



Минобрнауки Самарской области

Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Самарской области
«Региональный центр развития трудовых ресурсов» (Региональный центр трудовых ресурсов)

Победы ул., д. 7, Тольятти, Самарская область, 445007
Тел./факс (8482) 95-22-11 e-mail: office@ctrlt.ru; <http://www.ctrlt.ru>

**ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО НИВЕЛИРОВАНИЮ ТИПИЧНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

2019 г.

Предложения по нивелированию типичных профессиональных дефицитов педагогов на основе проведенного анализа в разрезе возможных причин их возникновения

№ п/п	Типичные профессиональные дефициты, интересы и требования работодателей к компетенциям педагогов	Обеспеченность программами ПК	Возможные причины дефицита	Варианты решения
1.	Осуществлять адресную работу с детьми с особыми образовательными потребностями, с ограниченными возможностями здоровья, с одаренными детьми, с детьми, попавшими в трудную жизненную ситуацию, в том числе с использованием дистанционных технологий	+	1. Недостаточная практикоориентированность курсов повышения квалификации (отсутствие возможности профессионального погружения) 2. Недостаточный уровень сформированности у педагогов soft-skills: «Готовность и стремление к инновациям»	Организационно-методический трек 1. Региональная летняя/зимняя школа для педагогов (с конкурсным отбором участников) 2. Розетка – технология образовательных форматов, где содержание определяется участниками 3. Стажировки на площадках образовательных организаций – носителей лучших практик
2.	Разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты	+	3. Отсутствие контроля/мониторинга применения технологий, полученных в результате обучения в различных форматах на локальном уровне (уровень образовательной организации)	4. Коммуникационная площадка (возможность совместных размышлений и обсуждений, неформальное общение и связь с сообществом единомышленников, поиск ментора) 5. Менторская поддержка (внутренняя и внешняя)
3.	Организовывать проектную деятельность детей, включая командообразование и сопровождение детских проектов	+		6. Цифровая образовательная среда (платформенные решения, такие как мобильное электронное образование, РЭШ) Управленческий трек Локальный разрез (уровень образовательной организации): – ориентация системы стимулирования и мотивирования образовательной организации на приоритеты организации и потребности сотрудников – персонификация внутренней методической

№ п/п	Типичные профессиональные дефициты, интересы и требования работодателей к компетенциям педагогов	Обеспеченность программами ПК	Возможные причины дефицита	Варианты решения
				<p>работы образовательной организации, в т.ч. с использованием АИС «Кадры в образовании. Самарская область» (мониторинг профессиональных дефицитов педагогов → индивидуальный профиль профессиональных компетенций → индивидуальная траектория профессионального развития → типологизация профессиональных дефицитов → управленческие решения на основе автоматически сформированных аналитических отчетов в разрезе профилей компетенций педагогов)</p> <ul style="list-style-type: none"> – развитие наставничества (как вариант в логике кураторской методики К.М.Ушакова) – реализация контроля применения технологий, полученных в результате обучения в различных форматах <p>Региональный разрез:</p> <ul style="list-style-type: none"> – развитие движения наставничества (создание мотивационной среды, например, дополнительные баллы педагогам-наставникам при прохождении аттестации; конкурсное движение; комьюнити) – реализация контроля результативности применения технологий, выраженных в показателях обучающихся
4.	Выстраивать партнерское взаимодействие с родителями обучающихся с безопасным использованием	+ (без включе-	1. Низкая скорость обновления программ повышения квалификации при появлении новых	<p>Организационно-методический трек</p> <p>1. Коммуникационная площадка (возможность совместных размышлений и обсуж-</p>

№ п/п	Типичные профессиональные дефициты, интересы и требования работодателей к компетенциям педагогов	Обеспеченность программами ПК	Возможные причины дефицита	Варианты решения
	онлайн-обучения и онлайн-сервисов	ния онлайн-обучения и онлайн-сервисов)	цифровых технологий 2. Материально-технические барьеры для формирования цифровой образовательной среды	дений, неформальное общение и связь с сообществом единомышленников, поиск ментора) 2. Менторская поддержка (внутренняя и внешняя)
5.	Безопасно и эффективно использовать цифровые технологии и ресурсы интернета, в том числе онлайн-обучение и онлайн-сервисы	+	3. Недостаточный уровень сформированности у педагогов soft-skills: «Готовность и стремление к инновациям»	3. Цифровая образовательная среда (платформенные решения, такие как мобильное электронное образование, РЭШ)
6.	Создавать и продвигать персональный информационный ресурс педагога в сети Интернет	-	4. Отсутствие контроля/мониторинга применения технологий, полученных в результате обучения в различных форматах на локальном уровне (уровень образовательной организации)	<p>Управленческий трек</p> <p>Локальный разрез (уровень образовательной организации):</p> <ul style="list-style-type: none"> – создание условий для формирования цифровой образовательной среды (материально-технический аспект) – ориентация системы стимулирования и мотивирования образовательной организации на приоритеты организации и потребности сотрудников – реализация контроля применения технологий, полученных в результате обучения в различных форматах <p>Региональный разрез:</p> <ul style="list-style-type: none"> – мониторинг актуальных и перспективных цифровых технологий – формирование заказа на создание программ повышения квалификации, в том числе онлайн-обучение – развитие движения наставничества (создание мотивационной среды, например, до-

№ п/п	Типичные профессиональные дефициты, интересы и требования работодателей к компетенциям педагогов	Обеспеченность программами ПК	Возможные причины дефицита	Варианты решения
				<p>полнительные баллы педагогам-наставникам при прохождении аттестации; конкурсное движение; комьюнити)</p> <p>– реализация контроля результативности применения технологий, выраженных в показателях взаимодействия с родителями</p>
7.	Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять оценку и коррекцию собственной деятельности	-	1. Недостаточный уровень сформированности у педагогов soft-skills: «Умение принимать риски», «Критически мыслить», «Ошибаться и учиться на ошибках»	<p>Организационно-методический трек</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Конкурсные мероприятия 2. Розетка – технология образовательных форматов, где содержание определяется участниками 3. Коммуникационная площадка (возможность совместных размышлений и обсуждений, неформальное общение и связь с сообществом единомышленников, поиск ментора) 4. Менторская поддержка (внутренняя и внешняя) <p>Управленческий трек</p> <p>Локальный разрез (уровень образовательной организации):</p> <p>– развитие наставничества (как вариант в логике кураторской методики К.М.Ушакова)</p> <p>Региональный разрез:</p> <p>– развитие движения наставничества (создание мотивационной среды, например, дополнительные баллы педагогам-наставникам при прохождении аттестации; конкурсное движение; комьюнити)</p>

№ п/п	Типичные профессиональные дефициты, интересы и требования работодателей к компетенциям педагогов	Обеспеченность программами ПК	Возможные причины дефицита	Варианты решения
8.	Осуществлять эффективную самопрезентацию/публичное выступление	+	<ol style="list-style-type: none"> 1. Недостаточная практикоориентированность курсов повышения квалификации (отсутствие возможности профессионального погружения) 2. Недостаточный уровень сформированности у педагогов soft-skills: «Ошибаться и учиться на ошибках», «Способность нестандартно мыслить» 3. Образовательная среда не насыщена ситуациями для проявления данной компетенции 	<p>Организационно-методический трек</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Конкурсные мероприятия 2. Розетка – технология образовательных форматов, где содержание определяется участниками 3. Менторская поддержка (внутренняя и внешняя) <p>Управленческий трек</p> <p>Локальный разрез (уровень образовательной организации):</p> <ul style="list-style-type: none"> – формирование профессиональной среды, насыщенной коммуникационными вызовами <p>Региональный разрез:</p> <ul style="list-style-type: none"> – развитие движения наставничества (создание мотивационной среды, например, дополнительные баллы педагогам-наставникам при прохождении аттестации; конкурсное движение; комьюнити)