефицитов или повышению квалификации.

С целью выявления организации работы по повышению квалификации педагогов и руководителей ОО в соответствии с новыми требованиями в районе были проведены мониторинговые исследования. Были опрошены 11 школ и 10 детских садов.

Анализ полученных данных показал, что в целом в образовательных организациях района уделяется внимание повышению квалификации педагогов.

Тем не менее, мониторинг повышения квалификации педагогов ДОС показал, что преобладают традиционные формы, выявление профдефицитов практически не проводится, индивидуальные маршруты и дорожные карты по ликвидации профдефицитов не разрабатываются. Есть отдельные элементы персонифицированного подхода в ДОУ №3 «Радуга» (Проводится анкетирование отдельных педагогов и анализ профдефицитов, 71 % педагогов направляются на курсы в соответствии с запросами педагогов.)

Мониторинг повышения квалификации педагогов и руководителей школ показал, что в 6 школах из 11 осуществляется работа по выявлению персональных профдефицитов. (Желудевская, Занино-Починковская, Мосоловская, Шиловские №1,2,3). В остальных школах данная работа ведется эпизодически, по 1-2 учителей. В Санской школе данный вид работы не ведется совсем.

Основные формы выявления профдефицитов — это результаты внутренней и внешней оценки качества образовательных результатов (ВНР, ЕГЭ, ОГЭ,

административные контрольные работы), анкетирование, посещение уроков.

Внутришкольное повышение квалификации представлено, как правило, традиционными формами работы, такими, как работа ШМО, тематически-педсоветы, посещение занятий. В отдельных школах практикуют отчеты учителей по темам самообразования.

Внешкольное повышение квалификации реализуется через работу в предметных РМО, участие в разнообразных семинарах, вебинарах, конкурсах профессионального мастерства, курсовая переподготовка.

На уровне муниципалитета также проводится анализ качества образования, выявляются образовательные запросы методических объединений учителей, конкретных педагогов и руководителей, что позволяет спланировать разнообразные методические мероприятия (работа РМО, проведение конференций, семинаров, круглых столов, обмен опытом).

Все это дает возможность четче выстроить систему повышения квалификации на муниципальном уровне: проведение методических мероприятий, работу творческих лабораторий и инновационных площадок.

Важной составляющей повышения квалификации педагогов и руководителей является курсовая переподготовка. В соответствии с Законом «Об образовании» она должна осуществляться не реже 1 раза в 3 года.

Направление на курсы в большинстве ОО района осуществляется по графику. Персональные запросы и профдефициты учитываются при направлении на курсы крайне редко и в отдельных ОО.

Например: в Шиловской СОШ №2 - 70% учителей проходят курсы в соответствии с индивидуальными запросами.

В Борковской сош - 87%, в Желудеской СОШ - 20% учителей.

В остальных школах и во всех детских садах (кроме ДОУ №3) - практически все педагоги (за редким исключением 1-2 человека) направляются на курсы по графику 1 раз в 3 года без учета профессиональных запросов и профдефицитов педагогов, а часто главным критерием выбора курсов повышения квалификации является стоимость курсов, а не их качество, что является крайне недопустимым.

Причем после прохождения курсов администрации (руководителю, зам. директора) необходимо делать анализ качества курсовой переподготовки через посещение уроков, анкетирование, собеседование, проведение диагностических работ и т.д., то есть выяснить, насколько полезными были данные курсы и как повысился профессиональный уровень конкретного педагога.

Такая работа должна проводиться в каждой образовательной организации и результаты должны быть представлены на сайте ОО.

Все это позволит сделать систему повышения квалификации адресной, а значит, отвечающей вызовам времени.

Рекомендации.

Таким образом, новый смысл и роль системы повышения квалификации заключается в том, что она сегодня должна выйти из подчиненной обслуживающей роли и рефлексивно оценивать образовательную систему, делая ее предметом анализа и проектирования, тем самым инициируя инновационное движение в образовании.

Начальник сектора «МКУ ЦОД УО МОУ»

 Н.М.Спирина