



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ**  
дополнительного профессионального  
образования «**Методический кабинет**»  
муниципального образования  
**Успенский район**  
ул. Калинина д.76 с. Успенское, 352450  
Тел./факс (86140) 5-52-56  
ОГРН 1082357000076 ИНН 2357006724  
от 18.05.2022 № 01-10/622

### **Аналитическая справка**

по итогам мониторинга деятельности администрации школ с низкими результатами обучения и функционирующими в неблагоприятных социальных условиях Успенского района, организации и проведению методических мероприятий, оказанию методической помощи.

В период с 2021-2022 года проводился мониторинг системы работы по оказанию методической помощи педагогическим работникам в школах с низкими результатами обучения в Успенском районе. (ОО:1,2,5,7,8,10,11,14,15)

Основная цель мониторинга - обеспечение условий для личностного и профессионального развития работников системы образования ШНОР и ШНСУ в целях повышения качества образования.

Мониторинг проводился на основе критериев, которые определены с позиции кластеризации, как объединение нескольких однородных элементов (группа показателей), взаимосвязанных и взаимодополняющих друг друга.

В качестве критериев и показателей были определены следующие:

I критерий. Методическое сопровождение и поддержка педагогических работников.

*Показатели:*

1.1.) доля общеобразовательных организаций, в которых разработана и реализуется система мероприятий (мониторинги), направленных на выявление профессиональных дефицитов педагогов;

1.2.) доля общеобразовательных организаций (ШНОР, ШНСУ), в которых создана инфраструктура поддержки и методического сопровождения педагогов (школьные методические службы, центры), реализуется комплекс мероприятий, направленных на непрерывный профессиональный рост педагогических работников;

1.3.) доля общеобразовательных организаций (ШНРО, ШНСУ), в которых реализуются программы адресного сопровождения педагогов;

1.4.) доля общеобразовательных организаций (ШНРО, ШНСУ), реализующих сетевые программы;

1.5.) доля педагогических работников, работающих в ШНОР и ШНСУ, прошедших обучение по ДПП ПК или ДПП ПП в соответствии с выявленными у них профессиональными дефицитами (профессиональными затруднениями: предметными и методическими) (за 2021гг)

1.6.) доля педагогических работников, работающих в школах с низкими результатами обучения и/или функционирующими в неблагоприятных социальных условиях, для которых разработан и реализуется индивидуальный план развития педагога.

II критерий. Поддержка молодых педагогов и реализация программ наставничества.

*Показатели:*

2.1.) доля общеобразовательных организаций (ШНРО, ШНСУ), реализующих программы наставничества и /или адресной поддержки молодых педагогов в возрасте до 35 лет;

2.2.) доля молодых педагогов (ШНРО, ШНСУ) в возрасте до 35 лет, осуществляющих профессиональную деятельность под руководством наставника;

2.3.) доля молодых педагогов (ШНРО, ШНСУ) в возрасте до 35 лет, высказывающих удовлетворенность системой методической поддержки и /или реализации программ наставничества;

III критерий. Поддержка методических объединений и профессиональных сообществ педагогов.

*Показатели:*

3.1.) доля педагогических работников, работающих в школах с низкими результатами обучения и/или функционирующими в неблагоприятных социальных условиях, участвующих в деятельности профессиональных объединений педагогов (объединений, клубов, ассоциаций и пр.);

3.2.) доля педагогических сообществ, в которых на муниципальном уровне реализуются мероприятия по поддержке/сопровождению педагогов ШНОР и ШНСУ.

В ходе мониторинга были получены следующие результаты:

#### **Методическое сопровождение и поддержка педагогических работников.**

Анализ существующего в ШНОР и ШНСУ опыта работы по организации системы мероприятий (мониторинги), направленных на выявление профессиональных дефицитов в педагогической среде, позволяет констатировать следующее: во всех ОО имеется ресурс, представляющий собой банк методических диагностических материалов, которые позволяют выявлять профессиональные дефициты педагогических работников, и решает задачу конструирования индивидуального образовательного маршрута педагогов.

В рамках проводимой работы администрация школы использует как общепедагогические методы диагностики (методы опроса, наблюдение, анализ продуктов профессиональной деятельности и документации и пр.), так и методы самоанализа и самооценки профессиональной деятельности (анкетирование, карты самооценки), методы экспертной оценки и анализа профессиональной деятельности (тесты, кейсы), методы мониторинга профессиональной деятельности (посещения уроков, диагностические работы с использованием оценочных инструментов и пр.).

В школе имеется банк диагностических материалов (оценочных инструментов) по оценке предметных компетенций учителей всех предметных областей.

Следует отметить, что в школах разработаны и используются тематические диагностические анкеты самодиагностики профессиональных дефицитов педагогов и руководителей. Например, анкеты на выявление профессиональных дефицитов в области ИКТ-компетенций и цифровой грамотности в соответствии с профессиональным стандартом педагога, самодиагностика уровня компетентности педагогов

в вопросах образовательных технологий в контексте ФГОС, самодиагностика уровня психолого-педагогической компетентности педагогов и т.д. В тоже время, у администрации ОО (№ 10,15) имеются затруднения при подборе диагностического инструментария для

выявления профдефицитов учителей, определении содержательной составляющей сформированности

метапредметных результатов (по уровням) и использовании результатов диагностики профессиональных затруднений.

1. В общеобразовательных организациях (МБОУ ООШ №7, МБОУ ООШ №8, МБОУ СОШ №1, МБОУ СОШ №5) создана инфраструктура поддержки и методического сопровождения педагогов: школьные методические службы, в состав которых входят методический совет школы, педагогический совет и школьные методические объединения.

Методическое сопровождение педагогических работников во всех ОО имеет комплексный и системный характер, выражается в количестве и разнообразии проводимых образовательных мероприятий. При этом отмечается традиционность направлений планирования работы и поиска новых форматов и подходов к реализации этих направлений в методическом сопровождении педагогических работников.

В планировании работы всех ОО отражены следующие направления:

- методическое сопровождение педагогов в условиях реализации ФГОС;
  - методическое сопровождение педагогов на этапах промежуточной и Итоговой аттестации обучающихся (ЕГЭ, ОГЭ, итоговое сочинение, ВПР и др.);
- распространение опыта и лучших педагогических практик;
  - оказание консультативной помощи педагогам по возникающим актуальным проблемам профессиональной деятельности, включая предстоящее введение национальной системы профессионального и учительского роста;
- методическая поддержка молодых педагогов;

Среди новых форм и методов, используемых в методической работе можно выделить:

- горизонтальное обучение - взаимообучение, коучинг, обмен опытом;
- обучение в процессе самоанализа и самооценки.

2. Во всех общеобразовательных организациях реализуются программы адресного сопровождения педагогов, для 100% педагогов разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе выявленных профессиональных дефицитов. Широко используется во всех ОО трансляция опыта работы лучших учителей школы.

Анализ адресных программ сопровождения педагогов проводился по двум направлениям: во-первых, рассматривалось наличие таких программ, во-вторых, - приоритетные вопросы, на решение которых направлены данные программы.

Анализ представленных материалов показал, что во всех образовательных организациях разрабатывают адресные программы и реализуются в формате постоянно-действующих семинаров.

Во всех ОО адресная методическая поддержка педагогических работников является ключевым инструментом обеспечения задач повышения качества образования. По результатам анализа документов, представленных администрацией школ, можно констатировать, что самыми востребованными адресными методическими рекомендациями, которые разрабатываются на уровне школьных методических служб, являются: методические рекомендации по ГИА, методические рекомендации по результатам ВПР, методические рекомендации на основе анализа образовательной деятельности школы. Эти методические рекомендации касаются в основном предметных и метапредметных результатов обучающихся и, соответственно, формируют блок рекомендаций учителям предметникам по устранению проблем, связанных с не усвоением обучающимися учебного материала. При этом возникает большой риск неиспользования результатов аналитической работы на уровне учителя. Судить об этом можно по отсутствию анализа обратной связи по реализации методических рекомендаций со стороны учителя.

Комплекс мероприятий, направленных на непрерывный профессиональный рост педагогических работников, позволяет обеспечить доступность для каждого педагогического работника качественного дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности с учетом его профессиональных дефицитов и интересов.

Направления развития профессионального роста педагогических работников достаточно традиционные и включают в себя следующие мероприятия: работа школьных методических объединений, проведение мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства, мероприятий по обмену опытом.

При этом контент-анализ представленных материалов позволяет сделать вывод, что в рамках традиционных направлений деятельности акцент делается на практические занятия, мастер-классы, открытые уроки.

Комплекс мероприятий, направленных на непрерывный профессиональный рост педагогических работников, можно проследить в работе каждого ОУ и каждого школьного методического объединения. При этом администрация школ отмечает, что испытывает некоторые затруднения в сфере управления профессиональным развитием педагогов.

3. За 2020-2021 учебный год во всех ОО педагоги прошли повышение квалификации на основе некоторых выявленных профессиональных рисков.



На момент проверки в рамках исполнения адресных рекомендаций УО о содействии педагогическим работникам в персонифицированном повышении квалификации и профессиональной переподготовке по устранению дефицитов в рамках предметных компетенций (по итогам диагностики предметных и методических компетенций), прошли обучение:

**Поддержка молодых педагогов и реализация программ наставничества.**

Ведущей целью работы с молодыми педагогами является создание условий для их непрерывного профессионального роста с учетом их методических, педагогических запросов/дефицитов и личностных качеств, способствующих снижению проблем адаптации к сложившимся условиям работы молодого педагога, планомерному вхождению в профессиональную деятельность в сопровождении педагога-наставника.

Аналитические исследования, ориентированные на выявление профессиональных дефицитов, проводятся на двух основных уровнях: школьном и муниципальном. На основе полученных данных во всех общеобразовательных организациях были разработаны и реализуются программы наставничества и /или адресной поддержки молодых педагогов в возрасте до 35 лет.

Следует отметить успешную организацию работы по наставничеству в МБОУ СОШ №5, где при разработке Среднесрочной программы был учтён персонифицированный подход в организации методического сопровождения учителей. Система организуемой в школе работы включает такие взаимосвязанные, взаимообусловленные и последовательные действия, как: диагностика и оценка профессиональных компетентностных дефицитов учителей в контексте реализации профессионального стандарта педагога и требований ФГОС в целостном образовательном процессе; анализ, идентификация и осознание учителями профессиональных дефицитов; поиск и реализацию оптимальных и конструктивных способов ликвидации профессиональных проблем и преодоления затруднений и компетентностных дефицитов; оказание различных видов персонифицированной помощи учителям (методической, психологической, технологической и пр.).

Организация работы по наставничеству направлена на:

- выявление профессиональных дефицитов молодых педагогов;
- содействие повышению квалификации и профессионального роста молодых педагогов;
- оказанию практической помощи молодым педагогам в их адаптации в школе, в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышении педагогического мастерства.

Молодые педагоги охвачены методической работой в полном объеме. Учителя-наставники работают согласно индивидуальным планам, которые включают следующие мероприятия:

1. Консультации (постоянно): инструктаж о ведении школьной документации (заполнение, ведение и проверка классных журналов, журналов индивидуального обучения на дому, журналов ТБ, тетрадей, дневников обучающихся); по изучению программно-методического комплекта преподавания в школе; по составлению рабочих программ, календарно-тематического и поурочного планирования; об обязанностях классного руководителя и разработке плана воспитательной работы в классе и др.;
2. Практические занятия по составлению рабочих программ, календарно-тематического и поурочного планирования; по требованиям к анализу и самоанализу урока; об особенностях современного урока и его организации; по использованию современных образовательных технологий, их использованию в учебном процессе и др.;
3. Собеседования: привлечение молодых педагогов к организации и проведению внеурочных мероприятий разного уровня.

Во всех школах были организованы посещения молодыми педагогами уроков учителей - наставников.

Молодым педагогам были предложены для использования в педагогической деятельности методические разработки: требования к анализу урока и деятельности учителя на уроке; типы, виды, формы урока; современный урок и его организация; современные образовательные технологии, их использование в учебном процессе; коммуникативная и интерактивная направленность урока, активные методы обучения и т.д.

Результаты анкетирования молодых педагогов, с целью изучения удовлетворенности их системой методической поддержки и /или реализацией программ наставничества, показали следующее - доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет, высказывающих удовлетворенность системой методической поддержки и

/или реализации программ наставничества во всех ОО - 100%.

Сводные данные по показателям оказания методической помощи по группам изучаемых школ представлены ниже:

**Результаты мониторинга школы с низкими результатами обучения  
(МБОУ СОШ №5)**

Показатель	Доля участников (%)
доля общеобразовательных организаций, в которых создана инфраструктура поддержки и методического сопровождения педагогов (школьные методические службы, )	100
доля общеобразовательных организаций, в которых реализуются программы адресного сопровождения педагогов	100
доля общеобразовательных организаций, реализующих сетевые программы	100
доля педагогических работников, работающих, прошедших обучение по ДПП ПК или ДПП ПП в соответствии с выявленными у них профессиональными дефицитами (профессиональными затруднениями: предметными и методическими) (за 1 полугодие 2021г)	50
доля педагогических работников, для которых разработан и реализуется индивидуальный план развития педагога	100
доля общеобразовательных организаций (ШНРО, ШНСУ), реализующих программы наставничества и /или адресной поддержки молодых педагогов в возрасте до 35 лет	100
доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет, осуществляющих профессиональную деятельность под руководством наставника	100
доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет, высказывающих удовлетворенность системой методической поддержки и /или реализации программ наставничества	100
доля педагогических работников, участвующих в деятельности профессиональных объединений педагогов (объединений, клубов, ассоциаций и пр.)	45
доля педагогических сообществ, в которых на муниципальном уровне реализуются мероприятия по поддержке/сопровождению педагогов ШНРО	100



**Результаты мониторинга школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях ( МБОУ СОШ № 1, МАОУ СОШ №2, МБОУ СОШ №5, МБОУ ООШ №7, МБОУ ООШ №8, МБОУ СОШ № 10, МБОУ ООШ№11, МБОУ ООШ 14, МБОУ ООШ15)**

Показатель	Доля участников (%)		итого
	ОО	ОО:11,15	
доля общеобразовательных организаций, в которых создана инфраструктура поддержки и методического сопровождения педагогов (школьные методические службы, центры)	100	100	100
доля общеобразовательных организаций, в которых реализуются программы адресного сопровождения педагогов	100	100	100
доля общеобразовательных организаций, реализующих сетевые программы	100	100	100
доля педагогических работников, работающих, прошедших обучение по ДПП ПК или ДПП ПП в соответствии с выявленными у них профессиональными дефицитами (профессиональными затруднениями: предметными и методическими) (за 1 полугодие 2020-2021гг)	100	60	80
доля педагогических работников, для которых разработан и реализуется индивидуальный план развития педагога	100	100	100
доля общеобразовательных организаций, реализующих программы наставничества и /или адресной поддержки молодых педагогов в возрасте до 35 лет	100	100	100
доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет, осуществляющих профессиональную деятельность под руководством наставника	100	100	100
доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет, высказывающих удовлетворенность системой методической поддержки и /или реализации программ наставничества	100	100	100
доля педагогических работников, участвующих в деятельности профессиональных объединений педагогов (объединений, клубов, ассоциаций и пр.)	100	55	77,5
доля педагогических сообществ, в которых на муниципальном уровне реализуются мероприятия по поддержке/сопровождению педагогов ШНСУ	100	100	100

### **Выводы:**

Анализ представленных документов позволяет сделать вывод, что в каждой образовательной организации определены свои подходы к осуществлению мероприятий (мониторингов), направленных на выявление профессиональных дефицитов у педагогических работников. В систему внутришкольной оценки качества образования включен самоанализ профессиональных дефицитов и затруднений педагогов. В тоже время в некоторых школах имеются затруднения при определении критериев диагностики профессиональных затруднений педагогов, подборе диагностического инструментария для выявления профдефицитов учителей и диагностике их профессиональных потребностей, использовании результатов диагностики профессиональных затруднений. Администрация школ отмечает, что испытывает некоторые затруднения в сфере управления профессиональным развитием педагогов.

Организована внутрикорпоративная система повышения квалификации через трансляцию опыта лучших учителей школы.

Внедрены в практику работы с учителями карты индивидуального профессионального саморазвития.

При организации методической работы с учетом профессиональных дефицитов, основной акцент уделяется методической составляющей и недостаточно совершенствованию предметных компетенций учителя. У администрации ОО имеются затруднения в использовании результатов диагностики профессиональных дефицитов педагогов.

Адресная методическая поддержка педагогических работников с учетом выявленных дефицитов ведется с акцентом на предметные и метапредметные результаты обучающихся. При этом существует риск неиспользования этих рекомендаций на уровне учителя.

В адресных программах всех ОО не в полной мере представлены мероприятия по устранению выявленных профессиональных дефицитов.

В каждой ОО выстроена система мероприятий, направленных на непрерывный профессиональный рост педагогических работников, на их профессионально-личностное становление, но имеются затруднения в управлении профессиональным развитием педагогов.

Следует отметить традиционный формат планирования работы по направлениям в целях организации и реализации методического сопровождения педагогических работников, при этом цифровизация

образования предъявляет новые требования к планированию и с точки зрения формата, и с точки зрения содержания.

**Рекомендации:**

*Образовательным организациям:*

– методическим службам ОО внести изменения в планы работы, индивидуальные маршруты педагогов, включив мероприятия с учётом всех выявленных профессиональных дефицитов.

– руководителям ОО оказать содействие в прохождении учителями КПК, участия их в методических мероприятиях муниципального и регионального уровней по темам связанным с выявленными у них профессиональными дефицитами;

– совершенствовать систему внутришкольной оценки качества образования (ВСОКО) и внутришкольного контроля (ВШК). Включить в циклограммы ВШК контроль реализации адресных методических рекомендаций в случае их получения учителем;

– в рамках деятельности по наставничеству обозначать в годовых планах работы школы конкретные проблемы, решение которых будет показано в ходе того или иного мероприятия, чтобы молодой учитель мог выбрать его целенаправленно, а администрация ОО и наставник целевым образом работали на решение профессиональной проблемы молодого специалиста.

Заведующий МКУ ДПО  
«Методический кабинет»



У.П. Самодурова