Утверждены на заседании рабочей группы по оценке
эффективности муниципальных механизмов
управления качеством образования 05.08.2021 г.
протоколом № 1

Адресные рекомендации по результатам анализа обеспечения профессионального развития педагогических работников

в Котовском муниципальном районе

Руководителям образовательных организаций:

- организовывать в 2021-2022 учебном году обучение педагогических работников в ГАУ ДПО «ВГАПО» по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации, направленным на устранение предметных затруднений, выявленных по результатам тестирования;

- обеспечивать направление педагогических работников на курсы повышения квалификации с учетом актуальной для профессионального роста педагога конкретной образовательной организации тематики;

- оказывать методическое сопровождение профессионального саморазвития учителей в целях устранения профессиональных затруднений;

- разрабатывать индивидуальные «образовательные маршруты» повышения профессионального роста педагогических работников;

- создавать условия, направленные на повышение мотивации педагогических работников, на обновление профессиональных знаний и использование передовых педагогических практик;

- обеспечивать систему планомерной подготовки претендентов для участия в конкурсах профессионального мастерства;

- мотивировать педагогов на получение квалификационных категорий, на презентацию педагогического опыта на семинарах, конференциях муниципального, регионального, всероссийского уровня;

- поддерживать развитие «горизонтального обучения» среди педагогических работников, в том числе на основе обмена опытом;

- проводить ежегодно мониторинг профессионального роста педагогов, направленный на выявление динамики показателей качества образования в школе, отслеживание позитивных изменений функционирования образовательной организации;

- при планировании работы по повышению профессионального мастерства педагогов, по возможности, запланировать обучения молодых учителей - будущих участников конкурсов - на курсах повышения квалификации по вопросам саморазвития педагога; основам обобщения и представления педагогического опыта; участия в конкурсах профессионального мастерства;

- обеспечить эффективность организации системы наставничества в

образовательной организации;

- активнее привлекать молодых педагогов к работе школьных и муниципальных методических объединений;

- обеспечивать динамику роста заработной платы молодых учителей в соответствии с динамикой роста средней заработной платы в регионе;

- обеспечивать в 2021-2022 учебном году участие педагогических работников в работе муниципальных профессиональных сообществ, 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;

- ежегодно проводить мониторинг кадровых потребностей, по итогам которого разрабатывать план мероприятий по устранению кадрового дефицита (при необходимости обеспечить прохождение курсовой переподготовки по профилям преподаваемого учебного предмета для педагогических работников, не имеющих образования, соответствующего профилю).

Руководителям МКОУ Лапшинской СШ, Моисеевской СШ, Бурлукской СШ, Мокро-Ольховской СШ (Перещепновский филиал), МКОУ Коростинской СШ, МКОУ Слюсаревской ОШ, МБОУ СШ №3 г. Котово (Нижне-Коробковский филиал) – школ, имеющих вакансии:

- осуществлять работу по привлечению кадров на имеющиеся вакантные места (сотрудничество с Котовским ЦЗН, работа с педагогическими ВУЗами и колледжами с целью привлечения к организации образовательной деятельности студентов старших курсов (с возможным последующим трудоустройством), привлечение недостающих педагогов в рамках сетевого взаимодействия из других образовательных организаций (при необходимости), возможность участия в программе «Земский учитель»);

- создавать виртуальные экскурсии на сайте образовательной организации: знакомство со школой, системой заработной платы, вакантными должностями, возможностью принять на работу студентов старших курсов и т.д.;

- оказывать меры социальной поддержки с целью привлечения молодых специалистов на вакантные места (выплата подъемных, стимулирующих надбавок, другое);

- осуществлять профориентационную работу со старшеклассниками, мотивированными на получение профессии педагога, привлекать их к обучению в классе социально-педагогического профиля;

- организовывать работу с выпускниками школы, обучающимися в педагогических вузах и колледжах;

Руководителям сельских ОУ мотивировать педагогических работников на участие в конкурсах профессионального мастерства.

Председателям районных методических объединений:

- с целью передачи эффективного педагогического опыта включить в планы работы на 2020-2021 учебный год выступления и мастер-классы педагогов, победителей и призеров конкурсов педагогического мастерства различного уровня;

- обеспечить организацию и проведение открытых методических, практико-ориентированных мероприятий по обмену опытом и лучшими педагогическими практиками;

- при планировании работы учитывать изменения, корректировки, связанные с быстро меняющимся ритмом жизни и возможными экстренными ситуациями.

- ориентировать работу РМО на межпредметное взаимодействие.

Совету молодых педагогов и муниципальной команде педагогов-наставников при формировании плана работы на 2021-2022 учебный год запланировать мероприятия по сетевому взаимодействию молодых педагогов (по возможности из других районов).

МКУ «Центр развития и сопровождения образования»:

- Актуализировать состав РМО педагогов по состоянию на начало 2021-2022 учебного года в срок до 20 сентября 2021 года.

- Продолжить сопровождение деятельности и контроль за деятельностью РМО.