

Система обеспечения профессионального развития педагогических работников

Августовский педагогический совет - 2021

Цели

ОУ

Повышение образовательных результатов обучающихся путем непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов

ММС

Развитие кадрового потенциала школ муниципалитета
Формирование муниципальной системы методического сопровождения педагогических работников

Показатели

ОУ

Доля педагогов, успешно прошедших оценку профмастерства /либо по результатам учеников в рамках объективных специализированных процедур; показатели по результатам обучения/объективные процедуры

МСО

Показатели кадровых дефицитов. Доля ОУ, в которых большинство педкадров прошли оценку профмастерства. Показатели результатов обучения/ только объективные измерения

К показателям

- * ГИА, ВПР, ККР/ соответствие – тренд
- * Кадры /кластеризация/ – соответствие профилю- выявление профдефицитов - ИОМ - ПК-включенность в методические мероприятия- технологии/ **общий** по кадровому составу –сбалансированность по возрасту

Кластеризация: «низкие результаты»; ОД;ОВЗ; дети – инвалиды; молодые специалисты до 35 лет; молодые специалисты до 3 лет стажа; специалисты; резерв управленческих кадров; руководители; пенсионеры.

Меры

Повышение эффективности управления. Перестройка «школьного уклада». Внедрение педагогических технологий и форм образовательной деятельности.

Организация процедур оценки профессиональной диагностики педкадров. Организация эффективных программ ПК. Мониторинг кадровых потребностей, устранение кадровых дефицитов.

Профессиональное развитие педагога как задача



Профессиональное развитие педагога

Непрерывность

• Вуз – наставничество - «Школа молодого учителя»- Профессиональные сообщества – ПК / ЦНППМ – переподготовка – «Резерв управленческих кадров» – методический актив – управление / академическая деятельность

Персонализация

- Профдиагностика
- ИОМ на основе кластеризации
- Тьюторство
- Супервизия
- Конкурсное движение

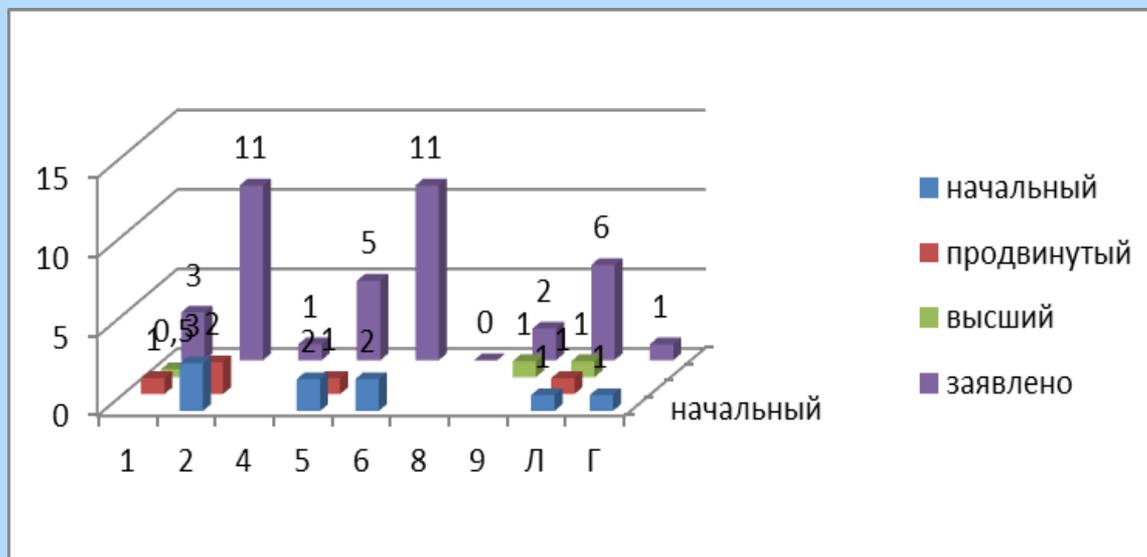
Ресурсы

- Система н/м сопровождения
- Профессиональные сообщества
- Сетевые предметные МО
- Здоровьесохраняющая деятельность

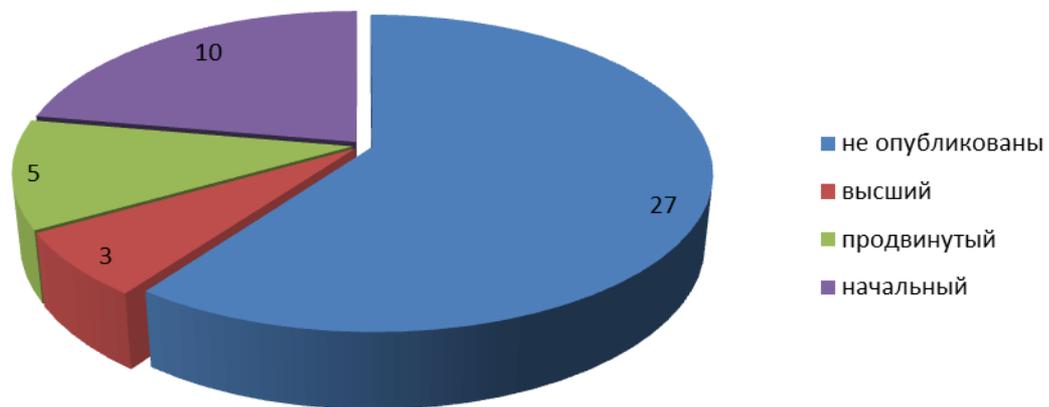
Показатели / значения (региональный мониторинг)

- * Супервизия / тьюторство – 1 на 100 человек (факт – 5)
- * Доля пед работников до 35 лет 8,5 (допустимый уровень – не более 5%)
- * Диагностика проф дефицитов /не менее % за истекший год; не менее 30% - очередной год (факт – несоответствие)
- * Молодые педагоги до 35 лет – МППИ, круглогодичные школы - несоответствие
- * Молодые специалисты (стаж до 3лет) – краевой конкурс поддержки проектов молодых специалистов – несоответствие
- * Сетевое взаимодействие – соответствие?
- * СМО – соответствие?
- * Пенсионный возраст – 38,8% - несоответствие
- * Работа с вакансиями – соответствие?
- * Система учета нагрузки педагогических кадров – соответствие?
- * Школа резерва Управленческих кадров – соответствие
- * Наставничество – соответствие?
- * Диагностика проф дефицитов в рамках корпоративного заказа - соответствие
- * РАОП

РАОП 2021



Результат РАОП 2021

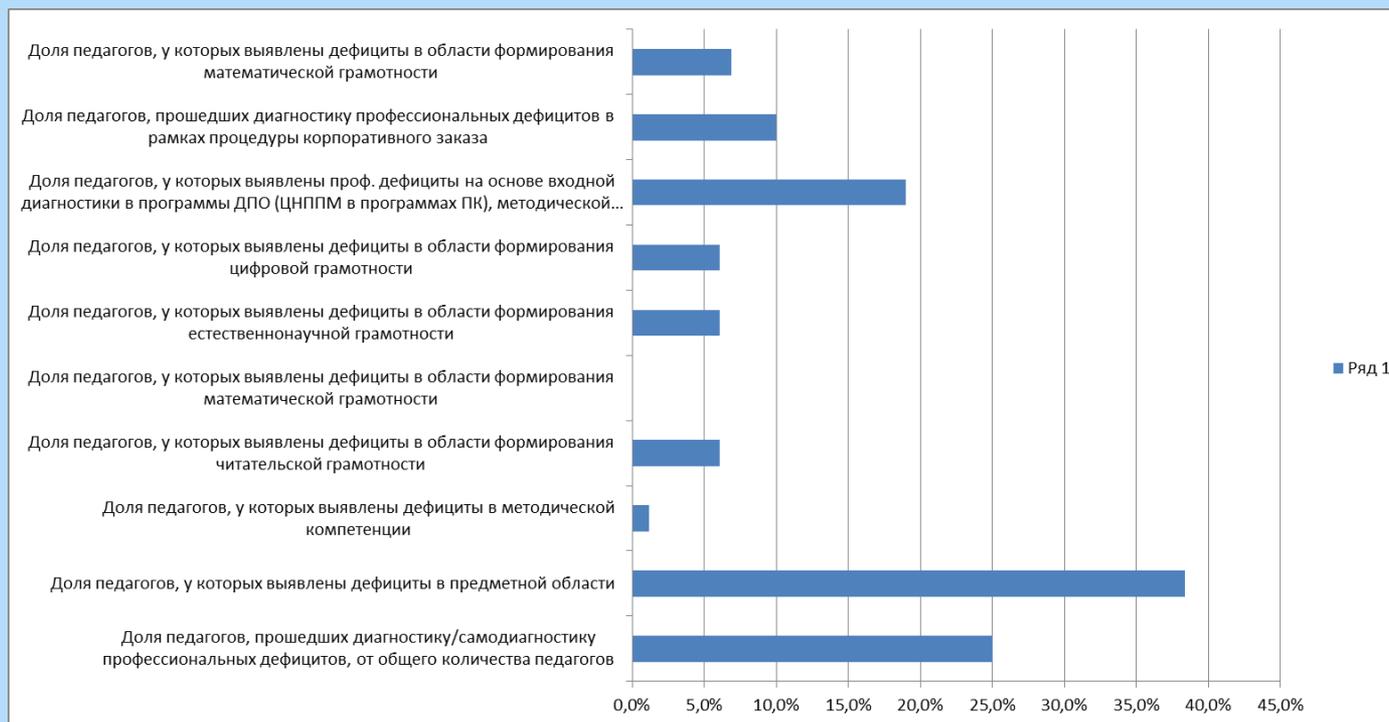


Показатели / значения соглашение МО КК

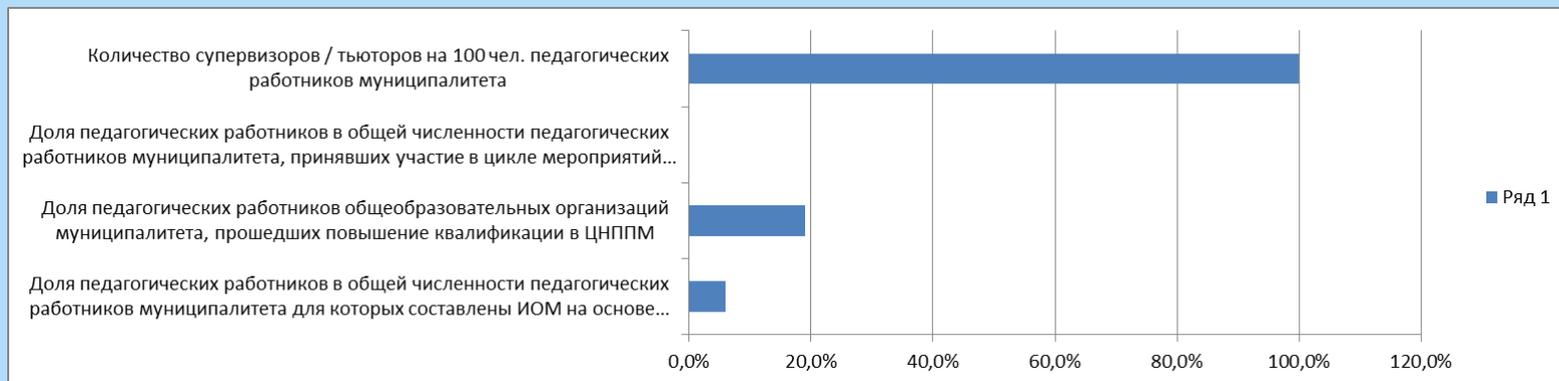
- * **Повышение уровня профессионального мастерства по дополнительным профессиональным программам – значение 5%, очередной год – 6,8%**
- * **ИОМ /по кластерам/ - 10% -соответствие? Очередной год – 20%**
- * **ЦНППМ значение -12% ; факт – 19% - соответствие; очередной у.г. - 26%**
- * **Профсреда - значение – 10%, несоответствие; очередной год – 20%**

Диагностика профдефицитов в части функциональной грамотности

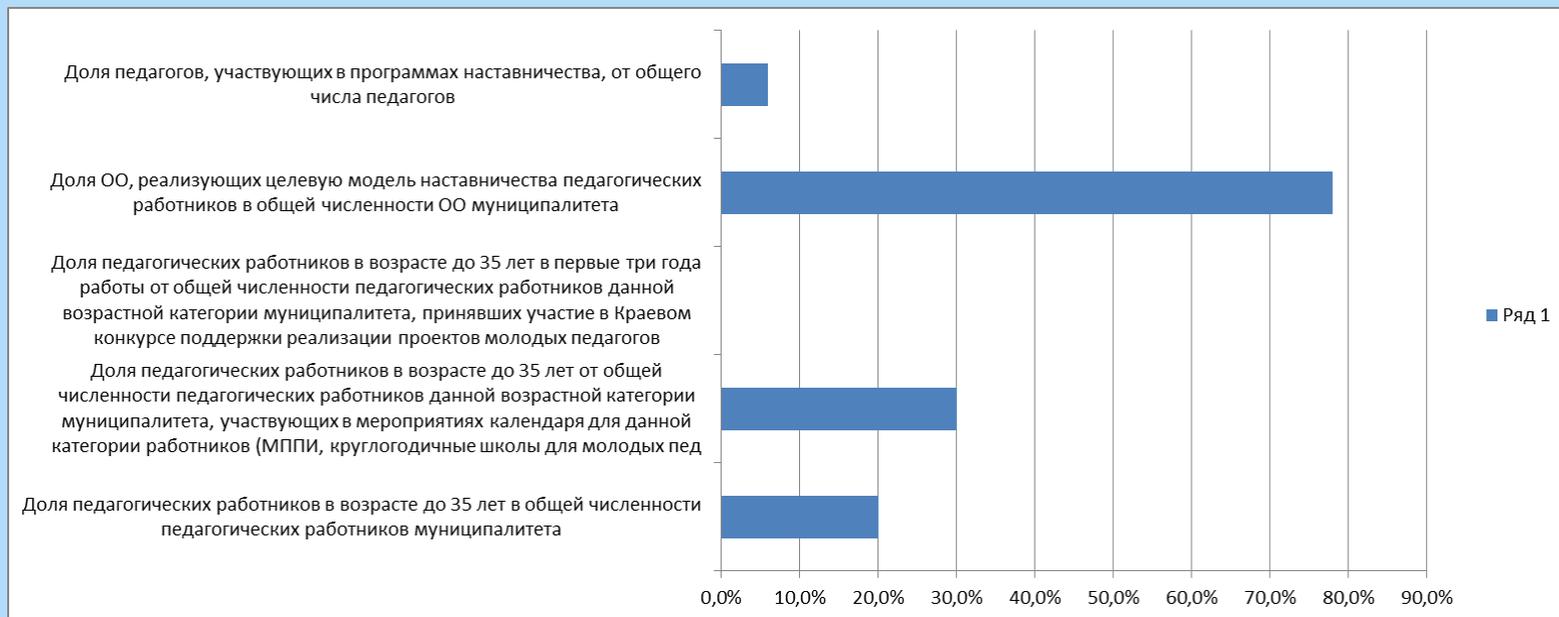
(Данные регионального мониторинга)



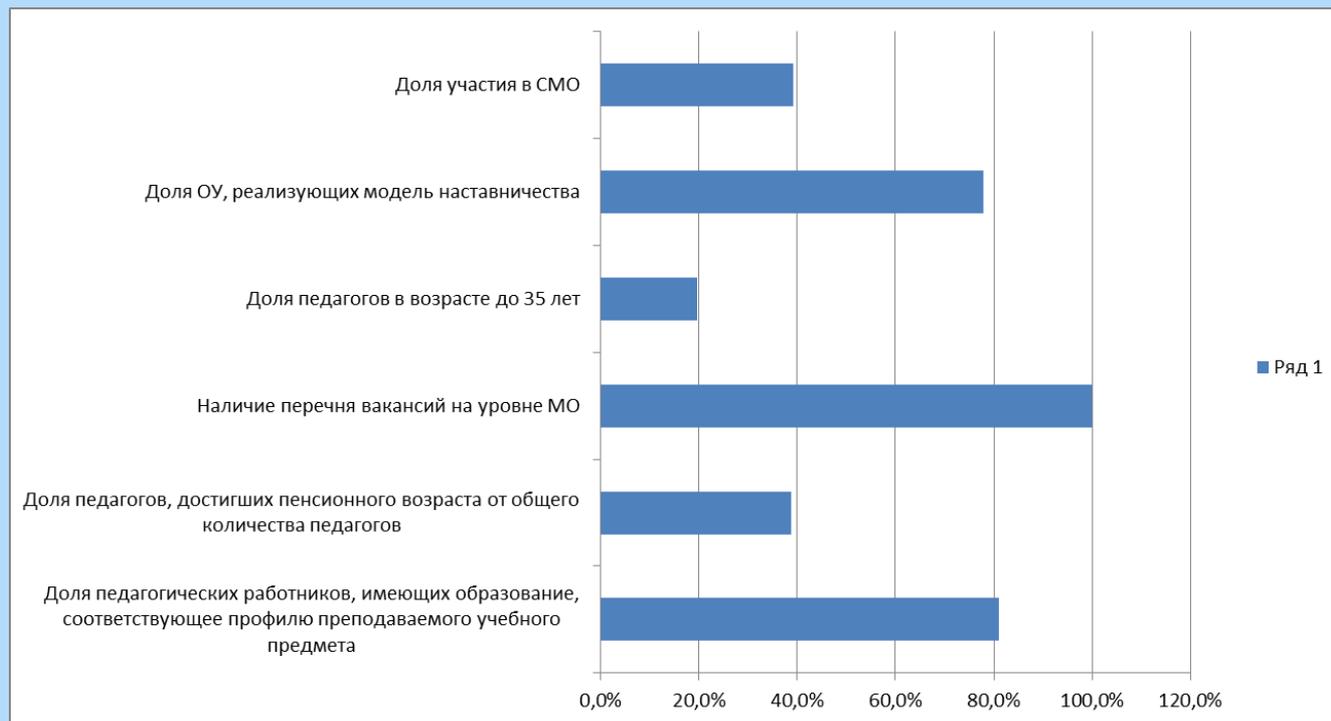
по повышению профессионального мастерства педагогических работников



по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества



Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях муниципалитета



Основные мероприятия



Механизм выявления профессиональных дефицитов педагогов

1. Диагностика профессиональных затруднений и потребностей педагогов:

- * карта комплексной диагностики
- * диагностический инструментарий изучения профессиональных затруднений педагогов
- * алгоритм проведения процедуры диагностики профессиональных затруднений
- * анализ результатов как ключевой этап диагностики профессиональных затруднений педагогов

2. Обеспечение объективности интерпретации результатов диагностики

3. Управление разработкой и реализацией ИОМ

Потенциал информационных систем как постоянных процедур оценки качества образования

Федеральные информационные системы

- ФИС ГИА
- СтатГрад

Региональные информационные системы

- Управление качеством общего образования
- Аттестация педагогических работников

Объективная информационная основа анализа и интерпретации профессиональных дефицитов педагогов

Планирование результата

Показатели

- * Выявлены профессиональные дефициты педагогов: соответствие профессиональному стандарту
- * Разработаны ИОМ: учтены ресурсы школьного, муниципального, регионального, он-лайн уровня
- * Обобщен и представлен эффективный опыт: значение соответствует количеству сотрудников с категорией
- * Выстроена система работы по сохранности, развитию, самореализации педагогических кадров: сохранность, места и эффекты развития, воспроизводство кадров
- * Педагогический корпус включен в инновационную деятельность: уровень, направление, управление, распределение, ожидаемый результат.

Риски

- * Ограниченность диагностического инструментария
- * Формальность ИОМ
- * Наличие «мест» формирования аналитической практики в ОУ
- * Мотивационный фактор
- * Замкнутость инновационных инициатив на ограниченном круге сотрудников

- * Пересмотр уклада системы управления, распределения функционала
- * Реализация системы управления согласно управленческому циклу/цель, показатели, мониторинг, анализ, адресные рекомендации, мероприятия, управленческие решения, анализ эффективности принятых мер
- * Формирование культуры принятия и исполнения управленческих решений по результатам анализа и интерпретации результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогов
- * Взаимодействие: ММС, ОУ-ОУ, ОУ- предприятия и организации, сеть
- * Корпоративное ПК, стажировки командами
- * Идеология инновационности, самобытности ОУ
- * Формирование условий причастности к положительным изменениям каждого сотрудника
- * Обратная связь, поощрения позитивная практика формулирования