**План выступления представителями муниципальных образований по первому вопросу Ученого совета 20 мая 2020 года**

1. **Результаты входной диагностики профессиональных дефицитов на начало 2019-2020 учебного года (сентябрь-октябрь) и их использование в проектировании непрерывного профессионального развития педагогов муниципального образования.**

1.1.Количество педагогических работников общеобразовательных организаций МСО - 334

1.2.Количество педагогических работников дошкольных образовательных организаций МСО - 104

1.3.Количество педагогических работников учреждений дополнительного образования МСО - 47

1.4. Количество методических объединений в МСО на уровне образовательных организаций - 54

1.5.Количество методических объединений на муниципальном уровне - 16

 Кол-во участников диагностики – 437 (педагогические работники ОО+ ДОУ)

**Результат:**

Учителей не соответствующих занимаемой должности – не выявлено;

учитель, требующего усиленного внимания – 19%

учитель с установившимся стилем работы – 62,5%

 учителя работающие творчески – 19%

**Из пяти областей профессиональных затруднений проблемными являются:**

**-общепедагогическая - 33%**

**- методическая - 25%**

**- коммуникативная - 21%, например:**

 В **общепедагогической области** наибольшие профессиональные затруднения вызывают следующие показатели:

Умение организовать исследовательскую, самостоятельную работу учащихся

Владение приемами диагностики уровня тревожности и снятия стресса у учащихся

Умение адаптировать получаемую новую информацию для детей различного уровня подготовки

Умение прогнозировать результаты профессиональной деятельности

**В** **научно-теоретической области**  затруднений не выявлено.

**В** **методической области** наибольшие затруднения вызывают следующие показатели:

Ориентация в новых методах и приемах обучения, в новых подходах к использованию традиционных методов обучения

Ориентация в разнообразии, специфике и условиях использования различных средств обучения учащихся предмету

**В психолого-педагогической области** затруднений не выявлено.

В **коммуникативной области наибольшие** затруднения вызывают показатели:

Умение конструктивно взаимодействовать со смежными специалистами по вопросам развития способностей детей и подростков;

осуществлять взаимодействие с позиций партнерства и лидерства участников образовательного процесса.

Умение принимать участие в профессиональных дискуссиях и обсуждениях (научно-практических конференциях, методических объединениях, педагогических советах), логически аргументируя свою точку зрения;

Результаты анкетирования показали, что в большей степени **молодые педагоги** **хорошо владеют** теоретической основой преподавания предмета

умеют создать благоприятный психологический климат, организовать общение учащихся, тем не менее выявлены следующие **затруднения:**

- владение современными методами, приемами, педагогическими технологиями, необходимые для проведения современного урока;

- выбор и рациональное использование активных форм работы с учащимися

**и опыт:**

-Владение современными образовательными технологиями и владение методическими приемами, педагогическими средствами и их совершенствование.

-Развитие коммуникативных навыков у молодых педагогов через общественную деятельность.

 **Учитывая результаты диагностики**,

-согласно плану образовательных услуг, учителя направляются на ПК

 В 2018г. прошли курсы = 114чел (по плану=112), 2017г. прошли = 128чел., 2016г. = 188. Организованы и проведены на базе района курсы учителей

-проходят аттестацию

 По состоянию на 01.09.2019 года по общеобразовательным учреждениям:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ОО** | **ВКК** | **1КК** | **СЗД** | **Высш.****образов** | **Срспец.** | **Прошли ПП** | **Менеджмент** | **Обуч.****заочно** |
| **итого** | **37** | **94** | **82** | **273** | **51** | **35** | **35** | **11** |

по дошкольным образовательным учреждениям

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ДОУ** | **Всего** **педагогических работников** | **ВКК** | **1КК** | **СЗД** | **Высш****образов.** | **срспец** | **Прошли****ПП** | **Менеджмент** |
| **итого** | **104** | **9** | **28** | **55** | **65** | **41** | **26** | **13** |

В учреждениях дополнительного образования

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ОО | **ВКК** | **1КК** | **СЗД** | **Высш.****образов** | **Срспец.** | **Прошли ПП** | **Менеджмент** | **Обуч.****заочно** |
| ЦДТ | 1 | 1 | 4 | 6 | 2 | 5 | 1 | 1 |
| ДЮСШ | 1 | 4 | 11 | 10 | 13 | 6 | 2 | 2 |
| **итого** | **2** | **5** | **15** | **16** | **15** | **11** | **3** | **3** |

Выросла активность учителей, их стремление к творчеству, из 81 участника 26 победителей и призеров в заочных конкурсах, персональных выставках, межкурсовых конференциях.

В 2018г. было 82 участника = 10 первых мест, 17 призеров

-результаты диагностики учитываются при планировании методической работы школы, планов педагогических объединений, разрабатывается индивидуальный План профессионального развития, организуется работа по шефству-наставничеству,

-возобновлена работа РШМУ (районной школы молодого учителя)

**Цель:** разработка системы управления развитием профессиональной компетентности учителя

**и задачи:** проанализировав состояние системы деятельности по развитию профессиональной компетентности педагогов создать условия для повышения профессиональной, коммуникативной, информационной и правовой компетентности педагогов, разработать систему управления развитием профессиональной компетентности педагогов через преобразование традиционной методической службы в школе, создать оптимальные условия для повышения образовательного уровня квалификации педагогических работников, разработать индивидуальные программы повышения квалификации педагогов

**Основные пути** формирования профессиональной компетентности педагога:

Работа в методических объединениях, творческих группах

Исследовательская деятельность

Инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий, использование ИКТ и др.

Различные формы педагогической поддержки

Трансляция собственного педагогического опыта - активное участие в очных, заочных конкурсах и фестивалях-81 (26призеров победителей), Дни открытых дверей в ОО района (Теньга Кулада Боочи НТалда садики)

1. **Результаты выездных методических мероприятий в школы(на примере 1-2 школ), имеющие низкие образовательные результаты. Информация о выявленных затруднениях и оказанной помощи.**

Необходимо было создать такие условия, в которых педагог самостоятельно осознает неизбежность повышения уровня собственных профессиональных качеств. В связи с этим внимание уделялось:

- проектированию индивидуальных образовательных маршрутов повышения профессиональной компетентности педагогов (самообразование)

- созданию внутришкольной модели повышения квалификации, включающей такие формы, как деятельность МО (54 педагогичобъед на уровне ОО), творческих и проблемных групп по конкретным направлениям и др.

Мы видим, что обучение педагога на рабочем месте способствует созданию сплоченной и эффективной команды, в которой все члены коллектива несут ответственность за командные результаты профессиональной деятельности. Постоянный характер обучения и повышения квалификации на рабочем месте позволяет осуществлять не только предметную, межпредметную и внепредметную подготовку педагогов, но и организовать командную работу педагогов - так в **Еловской сош** прошел семинар для школьных команд, нуждающихся в поддержке и повышении качества образования-это встреча 17.03.2020 г. со школой наставником МБОУ «Талдинская сош» «Öмöлу иш-мöрлӱ» по теме «Поддержка и повышение качества образования»

 - Участие в методическом форуме [«Академия педагогического мастерства: навыки XXI века»](http://akadem.irooo.ru/peer-to-peer/materialy-master-klassov)

 - Завершение стажировочной практики на базе МБОУ «Акташская СОШ им. Мохова»

**Теньгинская сош :**

-Участие на базе МОУ «Аносинская СОШ имени Г.И.Чорос-Гуркина» в языковой практике для учителей иностранных языков Республики Алтай.

-Завершение стажировочной практики на базе МБОУ «Акташская сош им. Мохова»

-Совместный проект ИПК и ППРО РА работа со МБОУ «Талдинская сош» Усть-Коксинский район и Теньгинская сош по теме «Развитие профессиональной компетентности классных руководителей как фактор достижения личностных результатов обучения в условиях реализации ФГОС ООО»

-Участие в межрегиональныом семинаре-практикуме **«Проблемы преподавания русского языка в билингвальной среде».**

-Участие в методическом форуме [«Академия педагогического мастерства: навыки XXI века»](http://akadem.irooo.ru/peer-to-peer/materialy-master-klassov)

-Стажерская практика с МБОУ «Саратанская сош» Улаганский район.

Выезды отдела образования в школы проводились по плану, помощь оказывалась через анализ, проектирование уроков, консультации, практикумы

1. **Положительный опыт, проблемы, пути решения этих проблем.**

Все это будет эффективным, если педагог сам осознает необходимость повышения собственной профессиональной компетентности, отсюда вытекает необходимость мотивации и создания благоприятных условий для педагогического роста, т.е. индивидуальная программа профессионального развития.

 -система внутришкольного повышения квалификации позволяет нам повысить профессиональный уровень педагога с учетом его особенностей и конкретных проблем через проектирование индивидуального образовательного маршрута. Процесс формирования профессиональной компетентности также сильно зависит от среды, так как именно среда стимулирует профессиональное саморазвитие. В ОО создана демократическая система управления.

 -система стимулирования сотрудников

 -различные формы педагогического мониторинга (не контроля!), к которым можно отнести анкетирования, тестирования, собеседования, и мероприятия по обмену опытом, конкурсы, презентация собственных достижений.

Это позволяет нам снизить уровень эмоциональной тревожности педагога и формировать комфортную психологическую атмосферу в коллективе, умения работать в команде – будь то проект, праздник, трудовые будни или гражданские акции.

Совершенствование профессиональной компетентности педагога осуществляется через его управление собственной деятельностью.

Положительные последствия:

- изменение микроклимата в коллективе, социально-педагогических ориентиров педагогов, актуализацию ими задачи управления развитием собственной профессиональной деятельности, развитие учебной мотивации учащихся.

Ограничениями реализации разработанной системы мер являются: дефицит времени; недостаточная квалификация, стереотипы профессиональной деятельности; ротация кадров; неудовлетворенность учителей социальным статусом.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что процесс управления совершенствования профессиональной компетентности педагогов школы направлен на стабильное функционирование и обновление деятельности школы.

Вся методическая работа в общеобразовательном учреждении направляется на повышение научно-теоретической, методической, психолого-педагогической подготовки учителя, достижения оптимальных результатов. Разумеется, новое направление в методической работе заключается в становлении педагога-исследователя, способного управлять собственной деятельностью и деятельностью учащихся, создавать условия для развития учащихся, осуществлять целенаправленное самообразование, преобразование собственной профессиональной деятельности