



Департамент образования Мэрии г. Грозного  
**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 20 им. М.С. Ташухаджиева»  
г. Грозного  
(МБОУ «СОШ №20 им. М.С. Ташухаджиева» г. Грозного)**

Соблжа-Г1алин Мэрин дешаран Департамент  
**Соблжа-Г1алин муниципальни бюджетни йукъардешаран хьукмат  
Соблжа-Г1алин «Ташухаджиев М.С. ц1арах йуккъера йукъардешаран  
школа № 20»  
(Соблжа-Г1алин МБЙХь «Ташухаджиев М.С. ц1арах ЙЙШ № 20»)**

### **Аналитическая справка**

по результатам проведения мониторингового исследования качества профессионального развития педагогических работников МБОУ «СОШ №20 им.М.С.Ташухаджиева» за 2022 год

Повышение качества состава и профессиональной деятельности педагогических работников в значительной мере предопределяет выполнение масштабных задач, стоящих в рамках национального проекта «Образование». Речь идет о том, чтобы в ходе реализации федерального проекта «Современная школа», других федеральных проектов национального проекта «Образование» формировать у педагогов новые компетенции, совершенствовать существующие с ориентацией на решаемые задачи, вызовы настоящего и будущего. Достижение нового качества системы и, соответственно, нового качества решения задач непрерывного профессионального развития педагогических работников во многом возможно, если объединить потенциалы и возможности этой системы, в том числе за счет механизмов сетевого взаимодействия, повышения роли экспертного сообщества, внедрения принципов образовательных экосистем. Одним из таких механизмов является мониторинг, призванный обеспечивать участников образовательных отношений своевременной, объективной информацией о состоянии и динамике основных параметров системы образования, о степени ее воздействия на инновационные процессы в региональной системе образования.

Мониторинговое исследование качества профессионального развития педагогических работников МБОУ «СОШ №20 им.М.С.Ташухаджиева» (далее - мониторинговое исследование) проведено в соответствии с приказом Министерства образования и науки Чеченской Республики от 11.01.2023 № 64-п «О проведении мониторинга состояния системы образования в Чеченской Республике».

1) Участники мониторингового исследования, основываясь на объективных документальных данных, в частности на таких источниках информации, как отчеты о самообследовании, отчетные данные для ФИС ФРДО, ведомственная статистика, аналитическая информация по итогам проведенного мониторинга качества управленческих механизмов в режиме самообследования заполняли предложенную Гугл-форму.

2) Мероприятия мониторинговой, исследовательской направленности, направленные на выявление запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития, выявленные профессиональные дефициты педагогов определяют основу для разработки программы развития школы, построения индивидуальных образовательных траекторий профессионального развития педагогических работников. Эффективным инструментом выявления таких запросов и дефицитов является анализ результатов внешних оценочных процедур в виде процедур оценки качества подготовки обучающихся (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР, НИКО и др.). Полученные данные могут быть использованы для совершенствования качества деятельности не только отдельного учителя, но и школьных педагогических команд.

Эффективность реализации дополнительных профессиональных программ может определяться на основе квалификационных испытаний, процедур итоговой аттестации, оценки изменений в профессиональной деятельности педагога в послекурсовой период, применения социологических методов. Повышение эффективности региональной системы дополнительного профессионального педагогического образования во многом определяется использованием сетевой формы реализации программ, стажировок; принятием корректирующих управленческих решений; формированием и использованием единого регионального реестра программ повышения квалификации; наличием и использованием актуального реестра организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники проходили повышение квалификации;

3) Осуществление методической поддержки педагогов. Системообразующим элементом методической поддержки педагогов являются методические объединения и профессиональные сообщества разного уровня и направленности. Важными направлениями методической поддержки педагогов являются оказание им информационной, консультативной и экспертной помощи в предаттестационный и аттестационный периоды; вовлечение их в систему профессиональных конкурсов, опытно-экспериментальную работу. Данные мероприятия в существенной мере стимулируют профессиональный рост и развитие не только отдельных педагогов, но и целых педагогических коллективов.

4) Организация методической поддержки молодых педагогов, реализация программы наставничества. Программы, различные формы и технологии наставничества в последнее время получают все большее развитие. Они, прежде всего, востребованы молодыми педагогами, в отношении которых важно не только

выявить их профессиональные дефициты, но и оказать помощь в выстраивании индивидуальных маршрутов повышения профессионального мастерства с учетом данных дефицитов. Методическая поддержка молодых педагогов, в числе прочего, предполагает и тиражирование их лучших педагогических практик посредством подготовки соответствующих информационно-методических и медиа-материалов.

5) Развитие кадрового потенциала образовательных организаций. Качественное обновление кадрового потенциала образовательных организаций определяется не только приходом в систему образования молодых педагогов, но и поиском, внедрением эффективных механизмов стимулирования профессионального роста и активности других возрастных когорт, включая педагогов - стажистов. И для молодых педагогов, и для педагогов - стажистов в одинаковой мере важны не только охват дополнительными профессиональными программами (повышения квалификации), но и включение в деятельность методических объединений, методические мероприятия районного и муниципального уровней. Переориентация же работы по развитию кадрового потенциала на адресное повышение квалификации педагогических команд образовательных организаций означает реализацию системного подхода и предполагает поиск инновационных форм реализации соответствующих дополнительных профессиональных программ.

6) Развитие цифровой образовательной среды дополнительного профессионального образования педагогических работников. Цифровая образовательная среда предоставляет дополнительные возможности, позволяет интегрировать возможности и потенциал субъектов образовательной деятельности в сфере ДПО. Такие возможности, в частности, реализуются на основе использования ресурсов федерального и регионального реестров дополнительных профессиональных программ, технологий электронного обучения и обучения с использованием дистанционных образовательных технологий. Цифровая образовательная среда дополнительного профессионального образования также позволяет более эффективно организовывать так называемое «горизонтальное» обучение педагогических работников (неформальное повышение квалификации) на основе изучения результативных педагогических практик.

7) Принятие управленческих решений по результатам оценки эффективности профессионального развития педагогических работников. Полученная в ходе проведения мониторинга аналитическая информация может и должна использоваться для принятия управленческих решений, направленных на совершенствование организационных и методических основ, содержания, технологических механизмов методической работы, реализации дополнительных профессиональных программ, других форм профессионального развития педагогических работников, в том числе с использованием возможностей интерактивных технологий.

Важное значение, в этой связи, имеют управленческие решения, связанные с анализом полноты удовлетворения тематических запросов педагогических работников, выработкой адресных рекомендаций, предоставлением консультаций образовательным организациям, педагогическим коллективам и педагогическим работникам, выявления запроса педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального развития; реализации КПК для обучения школьных педагогических команд; диагностики профессиональных дефицитов педагогов, повышения квалификации на основе предварительной персонифицированной диагностики профессиональных дефицитов, реализованных мер в рамках системы по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников; повышения квалификации педагогическими работниками на основе индивидуальных образовательных маршрутов; включенности педагогических работников в экспертную деятельность на региональном и (или) федеральном уровне; охвата педагогических работников консультативной помощью по вопросам профилактики профессионального выгорания; разработки и реализации в отношении педагогических работников индивидуальных планов профессионального развития; доли педагогических работников, завершивших обучение по ДПП (ПК), в отношении которых работодателями проведены мероприятия по оценке качества их деятельности в послекурсовой период; эффективности реализации программ профессиональной переподготовки педагогической направленности; наличия актуального реестра организаций, реализующих программы ДПО, в которых педагогические работники проходят повышение квалификации; реализации ДПП ПК полностью или частично в форме стажировки; прохождения ДПП ПК с использованием сетевой формы; проведения мероприятий по вопросам организации методического сопровождения педагогов; проведения методических мероприятий для педагогических работников по результатам оценочных процедур на базе школы; доли учителей, повысивших/подтвердивших свою квалификационную категорию по итогам аттестации; охвата педагогических работников профессиональными конкурсами; включенности педагогических коллективов образовательных организаций в опытно-экспериментальную работу; наличия программ наставничества (разделов программы наставничества), направленных на помощь молодым педагогам; организации и проведения мониторинга таких программ; проведения аналитических исследований, мониторингов по выявлению профессиональных дефицитов молодых педагогов; реализации молодыми специалистами индивидуальных маршрутов повышения профессионального мастерства с учетом выявленных профессиональных дефицитов; количества подготовленных информационно-методических и медиаматериалов по обобщению и тиражированию лучших педагогических практик, реализуемых молодыми специалистами; количества мероприятий, направленных на поддержку методических объединений и/или профессиональных сообществ образовательных организаций (ШМО); профессиональное развитие

педагогических работников с использованием сетевой формы; количества подготовленных информационно-методических и медиаматериалов по обобщению и тиражированию лучших практик организации работы методических объединений и/или профессиональных сообществ; количества сетевых профессиональных сообществ педагогических работников; реализации сетевых проектов с участием педагогических работников; трудоустройства педагогов - молодых специалистов, обучавшихся по договорам о целевой подготовке; количества мероприятий, связанных с оказанием адресной методической поддержки педагогов, работающих в ОО по итогам оценочных процедур; количество педагогических команд школы, для которых было организовано адресное повышение квалификации; охвата управленческих и педагогических работников; наличия опыта организации «горизонтального» обучения педагогических работников в цифровой образовательной среде ДПО (неформальное повышение квалификации) на основе изучения результативных педагогических практик; принятия управленческих решений по результатам мониторингов и различных оценочных процедур эффективности профессионального развития педагогических работников; принятия управленческих решений, направленных на совершенствование методической работы, связанных с анализом условий организации и осуществления методического сопровождения педагогических работников, с анализом эффективности организации тематических Интернет-страниц (разделов сайтов, порталов), полноты удовлетворения тематических запросов педагогических работников; наличия количественного учета адресных рекомендаций, консультаций образовательным организациям, педагогическим коллективам и педагогическим работникам. Данные, содержащиеся в годовых отчетах о проведении самообследования; данные анализа отзывов, мнений, предложений и оценок педагогических работников, содержащихся в публикациях СМИ, социальных сетях, на официальных сайтах организации.

В числе таких мероприятий:

- запрос количества педагогов от каждой образовательной организации о нуждающихся в повышении квалификации;
- выявление профессиональных дефицитов педагогов;
- анкетирование педагогических работников с целью планирования мероприятий по профессиональному развитию в соответствии с потребностями педагогов;
- выявление профессиональных дефицитов педагогов на основании результатов внешних оценочных процедур;

Результаты проведения мероприятий мониторинговой, исследовательской направленности подвергаются соответствующему анализу, оформляются справками и аналитическими отчетами. По итогам выявления запроса педагогических коллективов участниками настоящего мониторингового

исследования направляются на КПК для обучения школьных педагогических команд. Большой эффект имеет практика индивидуального консультирования с предоставлением адресных рекомендаций по вопросам стимулирования профессионального роста, построения индивидуальной образовательной траектории, профилактики профессионального выгорания.

По данным исследования, доля педагогических работников, прошедших за отчетный период повышение квалификации на основе индивидуальных образовательных маршрутов, от общей численности педагогических работников, прошедших повышение квалификации, составила 5 %. Повышение квалификации педагогических работников, особенно учителей-предметников, оказывает существенное влияние на достижение обучающимися качественных образовательных результатов.

Использование Конструктора формирования индивидуального образовательного маршрута педагога с использованием платформы «Цифровые траектории»;

- реализация персонифицированной модели обучения педагогов;
- сетевого взаимодействия, реализация сетевых проектов;
- организация стажировочных элементов программ повышения квалификации и создание условий для их реализации;
- организация работы с кадровым резервом, командами управленцев;
- реализация проектов, направленных на профилактику выявленных профессиональных дефицитов педагогических работников;

Таким образом, в целом в системе мероприятий по организации методического сопровождения педагогов в 2022 году наряду с традиционными мероприятиями начали активно использоваться 4 разнообразные дистанционные формы (вебинары, сетевые сообщества, тематические разделы сайтов) Важнейшим направлением в осуществлении методической поддержки педагогов является проведение мероприятий по результатам оценочных процедур. Основными задачами проведения данных мероприятий являются анализ результатов диагностических работ различного уровня, повышение качества подготовки обучающихся образовательных организаций, организация эффективного межшкольного партнерства и сетевого взаимодействия образовательных организаций, показывающих низкие образовательные результаты, с образовательными организациями с высокими результатами обучения; проведение информационно-разъяснительной работы по вопросам оценки качества с педагогическими коллективами.

На фоне повышенного внимания к этой проблеме особую актуальность приобретает вопрос об устойчивой мотивации к повышению квалификационной категории или подтверждению квалификационной категории педагогическими работниками. Для анализа по показателям «Доля учителей, повысивших свою квалификационную категорию по итогам аттестации» и «Доля учителей,

подтвердивших свою квалификационную категорию по результатам аттестации» был проведен количественный самоанализ, представленный в таблице.

Данные о количестве/доли учителей, повысивших и подтвердивших свою квалификационную категорию по результатам аттестации

Еще одним показателем, характеризующим качество организации методического сопровождения педагогов, является активность участия педагогов в конкурсном движении. Конкурсное движение способствует созданию условий по обмену педагогическим опытом, создает мотивацию, стимулирует саморазвитие личности педагогов, решает задачи по выявлению лучшего опыта педагогических работников. Таким образом, обобщение и распространение передового педагогического опыта, в том числе и через организацию профессиональных конкурсов занимает важное место в работе школы. Для анализа по этому показателю был представлен самоанализ охвата педагогических работников профессиональными конкурсами. Данный показатель рассчитывался исходя из количества участников профессиональных конкурсов на каждые 100 человек. Из представленных в таблице 8 данных видно, что охват педагогических работников профессиональными конкурсами варьируется от 2 до 34 человек на 100 педагогических работников района.

Педагоги отчитываются о проделанной работе на ежегодной научнопрактической конференции (апрель).

В 2020 году началось внедрение методологии (целевой модели) наставничества. Цель проекта - создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации, раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях. Наставничество - универсальная технология передачи опыта и знаний, формирования навыков и компетенций через неформальное общение, основанное на доверии. Реализация целевой модели наставничества предполагает решение актуальных педагогических задач, затрагивающих интересы всех возрастных групп системы образования при этом особое внимание уделяется наставничеству молодых педагогов.

Проведение аналитических исследований, мониторингов по выявлению профессиональных дефицитов молодых педагогов также присутствует. Важным показателем организации методической поддержки молодых педагогов является включение молодых специалистов в реализацию индивидуальных маршрутов повышения профессионального мастерства с учетом выявленных профессиональных дефицитов.

Одно направление связано с программами наставничества, направленными на помощь молодым педагогам, с выявлением дефицитов и реализацией индивидуальных маршрутов повышения профессионального мастерства с учетом выявленных профессиональных дефицитов.

Второе направление связано с обобщением и тиражированием лучших педагогических практик, реализуемых молодыми специалистами. Требуется

более тщательная проработка правовых оснований заключения трехсторонних договоров на обучение с последующим трудоустройством, масштабирование опыта тех районов, которые реализуют данное направление притока в систему образования молодых специалистов; вовлечение в процесс обмена опытом через различные формы методического взаимодействия с педагогами и вовлечение учителей в инновационные процессы (семинары, мастер-классы, межшкольные методические объединения) с целью перевода в эффективный режим функционирования.

Адресные рекомендации по результатам мониторингового исследования.

1. Содействовать обучению педагогических работников по программам профессиональной переподготовки педагогической направленности;
2. Организовать реализацию дополнительных профессиональных программ повышения квалификации полностью или частично в форме стажировки.
3. Совершенствовать формы консультативной помощи педагогическим работникам по вопросам профилактики профессионального выгорания;
4. Внедрить практику обучения по дополнительным профессиональным программам (повышения квалификации), размещенных в Региональном реестре цифровой образовательной среды дополнительного профессионального педагогического образования, с использованием электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.
5. Обобщить и рассмотреть возможность диссеминации опыта по использованию данных анкетирования получателей образовательных услуг (старшеклассников и родителей) в системе управления образовательной организацией
6. Использовать потенциал повышения квалификации педагогических работников на основе индивидуальных образовательных маршрутов;
7. Содействовать обучению педагогических работников по программам профессиональной переподготовки педагогической направленности;
8. Содействовать разработке программ наставничества, направленных на помощь молодым педагогам и организовать проведение мониторинга эффективности реализации программ наставничества.
9. Рассмотреть возможность обобщения опыта лучших педагогических практик молодых специалистов для тиражирования их опыта.
10. Обеспечить использование технологий «горизонтального» обучения педагогических работников в цифровой образовательной среде дополнительного профессионального образования (неформальное повышение квалификации) на основе изучения результативных педагогических практик;
11. Обеспечить принятие управленческих решений, связанных с анализом полноты удовлетворения тематических запросов педагогических работников.

12. Организовать работу по созданию банка лучших педагогических практик молодых специалистов для обмена и тиражирования данного опыта.

13. Разработать инструментарий и внедрить процедуру оценки качества деятельности в послекурсовой период педагогических работников, завершивших обучение по дополнительным профессиональным программам (повышения квалификации);

14. Содействовать развитию сетевого взаимодействия между образовательными организациями через разработку и реализацию сетевых проектов