ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ИНГУШЕТИЯ»

УТВЕРЖДЕНО

Протоколом №5 от 23.05.2022 года расширенного заседания научно-методического совета ГБОУ ДПО 2ИПК РО РИ»

**АДРЕСНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

**на основе анализа результатов мониторинга системы обеспечения профессионального развития педагогических работников**

**Республики Ингушетия 1 полугодие 2022 года**

Магас 2022

# Адресные рекомендации на основе анализа результатов мониторинга по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников

*Рекомендации образовательным организациям, осуществляющим повышение квалификации учителей*

* изменить механизмы формирования перечня программ повышения квалификации для учителей. Для этого следует: выявлять потребности в программах повышения квалификации на уровне субъекта Российской Федерации на основе результатов оценочных процедур компетенций, проводимых на регулярной основе (ежегодно);
* формировать заказ на соответствующие программы дополнительного профессионального образования;
* внедрять персонифицированную систему повышения квалификации;
* создавать (корректировать) актуальные программы повышения квалификации, направленные на развитие компетенций учителей в области предметной подготовки и в области методики преподавания учебного предмета.

Для этого следует: обеспечить обсуждения результатов оценки компетенций педагогов на региональном, муниципальном и школьном уровнях; привлекать специалистов ведущих образовательных и научных организаций к разработке и реализации программ дополнительного профессионального образования.

Необходимо включить в спектр программ повышения квалификации программы в области предметной подготовки и в области методики преподавания учебного предмета, направленные на устранение выявленных профессиональных дефицитов учителей и программы повышения квалификации.

1. «Современные информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности учителя»;
2. «Особенности использования электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при работе с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья»;
3. «Организация проектной и исследовательской деятельности школьников»;
4. «Формирующее оценивание» и др.

Необходимо также расширение спектра программ повышения квалификации, реализуемых с применением дистанционных образовательных технологий. Данное направление определяется необходимостью обеспечить оперативный и неограниченный доступ к качественным образовательным ресурсам в современных условиях экономии временных и финансовых ресурсов образовательных организаций.

Для решения обозначенной задачи следует создать онлайн-ресурс по актуальным вопросам преподавания предметных областей: онлайн- программы повышения квалификации, видеозаписи вебинаров, онлайн-сервис консультаций, интерактивные тренажеры и др. В зоне особого внимания должны оставаться в рамках повышения квалификации и подготовки кадров инновационные методы обучения – исследовательская деятельность школьника, контрольно-оценочная деятельность, формирование учебной деятельности, ИКТ-технологии и др.;

Особое значение имеет проведение диагностического входного и итогового тестирования в рамках системы повышения квалификации со слушателями программ.

Диагностические задания необходимо предлагать не только на бумажных носителях, но и с помощью компьютерных технологий с использованием разнообразных по формату заданий.

Это позволит педагогам расширить знания о разнообразии типов диагностических заданий, которые они могут предлагать своим учащимся;

Необходимо усиление системы повышения квалификации в области предметной подготовки учителя.

Предметные знания должны давать педагогу возможность проводить, во-первых, дифференцированную работу с учащимися, проявляющими особый интерес к данному предмету, и, во-вторых, создавать интеллектуальный фон обучения данному предмету для развития углубленного интереса к нему.

*Рекомендации муниципальным органам исполнительной власти, осуществляющим управление в сфере образования*

* довести до сведения муниципальных методических служб, представителей образовательных организаций и всех заинтересованных лиц и инициировать обсуждение результатов мониторинга по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
* продолжить практику проведения исследований компетенций педагогических работников для повышения качества образования;
* использовать полученные данные при разработке и реализации программных документов и рекомендаций, принятии соответствующих управленческих мер и решений по поддержке профессионального развития педагогов.

*Рекомендации руководителям муниципальных методических служб*

* использовать результаты мониторинга по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников при разработке планов методической работы на муниципальном уровне;
* рассмотреть возможность организации адресного и корпоративного дополнительного профессионального образования педагогических работников образовательных организаций в зависимости от области выявленных профессиональных затруднений, с учетом динамики развития профессиональных компетенций;
* продолжить практику проведения исследований компетенций педагогических работников.

*Рекомендации образовательным организациям*

* обеспечить адресное повышение квалификации и профессиональную переподготовку сотрудников в соответствии с выявленными профессиональными дефицитами;
* обеспечить методическую поддержку сотрудникам в целях повышения их профессиональных компетенций в областях, взывающих наибольшие затруднения;
* продолжить взаимодействие с муниципальными методическими службами для организации и проведения систематической диагностики профессиональных компетенций и выявления существующих дефицитов;
* продолжить практику участия учителей в исследовании компетенций педагогических работников образовательных организаций для разработки и реализации индивидуальных маршрутов повышения профессионального мастерства сотрудников.

# Адресные рекомендации на основе анализа результатов мониторинга по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов

*Рекомендации руководителям общеобразовательных организаций*

В целях повышения адресности повышения квалификации педагогических работников, методической направленности в вопросах формирования необходимых профессиональных компетенций рекомендуется следующий алгоритм работы по повышению квалификации и переподготовке учителей:

1. Выбор программы повышения квалификации для конкретного педагога начинается с выявления «проблемных полей» в его деятельности на основе следующих групп показателей:

* данные об уровне подготовки обучающихся, позволяющие выявить имеющиеся у них затруднения: результаты государственной итоговой аттестации (ОГЭ, ЕГЭ), результаты всероссийских проверочных работ,

результаты международных исследований качества образования, результаты национальных исследований качества образования, результаты федеральных, региональных и муниципальных мониторинговых исследований;

* данные о корпоративных профессиональных дефицитах педагогов, то есть академические и методические трудности, выявляемые у педагогических работников данной предметной области, результаты обсуждения проблемных полей на предметных клубах, в профессиональных сообществах, типовые затруднения педагогов, выявленные при работе аттестационных комиссий;
* данные о персональных профессиональных дефицитах педагогов: результаты предметной и методической оценки компетенций учителей (тестирование по материалам ЕФОМ, анализ учебной документации, посещение уроков и т.п.), затруднения, выявленные в процессе работы экспертных групп по аттестации педагога.

1. Выбор программы повышения квалификации с учетом:

* наименования программы;
* цели и планируемых результатов;
* длительности обучения (количества часов, необходимых для качественного усвоения учебного материала);
* формы и сроков обучения.

1. Выбор организации, предоставляющей образовательные услуги в сфере дополнительного профессионального образования. При выборе организации рекомендуется обращать внимание на следующие показатели:

* наличие лицензии на повышение квалификации;
* опыт работе на рынке дополнительного профессионального образования;
* владение информацией о состоянии сферы образования региона, имеющихся проблемах и перспективах ее развития;
* квалификация педагогических кадров;
* наличие современного аудиторного фонда и высокотехнологичного оборудования.

1. Заключение соответствующего договора с образовательной организацией дополнительного профессионального образования.
2. Направление педагога на обучение.
3. Анализ эффективности повышения квалификации педагога после завершения обучения с использованием инструментов, указанных в п. 1.

# 3. Адресные рекомендации на основе анализа результатов мониторинга по обеспечению ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами

В национальном проекте «Образование», разработанном по Указу Президента Российской Федерации Путина В.В. от 7 мая 2018 № 204, определены основные цели данного проекта: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение РФ в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов РФ, исторических и национально- культурных традиций.

Настоящие рекомендации предназначены для сотрудников ЦНППМ, кураторов индивидуальных маршрутов и тьюторов, а также руководителей и педагогических работников общеобразовательных организаций и представляют собой алгоритм действий при организации работы по обеспечению ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами. Они направлены на формирование региональных методических активов и развитие кадрового потенциала учреждений сферы образования.

*Рекомендации ГБОУ ДПО «ИПК РО РИ» и Центру непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников*

Рекомендуется следующий алгоритм работы по обеспечению ЦНППМ кураторами индивидуальных маршрутов и тьюторами:

1. Функционирование центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.
2. Обновление дополнительных профессиональных программ с учетом потребностей региональной системы образования.
3. Организация сетевого взаимодействия педагогов.
4. Развитие внутришкольной системы профессионального роста.
5. Вовлечение педагогов в экспертную деятельность (в качестве экспертов предметных комиссий по проверке заданий с развернутым ответом ГИА, НИКО; экспертов, привлекаемых в рамках федерального государственного контроля качества образования и пр.).
6. Проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников.

*Рекомендации Центру непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников:*

* + по поддержке руководителей и педагогических работников общеобразовательных организаций Республики Ингушетия:
* Продолжить формирование регионального методического актива для осуществления помощи и поддержки педагогам;
* Продолжить работу профессиональных сообществ, ассоциаций педагогов, поддерживать развитие экспертного сообщества профессионально-педагогических конкурсов;
* Обеспечивать диагностику предметных, методических компетенций и непрерывное профессиональное развитие региональных методистов;
* Осуществлять персонифицированную адресную помощь педагогам через разработку индивидуальных образовательных маршрутов на основе учета прохождения педагогическими работниками процедур независимой диагностики уровня сформированности профессиональных компетенций.

*Рекомендации педагогам-методистам муниципальных методических служб*

Для эффективного развития профессиональных компетенций руководителей/педагогов общеобразовательных организаций городских и сельских территорий Республики Ингушетия руководителям районных (городских) методических служб, методических объединений и/или сетевых сообществ педагогов ОО, рекомендуется:

* Способствовать созданию условий (кадровых, материально- технических, методических) для овладения педагогическими работниками и управленческими кадрами современными образовательными цифровыми ресурсами;
* Усилить работу по совершенствованию профессиональных компетенций через проведение вебинаров, сетевых консультаций, мастер- классов по изучению и внедрению современных образовательных технологий в общеобразовательных организациях, в том числе ИКТ.
* Активно вовлекать руководителей и педагогических работников в мероприятия по обмену опытом, проведению открытых образовательных мероприятий, мастер-классов в рамках заседаний методических объединений, творческих групп, научно-практических конференций, форумов и других мероприятий.
* Развивать сетевое взаимодействие с руководителями/педагогами из других образовательных организаций, специалистами других организаций, оказывающих содействие в организации эффективной образовательной деятельности.
* Создавать условия для более активного участия педагогов ОО в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.
* Создавать условия для повышения квалификации и переподготовки педагогических работников. Разрабатывать «образовательные маршруты» для повышения профессионального роста педагогических коллективов.

*Рекомендации Совету молодых педагогов и клубу «Наставник»*

При формировании плана работы на 2022-2023 учебный год с целью поддержки молодых педагогических работников Республики Ингушетия:

* запланировать мероприятия по сетевому взаимодействию молодых педагогов из различных районов по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;
* сформировать группы из молодых педагогов по решению вопроса о диагностике их профессиональных компетенций (методических, предметных и психолого-педагогических) в ГБОУ ДПО ИПК РО РИ
* совершенствовать систему оказания поддержки молодым педагогам и реализации программы наставничества педагогических работников;

*Рекомендации администрации образовательных организаций Республики Ингушетия:*

* создание условий для повышения квалификации и переподготовки молодых педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;
* разработка «образовательных маршрутов» для повышения профессионального роста молодых руководителей/педагогов;
* организация наставничества, тьюторского сопровождения педагогов в образовательных организациях.

# 4. Адресные рекомендации на основе анализа результатов мониторинга по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона

*Рекомендации муниципальным органам управления образования, руководителям образовательных организаций, организациям,*

*осуществляющим повышение квалификации и переподготовку педагогических работников*

Организационные мероприятия:

1. Участие школы, администрации муниципального района в решении проблемы, в том числе путем создания комфортных условий проживания и работы для привлекаемых специалистов.
2. Муниципальным органам управления образования разработать план мероприятий по решению дефицита педагогических кадров в системе общего образования.
3. Образовательным организациям общего образования ежегодно проводить мониторинг потребностей в педагогических кадрах. По итогам мониторинга разрабатывать план мероприятий по устранению кадрового дефицита.
4. Создать систему управления кадровой политикой на уровне ОО и органов управления образования муниципалитетов.

Увеличение абсолютного числа педагогических работников:

1. Организовать профессиональную переподготовку некоторых учителей с целью устранения дефицита в педагогических кадрах.
2. Разработать план мероприятий по организации переподготовки лиц с непедагогическим образованием.
3. Привлекать к организации образовательной деятельности в образовательных организациях студентов и выпускников педагогических и профильных вузов и СПО.
4. Приглашать педагогов из соседних школ и внедрять модульное обучение, технологии погружения. Привлечение совместителей отчасти компенсирует дефицит специалистов, но возможности сотрудников, работающих в нескольких организациях одновременно, существенно ниже, чем у штатных сотрудников. Специалисты, работающие по внешнему совместительству, далеко не всегда могут обеспечить полноценный образовательный процесс. Их возможности, например, в индивидуальном сопровождении детей ограничены физическими и временными рамками.
5. Приглашать на работу педагогов из других регионов по программе

«Земский учитель».

1. Внедрять практику «дистанционного учителя», использовать информационные платформы, модульные системы обучения, сетевых педагогов, телешколы.
2. Внедрять практику сетевого взаимодействия с использованием элементов цифровой образовательной среды (при возможности), в том числе с привлечением педагогов из сильных школ к проведению уроков в школах с

дефицитом педагогических кадров. Организация сетевого взаимодействия – объединение кадровых ресурсов близлежащих школ –может частично компенсировать дефицит кадров, а также в некоторых случаях восполнить материальные дефициты школ при поддержке управленческими решениями.

1. Разработать план профориентационных мероприятий, направленный на работу с обучающимися, ориентированных на получение педагогической профессии. Открыть в школах профильные классы педагогической направленности.
2. Выявление обучающихся, склонных к педагогической деятельности: проведение олимпиад по педагогике, дни самоуправления в ОО, организация профильных классов педагогической направленности, летних педагогических школ (лагерей), волонтерское движение по работе с детьми и т.д.
3. Организация совместной работы отдела образования муниципалитета и образовательной организации по привлечению выпускников школы к участию в целевом обучении на педагогические специальности.
4. Организация работы с выпускниками школы, обучающимися в педагогических вузах и СПО.
5. Заключение соглашений с вузами и учреждениями СПО на организацию студенческих практик по планируемому месту трудоустройства выпускника или месту окончания школы.
6. Сопровождение студента (студентов) со стороны школы на протяжении срока обучения в организации профессионального педагогического образования.
7. Презентационные мероприятия муниципальных районов и городских округов для студентов старших курсов вузов и СПО: знакомство с муниципальными образованиями и поселениями, получение информации о мерах социальной поддержки в данном муниципалитете и т.д.
8. Создание виртуальных экскурсий на сайте ОО: знакомство с ОО, системой заработной платы, вакантными должностями, возможностью принять на работу студентов старших курсов и т.д.
9. Организация дней открытых дверей в ОО. Сохранение кадрового потенциала:
10. Развитие образовательной среды школ, создание условий для реализации инициатив педагогов.
11. Создание условий для участия педагогов в муниципальных конкурсах профессионального мастерства.
12. Организация участия молодых учителей в работе школьных и муниципальных методических объединениях.
13. Создание условий для повышения квалификации и переподготовки педагогических работников. Разработка «образовательных маршрутов» повышения профессионального роста педагогических коллективов.
14. Организация наставничества в образовательных организациях.
15. Создание районных (городских) методических объединений (клубов) молодых педагогов.
16. Обеспечение динамики роста заработной платы молодых учителей в соответствии с динамикой роста средней заработной планы в регионе.

Меры социальной поддержки педагогических работников:

1. Обеспечение выплат учителям компенсации расходов за оплату коммунальных услуг в сельской местности.
2. Оценка социальной составляющей кадровой ситуации и планирование мероприятий по привлечению специалистов путем предоставления соответствующих жилищных и финансовых условий: организация работы по выплате муниципальных подъемных молодым специалистам; содействие в заключении договора социального найма; предоставление места в детском саду; установление надбавок к должностному окладу молодых специалистов и т.п.

# 6. Адресные рекомендации на основе анализа результатов мониторинга по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников

*Руководителям муниципальных методических служб рекомендуется следующий алгоритм по организации работы с молодыми педагогами:*

1. Создать условия для профессиональной адаптации молодых учителей в школьном коллективе:

* знакомство молодых педагогов с коллективом;
* ознакомление нормативно – правовыми документами, регламентирующими деятельность образовательной организации, с требованиями к ведению документации;
* закрепление наставника, организация взаимодействия молодого педагога и наставника в соответствии с Положением о наставничестве;
* включение молодых педагогов в деятельность Совета молодых педагогов образовательной организации или муниципального

профессионального объединения;

1. Выявить затруднения в профессиональной практике и принять меры по их предупреждению в дальнейшей работе.

* осуществление диагностики профессиональных затруднений молодых педагогов;
* организация методической работы с молодыми педагогами;
* организация взаимопосещения уроков, занятий коллег;
* организация мероприятий по повышению уровня квалификации молодых специалистов через различные формы.

1. Обеспечить постепенное вовлечение молодых учителей во все сферы жизни образовательной организации, муниципалитета, региона:

* участие молодого педагога в методической работе, в деятельности предметных МО;
* вовлечение молодых педагогов во внеурочную деятельность учащихся, во внеклассную работу, осуществление им обязанностей классного руководителя;
* включение молодых педагогов в деятельность сетевого сообщества молодых педагогов и клуба «Наставник».

1. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность, развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям, способствовать формированию творческой индивидуальности молодого учителя:

* организация целенаправленной и контролируемой работы молодого педагога по самообразованию;
* ведение молодым педагогом портфолио;
* включение молодого педагога в инновационную деятельность;
* вовлечение молодых Педагогов в конкурсное движение.

1. При отсутствии функционирующих инструментов сбора информации об особенностях потребностях молодых специалистов, разработать или адаптировать готовый инструмент, опираясь на опыт других коллег; учитывать при сборе информации различия между педагогами первых трех лет и последующих годов работы в образовательной организации
2. Планировать работу (разовые мероприятия) по сопровождению молодых специалистов, опираясь на однозначно интерпретируемые результаты анкетирования (собеседования, иного способа получения информации), на выявленные в муниципалитете профессиональные дефициты молодых педагогов; особое внимание уделить потребностям и особенностям педагогов первых трех лет работы.
3. Обозначать в планах работы конкретные проблемы, решение которых будет доказано в ходе того или иного мероприятия, чтобы молодой специалист мог выбрать его целенаправленно, а методист целевым образом работал на решение профессиональной проблемы молодого специалиста.
4. Развивать возможности использования индивидуального образовательного маршрута для молодых специалистов, в том числе в сетевой форме (с использованием ресурсов других муниципалитетов).
5. Ознакомиться с опытом других муниципальных районов н использовать разные каналы информирования. в том числе опираясь на имеющиеся электронные ресурсы других муниципалитетов.
6. Открывать для широкого использования н обсуждения лучшие методические материалы молодых педагогов.
7. Привлекать сетевых партнеров к работе с молодыми педагогами, расширять форматы проводимых сетевых мероприятий с учетом опыта коллег других муниципалитетов.
8. Провести тематическую конференцию по обмену опытом по проблемам становления и развития наставничества,
9. Проводить постояннодействующие семинары по трудным вопросам преподаваемого предмета, вести индивидуальное и групповое консультирование молодых педагогических работников.
10. Разработать и внедрить муниципальную модель поддержки молодых педагогов, реализацию программ наставничества.

*Рекомендации Совету молодых педагогов и клубу «Наставник»*

При формировании плана работы на учебный год:

* запланировать мероприятия по сетевому взаимодействию с молодых педагогов из различных районов;
* сформировать группы из молодых педагогов по решению вопроса о диагностике их профессиональных компетенций (методических, предметных и психолого-педагогических) в ГБОУ ДПО ИПК РО РИ
* сформировать группы для обучения молодых учителей – будущих участников конкурсов - на курсах повышения квалификации по вопросам саморазвития педагога в условиях требований профессионального стандарта; основам обобщения и представления педагогического опыта; участия в конкурсах профессионального мастерства.

# 7. Адресные рекомендации на основе анализа результатов мониторинга по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации

*Рекомендации муниципальным методическим службам*

Рекомендуется следующий алгоритм работы по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников.

1. Выбор программы повышения квалификации для конкретного руководителя и педагога общеобразовательной организации начинается с выявления «проблемных полей» в его деятельности на основе следующих групп показателей:
   * данные об уровне подготовки обучающихся, позволяющие выявить имеющиеся у них затруднения: результаты наблюдений и специальных исследований (по согласованию с родителями), психологическая диагностика (по согласованию с родителями), проводимых на уровне образовательной организации;
   * данные о профессиональных дефицитах педагогов, то есть академические и методические трудности, выявляемые у руководителей и педагогических работников, результаты обсуждения проблемных полей на методических мероприятиях (семинары, круглые столы, конференции, методические объединения и др.), в профессиональных сообществах, типовые затруднения педагогов, выявленные при работе аттестационных комиссий;
2. Выбор программы повышения квалификации с учетом:
   * наименования дополнительной профессиональной программы;
   * цели и планируемых результатов;
   * длительности обучения (количества часов, необходимых для качественного усвоения учебного материала);
   * формы и сроков обучения.
3. Выбор организации, предоставляющей образовательные услуги в сфере дополнительного профессионального образования. При выборе организации рекомендуется обращать внимание на следующие показатели:

* наличие лицензии на повышение квалификации;
* опыт работе на рынке дополнительного профессионального образования;
* владение информацией о состоянии сферы образования региона, имеющихся проблемах и перспективах ее развития;
* квалификация педагогических кадров;
* наличие современного аудиторного фонда и высокотехнологичного оборудования.

1. Заключение соответствующего договора с образовательной организацией дополнительного профессионального образования.
2. Направление руководителя/педагога на обучение.
3. Анализ эффективности повышения квалификации руководителя/педагога после завершения обучения с использованием инструментов, указанных в п. 1.

*Рекомендации руководителям районных (городских) методических*

*служб, методических объединений и/или сетевых сообществ педагогов ОО, педагогам-методистам*

* Усилить работу по совершенствованию профессиональных компетенций через проведение вебинаров, сетевых консультаций, мастер- классов по изучению и внедрению современных образовательных технологий в общеобразовательных организациях, в том числе ИКТ.
* Активно вовлекать руководителей и педагогических работников в мероприятия по обмену опытом, проведению открытых образовательных мероприятий, мастер-классов в рамках заседаний методических объединений, творческих групп, научно-практических конференций, форумов и других мероприятий.
* Развивать сетевое взаимодействие с руководителями/педагогами из других образовательных организаций, специалистами других организаций, оказывающих содействие в организации эффективной образовательной деятельности.
* Создавать условия для более активного участия педагогов ОО в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.
* Создавать условия для повышения квалификации и переподготовки педагогических работников. Разрабатывать «образовательные маршруты» для повышения профессионального роста педагогических коллективов.

*Рекомендации Совету молодых педагогов и клубу «Наставник»*

При формировании плана работы на 2022-2023 учебный год:

* запланировать мероприятия по сетевому взаимодействию молодых педагогов из различных районов по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;
* сформировать группы из молодых педагогов по решению вопроса о диагностике их профессиональных компетенций (методических, предметных и психолого-педагогических) в ГБОУ ДПО ИПК РО РИ

*Рекомендации администрации образовательных организаций:*

* создание условий для повышения квалификации и переподготовки молодых педагогических работников по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;
* разработка «образовательных маршрутов» для повышения профессионального роста молодых руководителей/педагогов;
* организация наставничества, тьюторского сопровождения педагогов в образовательных организациях.

*Рекомендации Ассоциации классных руководителей Республики Ингушетия*

При формировании плана работы на 2022-2023 учебный год:

* + запланировать мероприятия по сетевому взаимодействию классных руководителей (кураторов) из различных районов по вопросам оценки качества образования в образовательной организации;
  + активно вовлекать классных руководителей (кураторов) в мероприятия по обмену опытом, к проведению открытых образовательных мероприятий, мастер- классов, научно-практических конференций, форумов и т.д.

# 8. Адресные рекомендации на основе анализа результатов мониторинга по организации повышения квалификации педагогических работников школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях

*Рекомендации в адрес ГБОУ ДПО ИПК РО РИ:*

* + координировать деятельность районных ИМЦ, городских методических объединений; общеобразовательных учреждений, участников федеральных и региональных проектов по вопросам работы со ШНОР, ШНСУ, школами, функционирующими в зоне риска снижения образовательных результатов, профилактике учебной неуспешности обучающихся;
  + обеспечивать научно-методическое, организационное и информационное сопровождение, включая ведение сайта, сопровождение работы со ШНОР, ШНСУ, школами, функционирующими в зоне риска снижения образовательных результатов, профилактике учебной неуспешности учащихся;
  + разрабатывать контрольно-измерительные материалы и компетентностно-ориентированные задания для процедур диагностики и мониторинга по направлению «Система работы со школами с низкими результатами обучения и (или) функционирующими в неблагоприятных социальных условиях»;
  + участвовать в разработке и корректировке критериев и методик оценивания качества и эффективности работы со школами с низкими результатами обучения, школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях, школами, функционирующими в зоне риска снижения образовательных результатов, по профилактике учебной неуспешности учащихся;
  + анализировать данные мониторингов и разрабатывает адресные рекомендации с учетом результатов мониторинга показателей;
  + разрабатывать методические и иные материалы, в том числе, по использованию успешных практик, для региональной системы образования с учетом результатов мониторингов;
  + обеспечивать методическую поддержку школ с низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, в федеральные и/или региональные проекты, направленные на методическую поддержку таких школ;
  + осуществлять работу по выявлению и организации трансляции лучших школьных управленческих и педагогических практик, направленных на профилактику учебной неуспешности, формирование ВСОКО, работу со ШНОР, ШНСУ и школами, функционирующими в условиях риска снижения образовательных результатов учащихся;
  + осуществлять повышение квалификации управленческих кадров и педагогических работников по вопросам обеспечения и совершенствования качества образования;
  + вносить предложения для принятия решений по актуальным вопросам работы со ШНОР, ШНСУ, школами, функционирующими в зоне риска снижения образовательных результатов и профилактике учебной неуспешности учащихся;
  + принимать участие в подготовке материалов для ежегодного регионального мониторинга механизмов управления качеством образования по направлению «Система работы со школами с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях».

*Рекомендации в адрес органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования*

1. Ознакомьтесь с представленными материалами, организуйте их изучение муниципальными координаторами по поддержке школ с низкими результатами, руководителями и специалистами муниципальных методических служб, руководителями, заместителями руководителей школ с

низкими результатами обучения и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях.

1. Определите школы, нуждающихся в различной степени поддержки и сопровождения, на территории вашего муниципального образования.
2. Организуйте проведение на уровне образовательных организаций комплексного аудита организационно-содержательных, информационно- методических, кадровых, материально-технических, финансовых условий работы школ с целью определения первоочередных задач по преодолению факторов социального неблагополучия, повышению качества образования.
3. Организуйте обсуждение основных проблемных зон, первоочередных задач по их преодолению с управленческими командами и педагогическими коллективами школ.
4. Определите ряд мер поддержки школ на уровне муниципального образования, разработайте или внесите коррективы в действующие муниципальные программы поддержки школ с низкими результатами и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, включая:

* создание муниципальной инфраструктуры для оказания информационно-методической помощи образовательным организациям на базе консультационных центров, пунктов, образовательных организаций, демонстрирующих высокое качество образования;
* изучение и предъявление на муниципальном уровне опыта реализации успешных управленческих и педагогических практик по повышению качества образования, преодоления факторов социального неблагополучия, особенно среди резильентных школ;
* организацию партнерского взаимодействия школ с низкими результатами и/или школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, со школами, демонстрирующими стабильные результаты обучения («благополучные школы»), на основе заключения договоров о сотрудничестве

/ соглашений о взаимодействии и т.п.;

* создание условий для сетевой формы реализации образовательных программ / сетевого взаимодействия с использованием ресурсов Центров цифрового и гуманитарного образования «Точки роста», созданных на территории муниципального образования;
* организацию и проведение на муниципальном уровне мероприятий по повышению качества образования, по развитию форм работы с семьей, по профилактике правонарушений и т.п.;
* разработку муниципальных / школьных проектов, направленных на профилактику социального неблагополучия, поддержку детей, находящихся в конфликте с законом, детей-инвалидов;
* обеспечение дополнительного финансирования вновь введенных ставок специалистов: педагогов-психологов, дефектологов, логопедов, социальных педагогов и педагогов дополнительного образования на штатной основе или условиях совместительства, особенно в школах с низким уровнем социального благополучия.
* обеспечение возможности участия школ в федеральной программе

«Земский учитель» с целью восполнения имеющихся кадровых дефицитов;

* реализацию муниципальных мер социальной поддержки молодых специалистов и привлечения педагогических кадров (заключение отсроченных трудовых договоров, выплата муниципальных стипендий, муниципальных средств на обзаведение хозяйством, предоставление муниципального жилья и т.п.).

1. На основе запросов от школ, нуждающихся в адресной поддержке и сопровождении, сформируйте предложения, запрос на дополнительные адресные меры поддержки в части преодоления факторов социального неблагополучия, повышения качества образования в адрес ГАУ ДПО РК

«Институт развитии образования».

1. Определите необходимые управленческие решения по преодолению имеющихся затруднений с последующим анализом их эффективности.

*Рекомендации в адрес руководителей, заместителей руководителей школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях*

1. Осуществите комплексный аудит организационно- содержательных, информационно- методических, кадровых, материально- технических, финансовых условий работы школы с целью определения первоочередных задач по преодолению факторов социального неблагополучия, повышению качества образования.
2. Организуйте обсуждение основных проблемных зон, первоочередных задач по их преодолению с педагогическим коллективом школы.
3. Определите ряд мер, направленных на повышение качества образования, социального неблагополучия, разработайте школьную программу повышения качества образования (внесите коррективы в действующую программу), включая:

* изучение опыта реализации успешных управленческих и педагогических практик по повышению качества образования, преодоления факторов социального неблагополучия, имеющегося в вашем муниципальном образовании, Республике Ингушетия;
* включение педагогов школы в работу сетевых педагогических сообществ Республики Ингушетия (Региональных методических объединений учителей-предметников и других);
* своевременную подачу заявки для участия в федеральной программе «Земский учитель» с целью восполнения имеющихся кадровых дефицитов (при соответствии условиям реализации программы)

1. Определите, какие дополнительные меры поддержки необходимы школе на муниципальном уровне в части преодоления факторов социального неблагополучия, повышения качества образования. Обсудите с муниципальным координатором по поддержке школ с низкими результатами,

специалистами муниципальной методической службы, какие из этих мер могут быть включены в муниципальную программу поддержки школ.

1. Изучите открытые ресурсы ГБОУ ДПО ИПК РО РИ в части представленных методических рекомендаций, возможных дополнительных программ повышения квалификации, материалов с различных форм профессионального общения. Определите, какая проблематика сохраняется, требует отдельного рассмотрения. Обсудите эти предложения с муниципальным координатором по поддержке школ для подготовки предложений в адрес ГБОУ ДПО ИПК РО РИ от муниципального образования.

# 9. Адресные рекомендации на основе анализа результатов мониторинга по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи

*Рекомендации руководителям и педагогам образовательных организаций*

Рекомендуемый алгоритм работы по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников:

1. Выбор программы повышения квалификации для конкретного педагога начинается с выявления «проблемных полей» в его деятельности на основе следующих групп показателей:

* данные об уровне подготовки обучающихся, позволяющие выявить имеющиеся у них затруднения: результаты наблюдений и специальных исследований (по согласованию с родителями), проводимых на уровне образовательной организации;
* данные о профессиональных дефицитах педагогов, то есть академические и методические трудности, выявляемые у педагогических работников, результаты обсуждения проблемных полей на методических мероприятиях (семинары, круглые столы, конференции, методические

объединения и др.), в профессиональных сообществах, типовые затруднения педагогов, выявленные при работе аттестационных комиссий;

1. Выбор программы повышения квалификации с учетом:

* наименования дополнительной профессиональной программы;
* цели и планируемых результатов;
* длительности обучения (количества часов, необходимых для качественного усвоения учебного материала);
* формы и сроков обучения.

1. Выбор организации, предоставляющей образовательные услуги в сфере дополнительного профессионального образования. При выборе организации рекомендуется обращать внимание на следующие показатели:

* наличие лицензии на повышение квалификации;
* опыт работе на рынке дополнительного профессионального образования;
* владение информацией о состоянии сферы образования региона, имеющихся проблемах и перспективах ее развития;
* квалификация педагогических кадров;
* наличие современного аудиторного фонда и высокотехнологичного оборудования.

1. Заключение соответствующего договора с образовательной организацией дополнительного профессионального образования.
2. Направление педагога на обучение.
3. Анализ эффективности повышения квалификации педагога после завершения обучения с использованием инструментов, указанных в п. 1.

*Рекомендации Совету молодых педагогов и клубу «Наставник»:*

При формировании плана работы на 2022-2023 учебный год:

* + запланировать мероприятия по сетевому взаимодействию молодых педагогов из различных районов по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;
  + сформировать группы из молодых педагогов по решению вопроса о диагностике их профессиональных компетенций (методических, предметных и психолого-педагогических) в ГБОУ ДПО ИПК РО РИ

*Рекомендации администрации образовательных организаций*

* + создание условий для повышения квалификации и переподготовки молодых педагогических работников по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;
  + разработка «образовательных маршрутов» для повышения профессионального роста молодых педагогов;
  + организация наставничества, тьюторского сопровождения педагогов в образовательных организациях.

*Рекомендации Ассоциации классных руководителей Республики Ингушетия:*

При формировании плана работы на 2022-2023 учебный год:

* + запланировать мероприятия по сетевому взаимодействию классных руководителей (кураторов) из различных районов по вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;
  + активно вовлекать классных руководителей (кураторов) в мероприятия по обмену опытом, к проведению открытых образовательных мероприятий, мастер-классов, научно-практических конференций, форумов и т.д.

# 10. Адресные рекомендации на основе анализа результатов мониторинга по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся

*Рекомендации руководителям и педагогам образовательных организаций*

Рекомендуемый алгоритм работы по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников:

1. Выбор программы повышения квалификации для конкретного педагога начинается с выявления «проблемных полей» в его деятельности на основе следующих групп показателей:

* данные об уровне подготовки обучающихся, позволяющие выявить имеющиеся у них затруднения: результаты наблюдений и специальных исследований (по согласованию с родителями), проводимых на уровне образовательной организации;
* данные о профессиональных дефицитах педагогов, то есть академические и методические трудности, выявляемые у педагогических работников, результаты обсуждения проблемных полей на методических мероприятиях (семинары, круглые столы, конференции, методические объединения и др.), в профессиональных сообществах, типовые затруднения педагогов, выявленные при работе аттестационных комиссий;

1. Выбор программы повышения квалификации с учетом:

* наименования дополнительной профессиональной программы;
* цели и планируемых результатов;
* длительности обучения (количества часов, необходимых для качественного усвоения учебного материала);
* формы и сроков обучения.

1. Выбор организации, предоставляющей образовательные услуги в сфере дополнительного профессионального образования. При выборе организации рекомендуется обращать внимание на следующие показатели:

* наличие лицензии на повышение квалификации;
* опыт работе на рынке дополнительного профессионального образования;
* владение информацией о состоянии сферы образования региона, имеющихся проблемах и перспективах ее развития;
* квалификация педагогических кадров;
* наличие современного аудиторного фонда и высокотехнологичного оборудования.

1. Заключение соответствующего договора с образовательной организацией дополнительного профессионального образования.
2. Направление педагога на обучение.
3. Анализ эффективности повышения квалификации педагога после завершения обучения с использованием инструментов, указанных в п. 1.

*Рекомендации Совету молодых педагогов и клубу «Наставник»:*

При формировании плана работы на 2022-2023 учебный год:

* + запланировать мероприятия по сетевому взаимодействию молодых педагогов из различных районов по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;
  + сформировать группы из молодых педагогов по решению вопроса о диагностике их профессиональных компетенций (методических, предметных и психолого-педагогических) в ГБОУ ДПО ИПК РО РИ

*Рекомендации администрации образовательных организаций:*

* + создание условий для повышения квалификации и переподготовки молодых педагогических работников по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;
  + разработка «образовательных маршрутов» для повышения профессионального роста молодых педагогов;
  + организация наставничества, тьюторского сопровождения педагогов в образовательных организациях.

*Рекомендации Ассоциации классных руководителей Республики Ингушетия:*

При формировании плана работы на 2022-2023 учебный год:

* + запланировать мероприятия по сетевому взаимодействию классных руководителей (кураторов) из различных районов по вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся;
  + активно вовлекать классных руководителей (кураторов) в мероприятия по обмену опытом, к проведению открытых образовательных мероприятий, мастер-классов, научно-практических конференций, форумов и т.д.

# 11. Адресные рекомендации на основе анализа результатов мониторинга по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам организации воспитания обучающихся

*Рекомендации руководителям и педагогам образовательных организаций*

Рекомендуемый алгоритм работы по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников:

1. Выбор программы повышения квалификации для конкретного педагога начинается с выявления «проблемных полей» в его деятельности на основе следующих групп показателей:

* данные об уровне подготовки обучающихся, позволяющие выявить имеющиеся у них затруднения: результаты наблюдений и специальных исследований (по согласованию с родителями), проводимых на уровне образовательной организации;
* данные о профессиональных дефицитах педагогов, то есть академические и методические трудности, выявляемые у педагогических работников, результаты обсуждения проблемных полей на методических мероприятиях (семинары, круглые столы, конференции, методические объединения и др.), в профессиональных сообществах, типовые затруднения педагогов, выявленные при работе аттестационных комиссий;

1. Выбор программы повышения квалификации с учетом:

* наименования дополнительной профессиональной программы;
* цели и планируемых результатов;
* длительности обучения (количества часов, необходимых для качественного усвоения учебного материала);
* формы и сроков обучения.

1. Выбор организации, предоставляющей образовательные услуги в сфере дополнительного профессионального образования. При выборе организации рекомендуется обращать внимание на следующие показатели:

* наличие лицензии на повышение квалификации;
* опыт работе на рынке дополнительного профессионального образования;
* владение информацией о состоянии сферы образования региона, имеющихся проблемах и перспективах ее развития;
* квалификация педагогических кадров;
* наличие современного аудиторного фонда и высокотехнологичного оборудования.

1. Заключение соответствующего договора с образовательной организацией дополнительного профессионального образования.
2. Направление педагога на обучение.
3. Анализ эффективности повышения квалификации педагога после завершения обучения с использованием инструментов, указанных в п. 1.

*Рекомендации Совету молодых педагогов и клубу «Наставник»*

При формировании плана работы на 2022-2023 учебный год:

* + запланировать мероприятия по сетевому взаимодействию молодых педагогов из различных районов по вопросам воспитания;
  + сформировать группы из молодых педагогов по решению вопроса о диагностике их профессиональных компетенций (методических, предметных и психолого-педагогических) в ГБОУ ДПО ИПК РО РИ

*Рекомендации администрации образовательных организаций:*

* + создание условий для повышения квалификации и переподготовки молодых педагогических работников по вопросам воспитания;
  + разработка «образовательных маршрутов» для повышения профессионального роста молодых педагогов;
  + организация наставничества, тьюторского сопровождения педагогов в образовательных организациях.

*Рекомендации Ассоциации классных руководителей Республики Ингушетия*

При формировании плана работы на 2022-2023 учебный год:

* + запланировать мероприятия по сетевому взаимодействию классных руководителей (кураторов) из различных районов по вопросам воспитания;
  + активно вовлекать классных руководителей (кураторов) в мероприятия по обмену опытом, к проведению открытых образовательных мероприятий, мастер-классов, научно-практических конференций, форумов и т.д.

# 12. Адресные рекомендации на основе анализа результатов мониторинга по организации повышения квалификации педагогических работников по вопросам повышения качества дошкольного образования

*Рекомендации педагогам-методистам ДОУ:*

* + создание условий для повышения квалификации и переподготовки молодых педагогических работников ДОУ;
  + разработка «образовательных маршрутов» для повышения профессионального роста молодых педагогов;
  + организация наставничества, тьюторского сопровождения педагогов в дошкольных образовательных организациях.

*Рекомендации по поддержке педагогических работников дошкольного образования из ДОУ городских и сельских территорий Республики Ингушетия руководителям районных (городских) методических служб, методических объединений и/или сетевых сообществ педагогов ДОУ, педагогам-методистам ДОУ*

Рекомендуется:

1. Усилить работу по совершенствованию профессиональных компетенций через проведение вебинаров, сетевых консультаций, мастер- классов по изучению и внедрению современных образовательных технологий в ДОУ, в том числе ИКТ.
2. Активно вовлекать педагогических работников ДОУ в мероприятия по обмену опытом, проведению открытых образовательных мероприятий, мастер-классов в рамках заседаний методических объединений, творческих групп, научно-практических конференций, форумов и других мероприятий для педагогов ДОУ.
3. Развивать сетевое взаимодействие с педагогами дошкольного образования из других образовательных организаций, специалистами других организаций, оказывающих содействие в организации эффективной образовательной деятельности.
4. Провести анализ требований к участию в конкурсных мероприятиях для педагогических работников ДОУ муниципального, регионального и федерального уровней, спланировать работу по подготовке и участию в конкурсах профессионального мастерства для педагогов ДОУ.
5. Создавать условия для более активного участия педагогов ДОУ в конкурсах профессионального мастерства различного уровня.
6. Создавать условия для повышения квалификации и переподготовки педагогических работников ДОУ. Разрабатывать «образовательные маршруты» для повышения профессионального роста педагогических коллективов.

*Рекомендации руководителям и педагогам дошкольных образовательных организаций*

Рекомендуется следующий алгоритм работы по повышению квалификации и переподготовке педагогов дошкольного образования:

1. Выбор программы повышения квалификации для конкретного педагога начинается с выявления «проблемных полей» в его деятельности на основе следующих групп показателей:

* данные об уровне подготовки воспитанников, позволяющие выявить имеющиеся у них затруднения: результаты наблюдений и специальных исследований (диагностика индивидуального развития (согласно п.3.2.3 ФГОС ДО), психологическая диагностика (по согласованию с родителями), проводимых на уровне образовательной организации;
* данные о корпоративных профессиональных дефицитах педагогов, то есть академические и методические трудности, выявляемые у педагогических работников дошкольного образования, результаты обсуждения проблемных полей на методических мероприятиях (семинары, круглые столы, конференции, методические объединения и др.), в профессиональных сообществах, типовые затруднения педагогов, выявленные при работе аттестационных комиссий;

1. Выбор программы повышения квалификации с учетом:

* наименования дополнительной профессиональной программы;
* цели и планируемых результатов;
* длительности обучения (количества часов, необходимых для качественного усвоения учебного материала);
* формы и сроков обучения.

1. Выбор организации, предоставляющей образовательные услуги в сфере дополнительного профессионального образования. При выборе организации рекомендуется обращать внимание на следующие показатели:

* наличие лицензии на повышение квалификации;
* опыт работе на рынке дополнительного профессионального образования;
* владение информацией о состоянии сферы образования региона, имеющихся проблемах и перспективах ее развития;
* квалификация педагогических кадров;
* наличие современного аудиторного фонда и высокотехнологичного оборудования.

1. Заключение соответствующего договора с образовательной организацией дополнительного профессионального образования.
2. Направление педагога на обучение.
3. Анализ эффективности повышения квалификации педагога после завершения обучения с использованием инструментов, указанных в п. 1.

*Рекомендации Совету молодых педагогов и клубу «Наставник» по поддержке молодых педагогических работников дошкольного*

*образования Республики Ингушетия*

При формировании плана работы на 2022-2023 учебный год:

* + запланировать мероприятия по сетевому взаимодействию молодых педагогов из различных районов, в том числе педагогов дошкольного образования;
  + сформировать группы из молодых педагогов, в том числе педагогов дошкольного образования, по решению вопроса о диагностике их

профессиональных компетенций (методических, предметных и психолого- педагогических) в ГБОУ ДПО ИПК РО РИ

* + сформировать группы для обучения молодых педагогов дошкольного образования – будущих участников конкурсов – на курсах повышения квалификации, на семинарах по вопросам саморазвития педагога в условиях требований профессионального стандарта; основам обобщения и представления педагогического опыта; участия в конкурсах профессионального мастерства.