

СПРАВКА

по итогам тематической проверки деятельности управленческих команд ШНОР/ШССУ по обеспечению функционирования внутренней системы оценки качества образования, организации и проведению методических мероприятий и оказанию методической помощи

В соответствии с приказом директора МКОУДПО «Отраденский методический центр» в период с 18 по 22 апреля 2022 года проведён мониторинг системы работы по оказанию методической помощи педагогам школ с низкими результатами обучения и школах, функционирующей в неблагоприятных социальных условиях (СОШ № 1,2,3,4,6,12,14,15,24 и ООШ № 19)

Цель мониторинга - обеспечение условий для личностного и профессионального роста педагогов системы образования муниципального образования Отраденский район (ШНОР/ШНСУ).

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:

1. 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), реализуется комплекс мероприятий, направленных на непрерывный профессиональный рост педагогических работников;

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

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

1.5. доля педагогических работников, работающих в ШНОР и ШНСУ, прошедших обучение по ДПП ПК в соответствии с выявленными у них профессиональными дефицитами (профессиональными затруднениями: предметными и методическими) в 2021-2022 учебном году.

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.

2. 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;

Зкритерий. Поддержка методических объединений педагогов .

Показатели:

3.1. доля педагогических работников, работающих в школах с низкими результатами обучения и/или функционирующими в неблагоприятных социальных условиях, активно участвующих в деятельности школьных и районных методических объединений.

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

В ходе тематической проверки установлено:

Методическое сопровождение и поддержка педагогических работников

1. Анализ существующего в ШНОР/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 диагностических материалов, который позволяет выявлять профессиональные дефициты педагогических работников и решает задачу конструирования индивидуального образовательного маршрута педагогов.

Особо следует отметить опыт МБОУСОШ № 6 по оценке предметных компетенций учителей, где выявление профессиональных (предметных, методических) дефицитов учителей осуществляется системно с «привязкой» к профессиональному стандарту педагога. В рамках работы с педагогами 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.

Кроме того, школой накоплен опыт работы по рисковому профилю, касающемуся созданию в школе благоприятной среды через исследовательскую деятельность и музейную педагогику. Школа является стажировочной площадкой повышения квалификации для слушателей курсов ГБОУ ИРО Краснодарского края «Формирование духовных и нравственных ценностей средствами музейной педагогики».

Следует отметить, что во всех 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 МБОУ СОШ № 3,12,14,15 имеются затруднения при подборе диагностического инструментария для выявления профдефицитов учителей, определении содержательной составляющей сформированности метапредметных результатов (по уровням) и использовании результатов диагностики профессиональных затруднений.

2. В общеобразовательных организациях (МБОУ СОШ №1 имени Колесника А.С., 2,4,24) создана структура 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 практически во всех ШНОР/ШССУ (кроме СОШ № 3, 14, 15) носит 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 школ 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.

3. В общеобразовательной организации МБОУООШ №19 реализуются программы адресного сопровождения педагогов, для 100% педагогов разработаны индивидуальные образовательные маршруты на основе выявленных профессиональных дефицитов. Широко используется трансляция опыта работы лучших учителей школы.

Анализ адресных программ сопровождения педагогов проводился по двум направлениям:

- 1) рассматривалось наличие таких программ,
- 2) наличие приоритетных вопросов, на решение которых направлены данные программы.

Анализ представленных материалов показал, что разрабатывают адресные программы и реализуются в формате постоянно-действующих семинаров, мастер-классов, открытых уроков.

Во всех ШНОР/ШССУ 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 тому, что отсутствует анализ обратной связи по реализации педагогами методических рекомендаций.

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 заместители директоров практически всех школ отмечают, что испытывают затруднения в сфере управления профессиональным развитием педагогов, особенно в области выполнения планов по самообразованию, наличие которых отмечено у всех педагогов.

В тоже время, анализ мер по устранению профессиональных дефицитов, представленный в индивидуальных образовательных маршрутах педагогов, показывает, что недостаточно продуманы мероприятия:

- у педагогов МБОУ СОШ № 2 - по развитию компетенции связанных с анализом своей деятельности. Данный профессиональный дефицит выявлен у 28% учителей, а запланированы мероприятия в маршрутах только 19% педагогов;

- у педагогов МБОУ СОШ № 3, 14,15 - по результатам мониторинга глобальные компетенции сформированы на 45-60%.

Ни в одной из школ в образовательных маршрутах педагогов не конкретизированы мероприятия по устранению выявленных профессиональных дефицитов - предметным компетенциям, таким как:

- у учителей русского языка - формирование умения различения языковых и контекстных синонимов;

- у учителей математики - формирование умения устанавливать связи свойств функции со значениями её производной;

- у учителей истории, географии - владение картографическими, хронологическими умениями и др.

Во всех ШНОР/ШССУ диагностика профессиональных дефицитов проводилась в ходе муниципальной диагностики (оценки) предметных и методических компетенций педагогических работников в 2020-2021 г. и онлайн формате на образовательной платформе «Я учитель».

4. Убеждены, что именно сетевые формы осуществления методической и наставнической поддержки педагогов являются сегодня одни из самых перспективных, так как позволяют комплексно решать ряд проблем. Вариантом сетевого взаимодействия является соединение усилий нескольких организаций в рамках одного мероприятия или серии мероприятий.

За всеми управленческими командами и педагогами ШНОР/ШССУ в

соответствии с приказом начальника отдела образования закреплены наставники из числа школ-лидеров (МАОУ СОШ №9, МБОУ СОШ № 7,8,16,17)

За 2021-2022 учебный год более 30 педагогов ШНОР/ШССУ повысили свою квалификацию на основе 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 более 20 педагогов.

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.

Мониторинговые исследования, ориентированные на выявление профессиональных дефицитов, проводились 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 1 имени Колесника А.С., 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.).

Доля молодых педагогов в возрасте до 35 лет, осуществляющих профессиональную деятельность под руководством наставника составляет -

10% в СОШ № 1, 2, 3, 6, 12, ООШ № 19 по 2 педагога, в СОШ № 4, 14, 15, 24, по 1 педагогу.

Изучение особенностей организации наставничества в ОО показало, что в первой половине 2021-2022 учебного года с целью оказания консультационной, методической и практической помощи в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства во всех школах, в соответствии с планом работы муниципального наставнического центра, были закреплены педагоги-наставники и разработаны планы работы.

Организация работы по наставничеству направлена:

- на выявление профессиональных дефицитов у молодых педагогов и педагогов, не являющихся специалистами;
- на содействие повышению квалификации и профессионального роста молодых педагогов и педагогов-неспециалистов;
- на оказание 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 учащихся); 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.

Во всех школах были организованы посещения молодыми педагогами уроков и мастер-классов 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 ШНОР/ШССУ- 100%.

Поддержка школьных методических объединений

Во всех ШНОР/ШССУ организация и реализация методического сопровождения педагогических работников проводится в том числе через деятельность школьных методических объединений.

Анализ планов работы ШМО на 2021-2022 учебном году позволил сделать вывод о практической направленности мероприятий методического сопровождения педагогических работников на создание условий для профессиональной самореализации и профессионального роста педагогических работников. В школах происходит совершенствование методического обеспечения образовательного процесса, оказания адресной методической помощи и поддержки учителям. Тематика заседаний, отраженная в планировании деятельности ШМО, направлена на обеспечение методической поддержки по актуальным направлениям развития системы образования и реализации концепций преподавания предметов.

Проведенный анализ документов позволил сделать вывод о том, что в школах реализуется достаточно широкий спектр методических мероприятий. К ним относятся: семинары (в том числе практико-ориентированные, семинары-совещания, дистанционные семинары и пр.), межшкольные конференции, информационно-методические совещания, круглые столы, творческие группы, мастер-классы, открытые уроки.

Все 100% педагогических работников принимают участие в методических мероприятиях в рамках сетевого взаимодействия со школами-лидерами.

Доля педагогических и руководящих работников, участвующих в деятельности муниципальных методических мероприятиях составляет 100%.

Сводные данные по показателям оказания методической помощи по группам изучаемых школ представлены в таблице.

Результаты мониторинга ШНОР/ШССУ

Показатель	Доля участников
доля общеобразовательных организаций, в которых создана инфраструктура поддержки и методического сопровождения педагогов (школьные методические службы, центры)	75%
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 в соответствии с выявленными у них профессиональными дефицитами (профессиональными затруднениями: предметными и методическими) (за 2021-2022у. г.)	
доля педагогических работников, для которых разработан и реализуется индивидуальный план развития педагога	100%
доля общеобразовательных организаций (ШНОР/ШССУ), 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.)	25%
доля педагогических сообществ (РМО, тьюторское сообщество, наставнический центр) в которых на муниципальном уровне реализуются мероприятия по поддержке/сопровождению педагогов ШНОР/ШССУ	100%

Вывод:

Таким образом, анализ предоставленных документов позволяет сделать вывод о том, что в каждой образовательной организации (ШНОР/ШССУ) определены собственные 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. Управленческие команды школ отмечают, что испытывают определённые затруднения в сфере управления профессиональным развитием педагогов.

Организована внутрикорпоративная система непрерывного повышения квалификации через трансляцию опыта лучших учителей школ-лидеров.

Внедрены в практику работы с учителями карты индивидуального профессионального саморазвития.

При организации работы с педагогами с учетом профессиональных дефицитов, основной акцент делается на методическую составляющую, но недостаточно внимания уделяется совершенствованию предметных компетенций учителя. У администрации школ 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 отдельно взятого учителя.

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

В каждой ШНОР/ШССУ выстроена система мероприятий, направленных на непрерывный профессиональный рост мастерства педагогических работников, на их профессионально-личностное становление, но имеются затруднения в управлении профессиональным развитием педагогов (проблемы с рефлексией).

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 ШНОР/ШССУ внести изменения в планы работы, индивидуальные маршруты педагогов включив мероприятия с учётом всех выявленных профессиональных дефицитов: по проблеме совершенствования предметных компетенции учителей биологии, химии, иностранного языка, истории, обществознания, физики. МБОУ СОШ № 15, 24 - по развитию компетенций, связанных с анализом деятельности ШМО, МБОУ СОШ № 3,14,15 - по формированию глобальных компетенций (Срок до 10.02.2021 г.);

-руководителям школ создавать педагогам все необходимые условия для непрерывного повышения квалификации через КПК, участие в методических мероприятиях муниципального и регионального уровней по темам связанным с выявленными у них профессиональными дефицитами;

-использовать опыт МБОУ СОШ № 6 по организации методической работы в школе с учётом персонифицированного подхода и методические материалы МБОУ СОШ № 1 имени Колесника А.С. по оценке предметных компетенций педагогов;

-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 молодые учителя могли бы выбрать необходимое мероприятие целенаправленно.

Методистам МКОУДПО «ОМЦ»:

-организовать тиражирование опыта МБОУ СОШ 6 по оценке предметных компетенций педагогов и опыта работы по рисковому профилю, касающемуся созданию в школе благоприятной среды через исследовательскую деятельность и музейную педагогику. Школа является стажировочной площадкой повышения квалификации для слушателей курсов ГБОУ ИРО Краснодарского края «Формирование духовных и нравственных ценностей средствами музейной педагогики» (в течение 2022 года)

МБОУ СОШ № 1 имени Колесника А.С. по организации методической работы с педагогами с учётом персонифицированного подхода (в течение 2022года);

-обеспечить организацию и проведение открытых методических, практико-ориентированных мероприятий по обмену опытом и лучшими практиками реализации адресной методической поддержки педагогических работников по

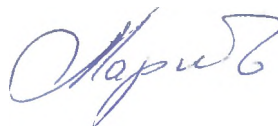
выявленным дефицитам (срок: 2022 год);

-поддерживать развитие «горизонтального обучения» среди педагогических работников, в том числе на основе обмена опытом;

-организовать методическое сопровождение развития образовательных сетей, в том числе профессиональных и социальных;

-организовать методическое сопровождение внедрения цифровых технологий в образовательный процесс.

Директор МКОУДПО «ОМЦ»



Е.А. Марков