

**Справка**  
**по итогам мониторинга организации адресного повышения**  
**квалификации педагогов и руководителей общеобразовательных**  
**организаций Адыге-Хабльского муниципального района**

**Цель:**

выявление уровня организации адресного повышения квалификации педагогических работников и руководителей образовательных организаций Адыге-Хабльского муниципального района

**Методы исследования:** изучение документации ОО, сбор и анализ ответов ОО

Период: май, 2021г.

С целью выявления организации работы по повышению квалификации педагогов и руководителей образовательных организаций в соответствии с планом работы Отдела образования Адыге-Хабльского муниципального района были проведены мониторинговые исследования. Были опрошены 13 ОО и 5 дошкольных образовательных учреждения, 4 ГДО.

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

Тем не менее, мониторинг повышения квалификации педагогов ДОО показал, что преобладают традиционные формы, выявление профессиональных дефицитов проводится не со всеми педагогами, индивидуальные маршруты и дорожные карты по ликвидации профдефицитов не разрабатываются. Хорошо организована работа по персонализированному подходу в МКДОУ «Детский сад «Чебурашка» а. Ново-Кувинск».

Ежегодно два раза среди педагогов проводится анкетирование, на основе которого делается анализ профессиональных дефицитов, около 51% педагогов направляются на курсы в соответствии с запросами педагогов.

Проведённый мониторинг повышения квалификации педагогов и руководителей школ показал, что во всех школах осуществляется работа по выявлению персональных профдефицитов. Однако в некоторых школах МКОУ ООШ х.Киево-Жураки, МКОУ СОШ а. Баралки данная работа ведётся нерегулярно.

Основные формы выявления профессиональных дефицитов — это результаты внутренней и внешней оценки качества образовательных результатов (ВПР, ЕГЭ, ОГЭ, административные контрольные работы), анкетирование, посещение уроков.

Внутришкольное повышение квалификации представлено, как правило, традиционными формами работы, такими, как работа школьных методических объединений, плановые тематические педсоветы, посещение открытых уроков занятий.

В отдельных школах практикуются отчеты учителей по темам самообразования (СОШ а. Адыге-Хабль, НОШ а. Адыге-Хабль, СОШ а. Ново-Кувинск, СОШ а. Вако-Жиле.)

Внешкольное повышение квалификации на муниципальном уровне реализуется через работу в предметных Районных методических объединений (РМО), участие в разнообразных семинарах, вебинарах, конкурсах профессионального мастерства, курсовая переподготовка в ГБУ РИПКРО г. Черкесска.

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

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

Главной составляющей повышения квалификации педагогов и руководителей является курсовая переподготовка. Через неё проходят все педагогические работники не реже 1 раза в 3 года.

Направление на курсы в большинстве образовательных организациях района осуществляется не только по графику, но и с учетом персональных запросов и профдефицитов.

К примеру, в МКОУ СОШ с.Вако-Жиле— 100% , СОШ с.Спарта-100%, СОШ а. Апсуа-90% учителей проходят курсы в соответствии с индивидуальными запросами педагогов. В данной школе уже стало традицией, что после прохождения курсов администрации (руководителю, заместителю 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, а её результаты должны быть представлены на официальном сайте ОО.

Всё это в конечном итоге позволит сделать систему повышения квалификации адресной, а значит, отвечающей вызовам времени.

#### **Рекомендации.**

1.Руководителям образовательных организаций: ООШх. Киево-Жураки, СОШх.Баралки:

- обратить внимание на организацию работы по повышению профессионального уровня педагогов;
- регулярно (не реже 2 раз в год) проводить диагностику профессиональных запросов и профдефицитов педагогов;
- направление на курсы ПК осуществлять в соответствии с потребностями педагогов, при этом предпочтение следует отдавать таким учреждениям, как ГБУ РИПКРО г. Черкесск Минобрнауки КЧР;
- после прохождения курсов администрации ОО необходимо делать анализ качества курсовой переподготовки через посещение уроков, анкетирование, собеседование, проведение диагностических работ, чтобы увидеть профессиональный уровень конкретного педагога.
- шире практиковать на уровне ОО обмен передовым опытом с целью овладения современными приемами и методами обучения педагогами.

24.11.2021г.

И.О. зав.методическим кабинетом



Баракаева А.С.