

Информационная карта о результатах деятельности по сопровождению профессионального развития педагогических работников в МБОУ «СОШ № 1 с. Кулары» Ачхой-Мартановского муниципального района ЧР

№	Показатели	Значение
1	Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	
1.1	Количество педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов, от общего количества педагогов в школе: - ЦНППМ "Учитель будущего"; - ИРО; - иные организации;	44/50 3/50 30/50 11/50
1.2.	Количество индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов: - ЦНППМ «Учитель будущего»; - ОО	17 4 13
1.3.	Количество адресных рекомендаций педагогам по итогам диагностики профессиональных дефицитов	7
2	Осуществление организационно-методического сопровождения педагогических работников	
2.1.	Количество методических, творческих и проблемных групп в ОО (закреплены приказом)	7
2.2	Количество педагогов: руководителей РМО, членов муниципальных советов, творческих групп	0
2.3	Наличие управленческих решений по результатам анализа деятельности школьных методических объединений (приказы, распоряжения, рекомендации, программы порезультатам анализа деятельности школьных методических объединений и др)	Программа по результатам анализа деятельности Школьного методического объединения на 2022-2023 учебный год.
2.4.	Количество мероприятий по представлению результатов реализации индивидуальных траекторий профессионального развития и формированию рекомендаций по дальнейшему профессиональному	2

	развитию	
2.5.	Количество педагогов, сопровождаемых наставниками	4
2.5.1	- из них педагогов со стажем до 3 лет	4
2.6.	Количество наставнических пар по проф. развитию педагогов	4
2.6.1	Количество наставников (тьюторов)	4
2.6.2	Количество индивидуальных планов наставничества (педагог-педагог)	4
2.7.	Количество организованных мероприятий с совместным участием наставнических пар (бинарные уроки, кл. часы, внеурочные занятия)	5
2.8.	Участие педагогических работников в конкурсном движении: - муниципального уровня; - регионального уровня; - Всероссийского уровня.	2 0 0
2.8.1	Из них (п.2.8): - молодых педагогов; - наставников	2 0
2.9.	Участие педагогических работников в представлении опыта на: - муниципальном уровне; - региональном уровне; - всероссийском уровне.	0 0 0
2.10	Количество тьюторов, экспертов регионального уровня	0
2.11.	Количество педагогов, включенных в региональные сетевые сообщества, от общего числа педагогов	0
2.12.	Количество молодых педагогов - участников региональной Ассоциации молодых педагогов	1
2.13.	Наличие педагогов, имеющих методические разработки, тиражируемые на уровне: - муниципалитета, - региона, - РФ	
2.14	Количество педагогов, систематически публикующих материалы, на персональных сайтах (страницах)	5

2.15	Наличие мероприятий методической направленности, проведенных для педагогов муниципалитета, региона	3
2.16.	Количество педагогических работников, участвующих в проведении стажировок и мастер-классов для педагогических работников	4
2.17.	Наличие решений методических объединений по результатам реализации основных образовательных программ (образовательным результатам)	Да
2.18	Количество педагогов, участвующих в сетевых проектах региона	0
3.	Повышение квалификации педагогических работников	
3.1.	Количество педагогов, обучившихся по программам профессиональной переподготовки педагогической направленности	11

Информационная справка о повышении квалификации педагогических работников по итогам 2022-2023 учебного года

Образовательная организация: МБОУ «СОШ № 1 с. Кулары»

№ п/п	Показатель	Результат
1.	1.1. Всего педагогических работников в ОО	50
	1.2. педагогических работников без совместителей и находящихся в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком	7
2.	Всего педагогических работников, прошедших курсовую подготовку за отчетный период (с учетом всех организаций и форм - бюджет, внебюджет, корпоративное, индивидуально, очное, дистанционное) и получивших удостоверение установленного образца	41
3.	Выполнение Соглашения с ИРО в 1 полугодии 2022 г.:	
3.1		
3.23	- из них: прошли обучение по заявленным программам, чел	4
2		
3.33	% выполнения Соглашения прошли обучение в ИРО на иных программах на бюджетной основе,	
3	- выполнение Соглашения (с	

4. Основные направления повышения квалификации педагогов в 2022 - 2023 уч.г.

(по программам от 16 ч., с получением удостоверения установленного образца, на бюджетной и внебюджетной основе):

	Число слушателей	% от педсостава организации
По вопросам оценки качества образования в образовательной организации	16	20,5 %
По вопросам обучения по обновленным	41	100 %

ФГОС		
По вопросам самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся	2	15,3 %
По вопросам выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи	0	0 %
По вопросам организации воспитания обучающихся	41	84,6 %
По вопросам совершенствования предметных и методических компетенций учителей	41	84,6 %
По вопросам инклюзивного образования и обучения обучающихся с ОВЗ	6	12%
По вопросам финансовой грамотности	50	100

7. Повышение квалификации руководителей, заместителей руководителей в 2022-2023 уч г.:

ФИО руководителя/заместителя руководителя	Название программы
Директор Бисиева Луиза Рамзановна	«Управленческие решения как фактор повышения качества образования» (16 час.)
	«Педагогические компетенции руководителя образовательной организации при переходе в 2022 на обновленные ФГОС и онлайн- сервисы Минпросвещения РФ» (144 час.)
Заместители директора по УВР:	
Нукаева Лиза Абдулаевна	«Управленческие решения как фактор повышения качества образования» (16 час.)

8. Оценка эффективности повышения квалификации в 2022-2023 уч.г., организация посткурсового сопровождения педагогов в ОО:

После прохождения курсов повышения квалификации в ОО систематически проводятся заседания школьного межпредметного методического объединения по обмену опытом, педагоги делятся педагогическими технологиями и приемами, приобретенными во время прохождения КПК. В рамках Единой методической недели, которая проходила в марте 2022 года, педагоги и воспитатели во время взаимопосещений занятий и уроков демонстрировали педагогические компетенции, которыми овладели во время прохождения КПК в период 2021-2022 учебного года. При посещении занятий в начальной, основной школе педагоги отметили, творческий и индивидуальный подход при организации образовательной деятельности, положительную динамику педагогических компетенций, приобретенных в рамках повышения квалификации. Все педагоги получили высокую оценку наблюдателей, что свидетельствует о профессиональном подходе при использовании приемов и технологий, приобретенных в период повышения квалификации.

Положительной динамикой является повышение числа призеров и победителей среди обучающихся в различных конкурсах, различных уровней в 2021-2022 учебном году, что свидетельствует о применении педагогами приемов и подходов при работе с одаренными детьми, обучающимися с ОВЗ. Анкетирование педагогов также показало, что систематические курсы повышения квалификации востребованы и педагоги применяют современные технологии при организации образовательной деятельности с целью повышения качества образования.

Система поддержки молодых педагогов:

Ознакомительный этап

Знакомству руководителя ОО с молодыми педагогами предшествует большая подготовительная работа. Главным содержанием этой работы является создание соответствующих условий для успешного начала профессиональной деятельности. К таким условиям, прежде всего, относятся: обеспечение педагога полной нагрузкой, прикрепление к нему педагога-наставника и т.д. В начале учебного года в ОО издается приказ по организации наставничества, на основании Положения о наставничестве, также утверждается дорожная карта по наставничеству и составляется Программа индивидуального сопровождения молодых педагогов, также педагогов, испытывающих методические затруднения и профессиональные дефициты по результатам диагностик. Педагог-наставник совместно с молодым педагогом составляет данную Программу работы по наставничеству, в течение учебного года учитель-наставник посещает уроки наставляемого, проводится самоанализ и анализ урока, даются рекомендации по итогам урока.

В Положении об оплате труда работников МБОУ «СОШ № 1 с. Кулары» отражены показатели стимулирования деятельности педагогов-наставников и педагогов, испытывающих методические затруднения и профессиональные дефициты по результатам диагностик.

Первая встреча руководителя ОО и молодого специалиста во многом является определяющей для всей последующей работы. Именно во время этой встречи молодой педагог должен почувствовать, что его ждали в этом коллективе, что он нужен этой ОО. Задача руководителя - в ходе беседы, знакомя новичка с историей образовательной организацией, его традициями, выяснить планы молодого педагога, его представление о предстоящей работе. Первая беседа закладывает основы для последующих профессиональных контактов. Она должна показать молодому специалисту, что он может рассчитывать на доброжелательную и квалифицированную поддержку.

До начала занятий начинающего педагога знакомим с материально-технической базой ОО, показываем, какими техническими средствами, наглядными пособиями и методическими материалами он располагает. Руководитель (заместитель директора) в первых беседах информирует педагога о том, какую помощь он может получить в школьном методическом объединении, в районном методическом объединении (РМО) по предмету.

Особые волнения молодому специалисту доставляют его первые уроки. Не случайно впечатления о них остаются часто на всю жизнь.

Руководителю нужно найти время для обстоятельного и доброжелательного обсуждения, которое будет способствовать укреплению контактов между ним и молодым педагогом. Если урок произвел хорошее впечатление, важно, отметив это, постараться тактично показать начинающему специалисту, на что ему следует обратить внимание в дальнейшей работе. Если посетивший урок ограничился лишь лестным отзывом, то начинающий специалист может утвердиться во мнении, что можно меньше времени уделять подготовке к занятиям, что ему нет необходимости учиться у старших. Если же

первые уроки неудачны, задача руководителя нашего ОО - успокоить молодого педагога, объяснить ему, что предстоит еще сделать, над чем поработать, чтобы урок получился. При этом важно сделать акцент на положительных моментах в деятельности молодого педагога и избегать категоричных рецептов и навязывания необходимых решений. Первый этап педагогического руководства молодым специалистом должен привести к возникновению определенной общности взглядов между ним и руководителем в оценке реального состояния дел и возможных путей преодоления трудностей и закрепления успехов.

Планирование методической работы направлено на повышение психологопедагогической и методической культуры начинающего педагога. Здесь должно быть предусмотрено активное участие молодого педагога в работе отделений; работа над темой по самообразованию; систематическое ознакомление с педагогической и методической литературой и участие в ее обсуждении.

К концу этого этапа обычно укрепляются связи между новичками и другими членами педагогического коллектива, создается благоприятная почва для эффективного сотрудничества молодых специалистов и опытных педагогов, предполагающего не только передачу опыта одного поколения другому, но и их творческое взаимовлияние.

Этап стимулирования деятельности

Данный этап нацелен на укрепление активной социально-профессиональной позиции молодого педагога путем развития его индивидуального стиля педагогической творческой деятельности. На этом этапе особое значение приобретают творческие контакты опытных педагогов и молодых специалистов. Практика школы накопила богатый арсенал средств, с помощью которых осуществляется педагогическое содружество педагогов разных поколений. Руководство только тогда имеет обучающий характер, когда молодой педагог становится активным творцом педагогической деятельности. Этой цели должны служить все виды и формы педагогического содружества. Важным средством, стимулирующим профессиональный рост молодого педагога, является продуманная система его приобщения к опыту лучших педагогов ОО. Целесообразно знакомить начинающих преподавателей как с опытом работы молодых педагогов, так и с опытом педагогов - мастеров. Одновременно с обучающими функциями на данном этапе руководстве работой молодого специалиста возрастает роль контроля за его деятельностью. Очень важно уметь найти в деятельности преподавателя хотя бы крупицы нового, интересного, полезного остальным членам коллектива и сделать это новым достоянием всех. Подобное моральное стимулирование в ОО - важный фактор профессионального воспитания молодого специалиста. Оно укрепляет веру в собственные силы, придает оптимистическую направленность всей деятельности. В то же время на этом этапе, опираясь на определенные достижения в работе начинающего педагога, руководитель может больше времени уделять анализу неправильных, ошибочных его действий, пробуждая у начинающего специалиста критическое отношение к себе, особенно в тех случаях, когда он не замечает своих ошибок или не в состоянии правильно оценить ситуацию.

Одновременно с качественным преобразованием деятельности молодого специалиста меняется его положение в педагогическом коллективе. Здесь важно, с одной стороны, всячески подчеркивать роль и значение всего коллектива особенно опытных педагогов, в профессиональном становлении молодого специалиста. Тем самым в его сознании собственный профессиональный рост тесно связывается с опытом мастеров. С другой стороны, крайне важно прислушиваться к мнениям и советам, критическим замечаниям молодых учителей, их неприятие формализма, острое отношение к действительности может стать важным условием формирования безупречного нравственного, творческого климата в педагогическом коллективе.

Этап подведения итогов

Чрезвычайно важный этап - этап подведения итогов адаптационного периода. Он позволяет нам не только фиксировать уровень подготовки педагога, результативность деятельности педагогического коллектива по его профессиональному воспитанию, но и наметить перспективы дальнейшего развития профессионального мастерства начинающей педагога.

9. Работа методических объединений

(наличие МО, планы работы, исполнение плана, проблемы и др):

В МБОУ «СОШ № 1 с. Кулары» функционирует 7 методических объединений. Все запланированные мероприятия, согласно Плану работы на год реализованы на 100 %, отклонений нет, по всем мероприятиям имеются Протоколы заседаний.

Вывод: в целом план МР реализован успешно, педагогические работники значительно повысили свою компетенцию по формированию функциональной грамотности обучающихся, результаты региональных диагностик по функциональной грамотности у обучающихся 8-9 классов удовлетворительные, у всех обучающихся сформированы базовые компетенции (читательской, математической, финансовой, естественно-научной грамотности, креативного мышления и глобальных компетенций). Однако не в достаточной степени отработаны компетенции педагогов по критериальному, формирующему оцениванию, есть теоретическая база, но практическое применение следует совершенствовать. Также необходимо пересмотреть диагностики, проводимые с целью оценки внутренней системы качества образования, также необходима методическая помощь педагогам при осуществлении статистического анализа образовательных результатов обучающихся.

Организация работы методического объединения в новом учебном году: работа методических объединений на следующий учебный год запланирована с выявленными проблемами:

1. Не в достаточной степени обеспечивается развитие системы оценки качества подготовки обучающихся согласно федеральным трекам:
 - объективность оценки качества подготовки обучающихся;
 - сбалансированность системы оценки качества подготовки обучающихся;
 - оценка ключевых характеристик качества подготовки обучающихся.
2. Положение ВСОКО требует корректировки, требуется методическая

помощь педагогам при реализации образовательной, диагностической деятельности.

3. Не все показатели ВСОКО отражены в соответствии с федеральными треками.

4. Не все участники образовательных отношений понимают вопросы объективности оценки образовательных результатов.

5. Не в достаточной степени проведено обучающих семинаров с педагогами по преодолению рисков получения необъективных результатов.

6. Совершенствовать организацию коллегиальной проверки ВПР в образовательной организации.

7. Не в достаточной степени сформированы компетенции педагогов по формирующему, критериальному, объективному оцениванию.

10. Деятельность проблемных групп: проблемные группы сформированы в ОО по различным направлениям- наставничество, деятельность классных руководителей, учителей начальных классов, основной школы, учителей естественно-научной направленности. Деятельность проблемных групп - проводят коллегиальную проверку ВПР, ВсОШ; обсуждение и принятие решений по развитию системы, Программы воспитания, профилактической работы; осуществляют обсуждение и проверку работ в различных конкурсах (различные конкурсы сочинений «Проба пера», «Без срока давности» и т.д.), проектов; составляют рабочие программы по предметам; осуществляют обсуждение и принятие единых подходов оценивания (критериального, формирующего и объективного); обсуждают методические затруднения; обсуждают профессиональных дефицитов по результатам диагностик и прохождения индивидуального образовательного маршрута по преодолению дефицитов; участвуют во взаимопосещении и обсуждении уроков; проводят совместный статистический анализ результатов мониторинговых исследований; разрабатывают фонд оценочных средств по предметам; совместно работают с банком заданий по функциональной грамотности.

11. Система наставничества (нормативная база, формы и модели взаимодействия, количество сформированных пар, мероприятия с участием наставнических пар и др).

В МБОУ «СОШ № 1 с. Кулары» принято Положение по наставничеству, Приказ об организации работы по наставничеству, об утверждении дорожной карты целевой формы и модели наставничества данным приказом утверждены модели взаимодействия:

- учитель-учитель (сформировано 4 наставнические пары). По утвержденным моделям наставничества составлены Планы работы с наставляемыми на учебный год, где указаны планируемые мероприятия, сроки реализации и указаны ответственные. По каждой модели план индивидуален, где отражены учебные дефициты, успехи или профессиональные дефициты персонально и в соответствии с данными показателями связаны мероприятия. Мероприятия по модели ученик-ученик были направлены на поддержку, помощь при выполнении домашних заданий, контроль выполнения (проверка наличия в тетради, записи в дневнике), освоении ИКТ-компетенции в паре, помощь при работе над проектом.

Мероприятия по модели учитель-ученик направлены на восполнение пробелов по предметам, индивидуальная работа по предмету, тщательный контроль выполнения дополнительных, домашних заданий, составление и реализация карты работы со слабоуспевающим. Мероприятия по модели учитель-учитель предполагали взаимопосещение и анализ уроков, методическую помощь при проверке мониторинговых исследований, работ в различных конкурсах, проектной деятельности, при осуществлении различных мониторингов и анализов, перепроверку работ, преодоление профессиональных дефицитов, выявленных в процессе диагностик. С каждым годом система наставничества в ОО совершенствуется (создаются наставнические пары, утверждается актуальная дорожная карта, вносятся изменения в локальные акты, добавляются новые модели и формы взаимодействия).

12. План-график непрерывного повышения квалификации педагогических работников (наличие, какой срок, исполнение плана): в МБОУ «СОШ № 1 с. Кулары» ежегодно утверждается перспективный план повышения квалификации педагогических работников, Приказ об утверждении перспективного плана повышения квалификации педагогических работников на 2022-2023 учебный г, срок исполнения сентябрь 2023 г.-декабрь 2023 г.

Обучение русскому языку и литературе в условиях реализации обновленного ФГОС (36 час.);

Модуль «Формирование математической грамотности»

Модуль «Формирование естественнонаучной грамотности»

Модуль «Формирование глобальных компетенций и развитие креативности» (16 час.)

План на конец учебного года реализован на 100 %, однако не все заявленные программы ИРО были доступны для прохождения курсов повышения квалификации, педагоги прошли курсы в других учреждениях (дистанционно).

13. Деятельность учителей по диссеминации своего педагогического опыта:

В рамках Единой методической недели «Формирование и развитие функциональной грамотности на уроке и во внеурочной деятельности как важнейшее условие повышения качества образования» с 14 по 18 марта 2022 года педагогами ОО были проведены открытые уроки. Целью методической недели было: совершенствование

профессионализма учителя для подготовки к всероссийской оценке качества образования (ВСОКО) и успешной реализации содержания и технологии профессиональной компетентности учителя по формированию функциональной грамотности учащихся в учебной деятельности.

Общие выводы:

Методическая работа, которая проводится в ОО, Единые методические недели, представление отчетов по темам самообразования, взаимопосещение и анализ уроков, занятий, система работы по наставничеству, коллегиальная взаимопроверка мониторинговых исследований - способствует повышению компетентности педагогов, приобретению уверенности, преодолению

профессиональных дефицитов и безусловно повышению качества образования.

По итогам 2021-2022 учебного года повысилась результативность участия в конкурсах различных уровней, в том числе муниципального и регионального уровней, снизилось число не прошедших промежуточную итоговую аттестацию, отмечается положительная динамика успешности участия в региональных диагностиках, мониторинговых исследованиях. Несмотря на значительную положительную динамику по результатам методической работы отмечаются некоторые проблемы, требующие решения, доработки и совершенствования в 2022-2023 учебном году.

Задачи на следующий учебный год:

1. Обеспечить развитие системы оценки качества подготовки обучающихся согласно федеральным трекам:
 - объективность оценки качества подготовки обучающихся;
 - сбалансированность системы оценки качества подготовки обучающихся;
 - оценка ключевых характеристик качества подготовки обучающихся.
2. Совершенствовать Положение ВСОКО.
3. Пересмотреть показатели ВСОКО в соответствии с федеральными треками.
4. Проведение разъяснительной работы с участниками образовательных отношений по вопросам повышения объективности оценки образовательных результатов.
5. Проведение обучающих семинаров с педагогами по преодолению рисков получения необъективных результатов.
6. Привлечение в качестве независимых наблюдателей при проведении оценочных процедур участников образовательных отношений.
7. Продолжить организацию видеонаблюдения во время проведения оценочных процедур.
8. Продолжить организацию коллегиальной проверки ВПР в образовательной организации.
9. Продолжить повышение квалификации педагогов по формирующему, критериальному, объективному оцениванию.
10. Определить план работы по развитию индивидуальных способностей школьников посредством внедрения в учебно - воспитательную деятельность приемов формирования функциональной грамотности учащихся.
11. Не допускать снижения качества преподавания, использовать эффективные технологии преподавания при формировании функциональной грамотности обучающихся.

Дата: 30.05.2022 г.

Информацию подготовил: Ярычева К.Л., заместитель директора НМР