**Система работы с профессиональными затруднениями педагогов**

Работа муниципальной методической службы Чистопольского муниципального района  направлена на повышение качества образования посредством создания единого информационно-методического пространства, обеспечения условий для непрерывного профессионального совершенствования кадров ОУ, стимулирования инновационных подходов к организации методической работы на уровне муниципалитета и образовательных организаций, оказание адресной помощи школам и педагогическим работникам с учетом результатов внешних и внутренних мониторингов.

Анализ и оценивание профессиональных компетенций педагогов позволяют определить профессиональные затруднения и дефициты.

Работа с затруднениями педагогов начинается на **этапе прогнозирования потребности в кадрах**, когда мы планируем по годам: учителя каких предметов, с каким опытом и стажем работы придут в ОУ района. На этом этапе в содружестве работают муниципальное учебно-методическое объединение молодых педагогов и методическая служба образовательных учреждений. Основная цель совместной работы - это организация адаптации молодого педагога к образовательной среде и профилактика профессиональных затруднений.

**Источниками затруднений для педагогов со стажем работы** становятся новые задачи – в связи с новыми нормативными и правовыми документами, проектами и образовательными инновациями, социальным заказом на выпускника (профиль обучения), что требует своевременного реагирования на уровне муниципалитета.

**Внешний мониторинг** профессиональных компетенций педагогических работников, проведенный Центром оценки профессионального мастерства работников образования дает возможность оценить профессиональные дефициты, т.е. недостаточность в области предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций

Предметные компетенции

Профессиональные затруднения встречаются у многих педагогов вне зависимости от их стажа, уровня квалификации, в любой из периодов их профессиональной деятельности.

В 2022 году в Чистопольском районе эффективный и высокий уровень предметных компетенций показали 87,5% учителей. Базовый уровень имели 12,5% учителей (физика, ИЗО). Анализ предметных компетенций показал, что у учителей химии, географии, физической культуры и ОБЖ показатели были ниже средних по Республике Татарстан, хотя и находились на высоком и базовом уровнях

Решая данную задачу, была взята под контроль работа муниципальных **учебно-методических объединений,** перед которыми была поставлена задача изучения предметного содержания -и в этом году она была решена. Так, результаты учителей географии и физической культуры увеличились на 8%.

В 2024 году произошло снижение показателей эффективного и высокого уровня предметных компетенций на 7,5% (с 87,5 до 80%), появился уровень ниже базового, который показали учителя химии и математики (снижение произошло по химии на 39%, по математике на 21%). Также снижение произошло у учителей биологии (19%), музыки (10%), английского языка (6%). Следовательно, работы над предметным содержанием в рамках УМО было недостаточно. Считаем, что причиной являются узкопредметные профессиональные установки и наличие не базового образования у данных учителей, а прохождение переподготовки. Поэтому учителя были направлены на **курсы повышения квалификации**, прошли обучение по программе «Школа современного учителя», прошли обучение в цифровой экосистеме ДПО Министерства просвещения РФ.

Для решения этой задачи приглашаем экспертов ГИА для проведения семинаров-практикумов по предметам, сотрудничаем с РЦМКО, РОЦ, с преподавателями КНИТУ-КАИ, КИУ имени В.Г. Тимирясова. Также по итогам диагностики педагоги совместно с заместителем директора по УМР проектируют индивидуальный образовательный маршрут, который направлен на нивелирование профессиональных дефицитов.

Ввели такую форму как **ротация учителей и методистов.** Когда учителя с высоким уровнем профессиональных компетенций осуществляют выход в другие школы для выступления на заседаниях педагогического совета, школьного учебно-методического объединения – это обновляет и оживляет процесс методической работы в школе.

Методические компетенции

Анализ результатов диагностики за 3 года показал, что, имея высокий уровень предметных знаний (80-87%), методические компетенции сформированы на эффективном и высоком уровне в среднем только у 50% учителей (вторая половина на базовом уровне). Т.е. только половина учителей способна комплексно и эффективно применять имеющиеся знания в проектировании урока с учетом современных задач образования.

Для решения этой задачи были выбраны группы учителей-предметников с наиболее высокими результатами предметно-методических компетенций и на базе школ, в которых они работают, были созданы **муниципальные Ресурсные центры**, что позволило сформировать банк методических материалов, обмениваться опытом, оказывать помощь молодым педагогам и пр. На базе МРЦ проводились семинары для заместителей директора и учителей-предметников.

На базе РЦ работают **консультативные площадки** для родителей и учителей района: родители и учителя могут задавать интересующие вопросы и получать практические рекомендации специалистов.

Однако, как показала диагностика профессиональных компетенций в 2024 году результаты неутешительные: высокий уровень методических компетенций имеют только 33% учителей, а 67% имеют базовый уровень.

Поэтому в этом году стали проводить **информационно-методические сессии** с участием сотрудников ИРО РТ, ЦСГО по реализации системно-деятельностного подхода на уроках, особенностям преподавания учебных предметов по образовательным программам в соответствии с ФГОС и ФОП, по проектированию внеурочной и контрольно-оценочная деятельности в школе. Планируем эту работу продолжать.

Также практикуем работу **групп наставников** по «прокачке умений и навыков»:

1) На ряду с традиционными семинарами, практикумами, заседаниями УМО, на которых, как правило, уроки дают «сильные, опытные» учителя, а остальные находятся в созерцании. Мы хотим ввести правила «делай со мной», «делаем вместе» - это когда сильные и опытные учителя разных школ помогают разрабатывать конспекты уроков другим учителям, которые впоследствии проводят открытые уроки. В феврале 2025 года планируем такую форму применить с учителями начальных классов сельских школ. **Разработка конспектов уроков** совместно с наставником, как показывает практика наших коллег, надеемся, даст положительный результат.

2) Планируем совершенствовать **практику анализа уроков**. Как правило, на анализ урока коллеги влияет этический фактор. Поэтому на заседаниях МУМО мы ввели детальный разбор видеоуроков, взятых из сети Интернет, а также с сайта «Учитель года». Учителя положительно отзываются о такой практике по детальному разбору уроков, что позволяет приобретать практические умения по методике проектирования уроков.

Формированием **профессиональных навыков** из полученных умений занимаются заместители директора, т.к. они требуют регулярного и целесообразного их применения в образовательном процессе.

Психолого-педагогические и коммуникативные компетенции

Меняются условия жизнедеятельности, социальный заказ, требования и современные дети.

По итогам диагностики уровень **сформированности психолого-педагогических и коммуникативных компетенций** за 3 года повысили с базового до высокого 14% педагогов Чистопольского района. Однако, мы считаем этого недостаточно, т.к. высоким уровнем обладают только 27% педагогов, остальные 73% имеют базовый уровень.

Причинами данного факта считаем недостаточность знаний педагогов об особенностях современных детей с новым образом мышления, особенностями половозрастного и кризисного развития, с особенностями социализации и возможными девиациями, что является препятствием для эффективной адаптации методов преподавания и подходов к каждому ученику, а также сохраняются субъект-объектные отношения к учащимся.

Для решения этой задачи были созданы **коуч-группы** из педагогов-психологов, которые проводят в коллективах консультации, разбор психологических ситуаций, помогают решать оперативные задачи и пр.

По итогам диагностики, проведенной Центром оценки профессионального мастерства работников образования, умение проводить психологическое консультирование субъектов образовательного процесса у педагогов-психологов Чистопольского района повысилось с 74 до 76%.

Однако, выявлена и проблемная зона: общая оценка уровня сформированности компетенций педагогов-психологов снизилась на 7% (с 77,5% до 70,6%); знание современных нормативно-правовых основ образования на 11% (с 77% до 65,5%); умение проводить коррекционно-развивающую работу с обучающимися на 17% (с 84,5% до 67,8%); умение оказывать психолого-педагогическую помощь лицам с ограниченными возможностями здоровья с на 3% (с 80% до 77%); умение осуществлять психолого-педагогическое сопровождение реализации образовательных программ на 4% (с 71,3% до 66,7%).

Считаем, что причинами являются: во-первых, отсутствие базового образования педагогов-психологов или получение образования заочно; во-вторых, небольшой опыт работы психологов (стаж менее 10 лет).

Поэтому, перед руководителям муниципальных и школьных УМО была поставлена задача постоянно обсуждать современные исследования в области педагогики и психологии, а также учителя рассказывают коллегам какие книги прочитали за это время. Также мы привлекли специалистов Психолого-педагогического центра г. Чистополя для работы не только с обучающимися, но и с педагогами.

Важным вопросом является **повышение мотивации** учителя на обновление профессиональных компетенций. Перед специалистами Центра была поставлена задача устранения профессиональных затруднений педагогов и обновлению форм работы: введение циклов тренингов, квестов, геймификации.

Управление кадровой работой

Создание оптимальных условий в школе для профессионального роста каждого учителя требует от школьной административной команды владения профессиональными управленческими компетенциями.

По итогам диагностики профессиональных затруднений руководителей школ Чистопольского района знания нормативно-правовых вопросов управления образовательной организацией у директоров школ и заместителей директора находятся на высоком уровне, а управление качеством образования только у завучей по учебной работе, остальные сотрудники имеют базовый уровень (61-69%).

Причинами данных показателей является обособление руководителей по 3 сторонам: ресурсы, учебный процесс, воспитательный процесс. Поэтому директорам школ были даны рекомендации по изменению приказов о распределении обязанностей, так чтобы руководители, в т.ч. директора и завучи по ВР, курировали учебные предметы – это позволит их интегрировать в управление качеством образования и обеспечит целостный образовательный процесс.

Мы проанализировали наиболее частые профессиональные затруднения руководителей школ, представленных в отчете Центра оценки профессионального мастерства работников образования, и составили «дорожную карту» работы. Вопросы управления ресурсами (кадровыми, учебно-материальными, информационно-методическими ресурсами), управление учебным и воспитательным процессом, образовательными результатами взяли под особый контроль при анализе работе ОУ.

Ежегодно проводится У**правленческий отчет директоров школ**, которые выступают с анализом работы школы во взаимосвязи с программой развития и по всем направлениям управления качеством с учетом специфики реализуемой образовательной программы.

Это позволяет выявить успешные направления работы школы или скорректировать целевые показатели результативности их деятельности, выявить школы с низкими результатами или имеющие признаки необъективности образовательных результатов, поставить новые задачи при изменившихся условиях. Особенности данной формы работы в том, что объективный анализ результатов деятельности каждой школы построен на выявлении как слабых мест, так и точек роста.

По итогам управленческих отчетов определяются **опорные школы.** На базе опорных школ проводятся **практико-ориентированные и стажировочные площадки** для руководителей школ и учителей. Так, за последние 3 года на базе опорных школ совместно с КФУ провели две всеросскийские НПК, курсы повышения квалификации для учителей начальных классов и учителей русского языка и литературы.

В ходе бесед учителями были высказаны пожелания о введении **накопительного сертификата** для педагогов с эффективным и высоким уровнем развития профессиональных компетенций, которые ведут наставническую работу, проявляют насыщенную методическую активность на рабочем месте, результативно сотрудничают с ИРО, КФУ, ЦСГО.

Важно обозначить, что развитие профессионализма происходит одновременно по трем основным направлениям: претерпевает изменения профессиональное мировоззрение личности, вырабатывается индивидуально-личностный стиль деятельности, осваивается профессиональная культура.

Реализация представленных моделей муниципальной методической службы Чистопольского муниципального района создает условия для формирования устойчивой мотивации, поэтапного повышения профессиональных компетентностей педагогов, что является важными условиями для выявления и нивелирования профессиональных затруднений педагогов. Использование новых форматов методической работы позволит сформировать устойчивую систему непрерывного профессионального образования в Чистопольском муниципальном районе.