

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ДОНЕЦКИЙ ПРОМЫШЛЕННО- ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

РАССМОТРЕНО

на заседании цикловой комиссии
преподавателей
общепрофессионального и
профессионального цикла и
мастеров производственного
обучения

Протокол № 1
от «16» 08 2025 г.

Председатель цикловой комиссии

С.Я. Соловцова

ОДОБРЕНО

на заседании методического
совета

протокол № 1
«27» 08 2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора

Е.В. Донченко

«27» 08 2025 г.



МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО УСТРАНЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ГБПОУ «ДОНЕЦКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ
КОЛЛЕДЖ»

Методические рекомендации по устранению профессиональных дефицитов педагогических работников ГБПОУ «ДОНЕЦКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Разработчик: Грудева Л.Н., преподаватель высшей квалификационной категории ГБПОУ «ДОНЕЦКИЙ ПРОМЫШЛЕННО – ЭНЕРГЕТИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ», старший преподаватель

Методические рекомендации разработаны для устранения дефицитов профессиональных компетенций педагогических работников, препятствующих успешной реализации образовательных программ и достижению высоких результатов в обучении и воспитании обучающихся.

Методические рекомендации содержит признаки профессиональных дефицитов, алгоритм их выявления и методы устранения. В рекомендациях приведена памятка для начинающих педагогов.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
1.Определение понятия «профессиональный дефицит»	5
2.Признаки проявления профессиональных дефицитов	6
3.Алгоритм выявления профессиональных дефицитов педагогических работников	7
4.Методы устранения профессиональных дефицитов	9
5.Список использованных источников	11
Приложение	12

Введение

Современная система образования предъявляет высокие требования к профессиональной компетентности педагогических работников. Непрерывно меняющиеся образовательные стандарты, внедрение инновационных технологий и новые подходы к обучению требуют от педагогов постоянного совершенствования своих знаний, умений и навыков. В условиях динамично развивающегося общества, выявление и своевременное устранение профессиональных дефицитов у педагогических работников является ключевым фактором обеспечения высокого качества образования и успешной реализации образовательных программ.

Настоящие методические рекомендации разработаны с целью оказания помощи руководителям образовательных организаций, методическим службам и самим педагогическим работникам в выявлении, анализе и преодолении профессиональных дефицитов. Они содержат практические рекомендации по алгоритму выявления профессиональных дефицитов, выбору эффективных методов, направленных на устранение выявленных дефицитов.

Данные методические рекомендации предназначены для педагогических работников учреждений профессионального образования. Они призваны стать практическим инструментом, способствующим повышению профессионального уровня педагогов, оптимизации образовательного процесса и, в конечном итоге, повышению качества образования.

1. Определение понятия «профессиональный дефицит»

«Профессиональный дефицит» – это недостаток или отсутствие у педагогического работника необходимого уровня знаний, умений, навыков, компетенций или личностных качеств, требуемых для эффективного выполнения профессиональных обязанностей в соответствии с действующими профессиональными стандартами, квалификационными требованиями и должностными инструкциями, а также с учетом современных требований к качеству образования и социально-экономического развития.

Дефицит может проявляться в различных областях педагогической деятельности, таких как:

Предметная область (недостаточное знание преподаваемой учебной дисциплины/междисциплинарного курса).

Методическая область (недостаточное владение современными образовательными технологиями и методиками).

Психолого-педагогическая область (недостаточное понимание возрастных особенностей обучающихся, трудности в установлении контакта со студентами и родителями (законными представителями)).

Информационно-коммуникационная область (недостаточное владение ИКТ, трудности в использовании цифровых образовательных ресурсов).

Коммуникативная область (трудности в общении с коллегами, студентами, родителями (законными представителями)).

Организационно-управленческая область (недостаточное умение планировать и организовывать учебный процесс).

Причины возникновения профессионального дефицита:

Несоответствие теоретических знаний, полученных в учебном заведении, и практической деятельности.

Отсутствие опыта работы и заниженная самооценка педагогического работника.

Психологические проблемы, связанные с адаптацией в новом коллективе и в общении с обучающимися.

Слабая мотивация к профессиональному росту.

Нечеткость представлений о целях и результатах деятельности.

Слабая информированность о сущности современных образовательных технологий, неумение их применять при изменившихся условиях.

Слабое владение приемами самоанализа, саморегулирования и оценки своей профессиональной деятельности.

Также к причинам профессионального дефицита относят профессиональное выгорание, кризис профессионального роста и другие технические, эмоциональные и психологические проблемы.

2. Признаки проявления профессиональных дефицитов

Выявить профессиональный дефицит у педагога можно по ряду признаков, которые условно можно разделить на две группы: явные (непосредственно наблюдаемые в деятельности) и скрытые (проявляющиеся в эмоциональном состоянии и отношении к работе).

Явные признаки (наблюдаемые в деятельности):

Низкое качество занятий: нечеткая постановка целей, неструктурированное изложение материала, недостаточное использование активных методов обучения, несоответствие содержания занятия требованиям образовательных стандартов, неэффективное использование времени.

Низкие результаты обучения обучающихся: низкая успеваемость, недостаточное развитие ключевых компетенций, неудовлетворительные результаты промежуточной аттестации.

Трудности в организации учебного процесса: неумение планировать и организовывать деятельность, проблемы с дисциплиной, неэффективное использование ресурсов, сложности в адаптации материала к потребностям разных обучающихся.

Сложности во взаимодействии с обучающимися и родителями (законными представителями): трудности в установлении контакта, конфликты, неумение находить подход к "трудным" студентам,

неэффективное общение с родителями (законными представителями) по вопросам обучения и воспитания.

Проблемы с документацией и отчетностью: несвоевременное или некачественное заполнение, неправильное оформление отчетов.

Отсутствие интереса к профессиональному развитию: неучастие в курсах повышения квалификации, отсутствие самообразования, нежелание осваивать новые технологии.

Скрытые признаки (проявляющиеся в ощущениях и настроении):

Чувство неуверенности в себе и своих знаниях: сомнения в компетентности, опасения по поводу проведения занятий, боязнь критики.

Чувство перегруженности и усталости: постоянное ощущение нехватки времени, раздражительность, снижение работоспособности.

Отсутствие удовлетворения от работы: потеря интереса к преподаванию, разочарование в профессии.

Профессиональное выгорание: эмоциональное истощение, деперсонализация (отчуждение от обучающихся и коллег), снижение личных достижений.

Снижение мотивации к работе: Нежелание прилагать усилия, отсутствие инициативы, потеря энтузиазма.

3. Алгоритм выявления профессиональных дефицитов педагогических работников

Алгоритм выявления профессиональных дефицитов педагогических работников включает несколько последовательных этапов:

1. Самооценка педагога

На данном этапе педагог проводит самостоятельную диагностику своих сильных и слабых сторон. Рекомендуются следующие инструменты:

Анкетирование с открытыми вопросами для самоанализа.

Рефлексивный дневник педагога, фиксирующий успехи и неудачи.

Открытое обсуждение успехов и трудностей на педсоветах или методических объединениях.

2. Наблюдение руководителя и коллег

Руководитель образовательного учреждения и коллеги наблюдают за работой педагога в реальной образовательной среде. Рекомендуется:

Наблюдение занятий с последующим обсуждением результатов.

Обратная связь от родителей (законных представителей) и самих обучающихся.

3. Анализ результатов аттестации и внутренних проверок

Аттестация педагогических работников служит индикатором имеющихся дефицитов. Необходимо провести глубокий анализ:

Уровень выполнения норм и стандартов по результатам аттестации.

Анализ внутренней документации (портфолио, материалы учебно-методического комплекса и др.).

4. Психолого-педагогическое обследование

Психологи проводят дополнительное обследование для выявления скрытых дефицитов. Следует обратить внимание на:

Анализ эмоционального фона и стрессоустойчивости педагога.

Оценку мотивации и удовлетворения от профессиональной деятельности.

Проверку когнитивных способностей и памяти педагога.

5. Консультационный этап

На завершающем этапе проводится консультация с педагогом для подтверждения диагноза и выработки путей устранения дефицита. Рекомендовано:

Встреча с администрацией учебного заведения для обсуждения итогов диагностики.

Консультации с экспертом-психологом или специалистом по педагогическому сопровождению.

Согласование рекомендаций и разработка индивидуального образовательного маршрута педагогического работника.

Таким образом, выявление профессиональных дефицитов — многоступенчатый процесс, предусматривающий комплексное изучение

профессиональной деятельности педагога и выработку адекватных мер по их устранению.

4. Методы устранения профессиональных дефицитов

После выявления профессиональных дефицитов наступает этап выбора и реализации методов, направленных на их устранение. Существует широкий спектр подходов, которые можно условно разделить на несколько категорий:

1. Повышение квалификации и переподготовка:

Курсы повышения квалификации - эффективный инструмент для восполнения пробелов в знаниях и умениях, ознакомления с новыми образовательными технологиями и методиками. Важно тщательно выбирать курсы, соответствующие выявленным дефицитам и предлагающие практико-ориентированный контент.

Программы переподготовки подходят для педагогов, желающих сменить специализацию или освоить новые направления в образовании. Требуют значительных временных и финансовых затрат, поэтому решение о переподготовке должно быть обоснованным.

Стажировки дают возможность получить практический опыт работы в передовых образовательных организациях, перенять лучшие практики и познакомиться с современными подходами к обучению.

2. Самообразование и самостоятельное развитие:

Чтение профессиональной литературы - необходимый элемент профессионального роста. Регулярное ознакомление с книгами, журналами и онлайн-ресурсами позволяет быть в курсе последних тенденций и исследований в педагогике.

Участие в онлайн-обучении, вебинарах открывает доступ к широкому спектру обучающих материалов и предоставляет возможность участвовать в дискуссиях с коллегами со всей страны.

Посещение конференций, семинаров и мастер-классов обеспечивает обмен опытом с коллегами, ознакомление с лучшими практиками и получение

новых знаний и умений.

Рефлексия и самоанализ - критическая оценка собственной деятельности позволяет выявлять сильные и слабые стороны, а также определять направления для дальнейшего развития.

3. Взаимодействие с коллегами и экспертами:

Наставничество: опытный педагог-наставник оказывает поддержку и помощь в решении профессиональных задач, делится своими знаниями и опытом.

Работа в методических объединениях и профессиональных сообществах предоставляет возможность обмениваться опытом с коллегами, обсуждать проблемы и находить совместные решения (участие в работе цикловой комиссии, Школы педагогического мастерства, педагогического совета, Регионального учебно-методического объединения (РУМО) и др.).

4. Организационные и системные методы:

Разработка индивидуального образовательного маршрута (ИОМ): персонализированная программа обучения и развития, учитывающая индивидуальные потребности и дефициты педагога.

Оптимизация нагрузки и распределения обязанностей: снижение нагрузки на педагога позволяет ему найти время для самообразования и профессионального развития.

Создание благоприятной рабочей атмосферы: поддержка со стороны руководства, доброжелательные отношения с коллегами и возможность профессионального роста способствуют повышению мотивации к работе.

Для начинающих педагогов рекомендуется памятка «Как стать успешным педагогом» (Приложение 1).

Список использованных источников

1. Бородина, Е. П. От профессиональных дефицитов в деятельности педагога к современным образовательным технологиям и результатам / Е. П. Бородина, А. Л. Бородин. -Текст : непосредственный // Конференциум АСОУ : сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. 2018 -№ 2.- С. 387-392.
2. Давыденко, А. А. Оценка профессиональных затруднений и образовательных запросов как основа методического сопровождения деятельности педагогических коллективов школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях / А. А. Давыденко, М. И. Губанова. - Текст : непосредственный // Отечественная и зарубежная педагогика. - 2018 - Т. 2 - № 2 (49). - С. 76-84.
3. Егорова, Е. В. Профессиональные дефициты и личностно-профессиональное развитие учителей в сфере формирования исследовательской деятельности учащихся / Е. В. Егорова, О. А. Степанчук. - Текст : непосредственный // Учебный год. - 2019 - № 3 (56). -С.44-46.
4. Идиатуллин, А. В. Развивающая деятельность в основной и средней школе: профессиональные дефициты педагогов / А. В. Идиатуллин, А. Ю. Некрасов. - Текст : непосредственный // Образование и наука в современных реалиях : сборник материалов X Международной научно-практической конференции. - Чебоксары : ООО ЦНС «Интерактив плюс», 2019 -С.33-35.

«КАК СТАТЬ УСПЕШНЫМ ПЕДАГОГОМ» (Рекомендации для молодых педагогов)

1. Развивайте профессиональные компетенции

Глубоко изучайте свою предметную область.

Будьте в курсе последних научных исследований и инновационных методик преподавания.

Получите сертификат о прохождении курсов повышения квалификации.

2. Ориентируйтесь на потребности студентов

Изучайте интересы и предпочтения ваших студентов.

Узнайте сильные и слабые стороны каждого студента.

Постарайтесь адаптировать свои занятия под индивидуальные особенности студентов.

3. Создавайте интересные и увлекательные занятия

Сделайте свои занятия яркими и запоминающимися.

Используйте интерактивные методы обучения и активные формы работы.

Регулярно проводите внеаудиторные мероприятия и экскурсии.

4. Сотрудничайте с коллегами и руководством

Участвуйте в работе методических объединений.

Обменивайтесь опытом с коллегами, консультируйтесь друг у друга.

Стремитесь строить партнерские отношения с администрацией колледжа.

5. Никогда не останавливайтесь в развитии

Читайте профессиональную литературу и смотрите образовательные фильмы.

Присоединяйтесь к научным сообществам и участвуйте в форумах.

Постоянно повышайте свою квалификацию и расширяйте горизонты знаний.