

Информационная карта о результатах деятельности по сопровождению профессионального развития педагогических работников в МБОУ СОШ с. Октябрьское Грозненского 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; - ОО	35/56 4/56 35/56 13/56
1.2.	Количество индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов: - ЦНППМ «Учитель будущего»; - ОО	19 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)	4
2.2	Количество педагогов: руководителей РМО, членов муниципальных советов, творческих групп	2
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	2

	реализации индивидуальных траекторий профессионального развития и формированию рекомендаций по дальнейшему профессиональному	
--	--	--

	развитию	
2.5.	Количество педагогов, сопровождаемых наставниками	5
2.5.1	- из них педагогов со стажем до 3 лет	0
2.6.	Количество наставнических пар по проф. развитию педагогов	5
2.6.1	Количество наставников (тьюторов)	5
2.6.2	Количество индивидуальных планов наставничества (педагог-педагог)	5
2.7.	Количество организованных мероприятий с совместным участием наставнических пар (бинарные уроки, кл. часы, внеурочные занятия)	7
2.8.	Участие педагогических работников в конкурсном движении: - муниципального уровня; - регионального уровня; - Всероссийского уровня.	3 1 0
2.8.1	Из них (п.2.8): - молодых педагогов; - наставников	2 1
2.9.	Участие педагогических работников в представлении опыта на: - муниципальном уровне; - региональном уровне; - всероссийском уровне.	3 1 0
2.10	Количество тьюторов, экспертов регионального уровня	1
2.11.	Количество педагогов, включенных в региональные сетевые сообщества, от общего числа педагогов	2
2.12.	Количество молодых педагогов – участников региональной Ассоциации молодых педагогов	1
2.13.	Наличие педагогов, имеющих методические разработки, тиражируемые на уровне: - муниципалитета, - региона, - РФ	0 0 0
2.14	Количество педагогов, систематически публикующих материалы, на персональных сайтах (страницах)	2

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	0
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	13
3.2.	Количество педагогов, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам: - внесенным в Федеральный реестр ДППО; - ИРО; - Академия Минпросвещения; - ЦНППИМ «Учитель будущего»	- 16 21 2

Информационная справка о повышении квалификации педагогических работников

по итогам **2022-2023** учебного года Образовательная
организация: МБОУ «СОШ с. Октябрьское Грозненского
муниципального района»

№ п/п	Показатель	Результат
1.	1.1. Всего педагогических работников в ОО	56- ОО 4- ГДО
	1.2. педагогических работников без совместителей и находящихся в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком	26- ОО 4- ГДО
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	13- ОО 4- ГДО
	% от числа педработников ОО (в соотв. с п.1.2.)	100 %- ОО 100 %- ГДО
3. Выполнение Соглашения с ИРО в 1 полугодии 2022 г.:		
3.1	- заявлено педагогов, чел	5
3.23	- из них: прошли обучение по заявленным	4
2	программам, чел	
3.33	% выполнения Соглашения прошли обучение в ИРО на иных программах на <u>бюджетной</u> основе,	80 % 20 %
	чел 3 - выполнение Соглашения (с учетом п.3.4), %	100%
3.43	.	
4	.	

3.53		
.		
5		

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	% от педсостава	слушателей	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	41	100 %
и обучения обучающихся с ОВЗ		23 %
По вопросам формирования функциональной грамотности	3	
Профилактическая работа (профилактика суицидального поведения и др)	3	84,6 %
Оказание первой помощи		23 %
По вопросам финансовой грамотности	3	38,4 %
Основы обеспечения информационной безопасности детей	5	
Программы ВДП «Десятилетие детства»	11	84,6 %
Практика эффективного взаимодействия педагога с родителями школьников в условиях повышенной конфликтности образовательного социума»		7,6 %
Обработка персональных данных	1	15,3 %
По вопросам подготовки к ОГЭ	2	7,6 %
По вопросам подготовки к ВПР	1	7,6 %
По вопросам профилактики детского дорожно-транспортного травматизма	1	
SMART-технологии создания языковой среды для формирования у обучающихся навыков работы с информацией	2	15,3 %
Организация корпоративного обучения (не менее 15 чел. от педколлектива ОО) в 2022-2023 ч.г. по программам от 16 ч., с получением уд <u>остоверения</u>		

установленного	образца, на бюджетн	й и внебюджетной основе):	
Наименование	Название	Мотив выбора программы	Число
организации	программы		педагогов
-	-	-	-

6. Педагогические работники, не имеющие действительного удостоверения

о повышении квалификации по направлению педагогической деятельности

Число педработников, не имеющих

% от числа педработников ОО

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

Указать дополнительные профессиональные программы в сфере **управленческой деятельности**

ФИО руководителя/заместителя руководителя	Название программы
Директор Газимаева Малкан Хамидовна	ИРО ЧР, "Управление реализацией обновленных ФГОС НОО и ФНОС ООО в школе"
Заместители директора по УВР:	
Магомедова Петимат Ломалиевна	ИРО ЧР, "Управление реализацией обновленных ФГОС НОО и ФНОС ООО в школе"
Заместитель директора по ВР	
Адкадиева Малика Мусаевна	Москва, "Внутренняя система оценки качества образования: развитие в соответствии с обновленными ФГОС"

8. Повышение квалификации сотрудников библиотеки:

ФИО сотрудника	Название программы
	-

9. 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 и в группах дошкольного образования, воспитатели и педагоги отметили, творческий и индивидуальный подход при организации образовательной деятельности, положительную динамику педагогических компетенций, приобретенных в рамках повышения квалификации. Все

воспитатели и 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 течении 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 с. Октябрьское Грозненского муниципального района» 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 межпредметном методическом объединении, в городском методическом объединении (ГМО) 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 психолого-педагогической 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 новое 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.

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.

Система наставничества (нормативная база, формы и модели взаимодействия, количество сформированных пар, мероприятия с участием наставнических пар и др) В МБОУ «СОШ с. Октябрьское Грозненского муниципального района» принято Положение по наставничеству, Приказ по утверждению Положения по

наставничеству, Приказ об организации работы по наставничеству, об утверждении дорожной карты целевой формы и модели наставничества.

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).

План-график непрерывного повышения квалификации педагогических работников (наличие, какой срок, исполнение плана): в МБОУ «СОШ с. Октябрьское Грозненского муниципального района» 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.

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 велась в соответствии с планом. Единая методическая тема ОО: «Формирование и развитие функциональной грамотности учащихся на уроках и во внеурочной деятельности как важнейшее условие повышения качества образования» была рассмотрена не в полной мере, так как обширна. Безусловно данное направление актуально и требует дальнейшей работы, однако следует добавить вопросы оценивания, совершенствования ВСОКО в соответствии с федеральными треками, систему осуществления мониторинга в ОО.

Положительной динамикой в методической работе в ОО является осуществление преемственности дошкольного образования и начального общего образования, начального общего и основного общего образования, так как школа является структурным подразделением и есть возможность отслеживать ребенка начиная с детского сада до окончания школы. Воспитатели посещают уроки своих воспитанников и могут отслеживать образовательный маршрут и динамику развития ребенка, учитель 1 класса также посещает ГДО с целью изучения образовательных результатов будущих первоклассников и без затруднений выстраивает дальнейший образовательный маршрут. Учителя основной школы систематически посещают уроки в начальной школе в 4 классе с целью построения дальнейшей образовательной деятельности в 5 классе. В 2022-2023 учебном году совершенствована система наставничества и поддержки молодых педагогов и педагогов, имеющих методические затруднения, профессиональные дефициты по итогам диагностик.

Прослеживается результативность диссеминации педагогического опыта, 3 педагога обобщили опыт на муниципальном уровне, каждый педагог выступил на двух заседаниях, из числа этих же педагогов 1 принял участие на региональном конкурсе, одним из условий участия в конкурсе было создание собственного педагогического сайта, где систематически публикуются методические разработки, материалы, диагностики использование которых обеспечивает достижение системных положительных результатов и повышение качества образования в ОО. Учитель физики и музыки также ведут свои педагогические сайты. 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, приобретение уверенности, преодолению профессиональных дефицитов и безусловно повышению качества образования. По итогам 2021-2022 учебного года успеваемость по школе составляет 100 %, качество 47,2 %. 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.
12. Совершенствовать систему мониторинга успешности обучения школьников с целью выявления отрицательной динамики качества знаний, своевременного устранения недостатков в работе.

Дата: 30.05.2022 г.

Информацию подготовил: Магомедова П.Л., заместитель директора УВР

