

**Аналитическая справка  
по результатам экспертизы эффективности деятельности  
муниципальных методических служб Тюменской области**

Экспертиза эффективности деятельности муниципальных методических служб Тюменской области (далее – ММС) проводилась в соответствии с планом мероприятий ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» по реализации региональной модели профессионального развития педагогических и управленческих кадров в Тюменской области на период 2021-2024 года, утвержденной Приказом ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» от 22.03.2021 № 33а-О.

**Цель экспертизы:** получение объективной и достоверной информации об эффективности деятельности муниципальных методических служб.

**Дата проведения экспертизы:** 01.06.2021 – 18.06.2021.

**Методы сбора информации:** заполнение Google Форм по следующим направлениям:

- сопровождение молодых педагогов;
- посткурсовое сопровождение педагогов.

**Контент-анализ**

В рамках экспертизы эффективности деятельности муниципальных методических служб Тюменской области изучены документы и материалы, содержащие:

- муниципальные цели по направлениям «Сопровождение молодых педагогов» и «Посткурсовое сопровождение педагогов»;
- перечень задач для реализации поставленных целей;
- описание показателей, ориентированных на измерение достижимости целевых установок;
- определение и описание методов сбора и обработки информации;
- сведения о проведении мониторинга;
- анализ собранной информации;
- адресные рекомендации, основанные на результатах анализа;
- информацию о мерах, направленных на совершенствование направления;
- перечень управленческих решений и анализ их эффективности.

В экспертизе приняли участие 25 муниципальных образований Тюменской области.

Результаты экспертизы эффективности деятельности ММС по направлению «Сопровождение молодых педагогов».

Мониторинг по созданию условий для успешной адаптации молодых кадров показал, что доля молодых педагогов, от общего количества педагогов в муниципалитетах составляет от 5% до 35%.

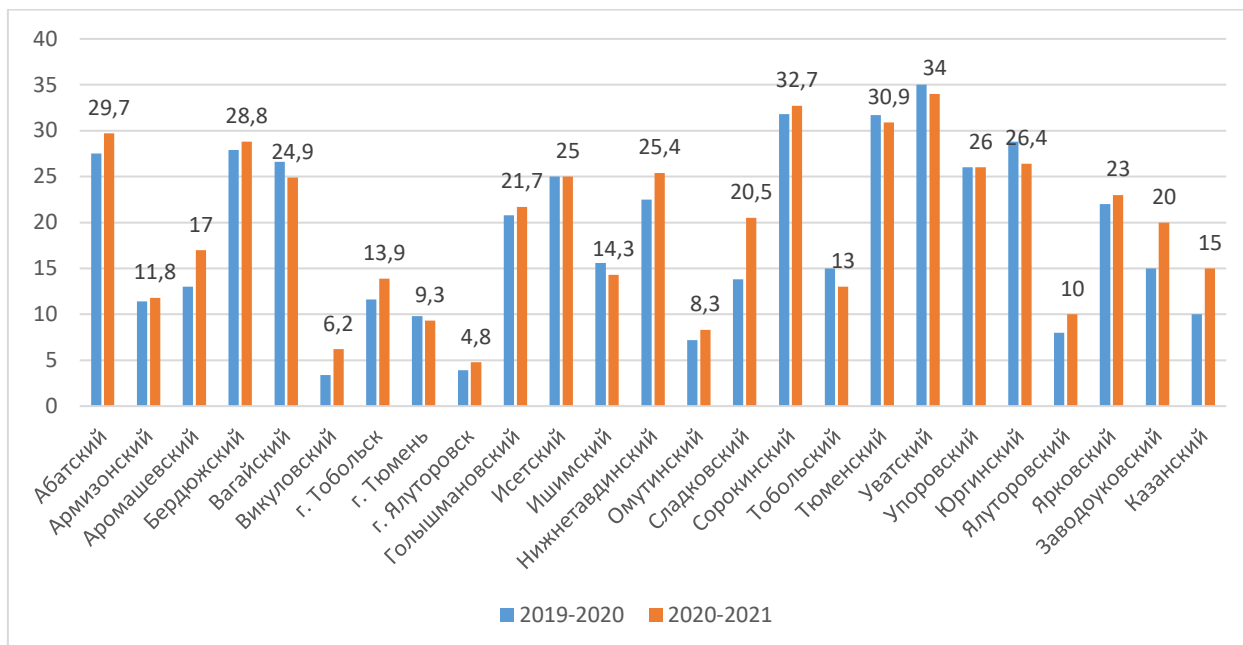


Рисунок 1 Доля молодых педагогов Тюменской области

Доля молодых педагогов от общего количества педагогов составила:  
 25% - 35% в Абатском, Бердюжском, Вагайском, Исетском, Нижнетавдинском, Сорокинском, Тюменском, Уватском, Упоровским, Юргинском районах;

15% - 25% отмечено в Аромашевском, Голышмановском ГО, Сладковском, Ишимском, Ярковском, Заводоуковском, Казанском районах;

ниже 15% отмечено в Викуловском, Армизонском, г. Тобольске, г. Тюмени, г. Ялуторовске, Омутинском, Тобольском, Ялуторовском муниципалитетах.

Следует отметить, что доля молодых педагогов в 2020 — 2021 году возрастает практически во всех муниципалитетах по сравнению с 2019 — 2020 годом. Исключением является Ишимский, Тобольский районы и г. Тюмень, где отмечен незначительный спад доли молодых педагогов (на 1,3%, 2,3%, 0,5% соответственно).

Данные мониторинга свидетельствуют о том, что количество педагогов, работающих первый год, уменьшается. При этом растет число педагогов, со стажем 1-3 года и 4-5 лет. Случаи увольнения педагогов в первый год работы составили примерно 3% (79 человек) в 2019-2020 уч. году (Бердюжский р-н, Викуловский р-н, Ишимский р-н, Сорокинский р-н, Вагайский р-н, Тобольский р-н, Тюменский р-н, Уватский р-н, Упоровский р-н, Ялуторовский р-н., Заводоуковский р-н, Казанский р-н, г. Тюмень, г. Тобольск). В 2020-2021 году число таких случаев сократилось до 52 человек (Нижнетавдинский р-н, Викуловский р-н, Ишимский р-н, Тобольский р-н, Уватский р-н, Юргинский р-н, Ялуторовский р-н, Заводоуковский р-н, Казанский р-н, г. Тюмень).

Средняя нагрузка молодых педагогов составляет 23 часа. Самый низкий показатель наблюдается в Армизонском и Сладковском районах (20 часов), самый высокий — в Ялуторовском районе (29 часов). В остальных муниципалитетах данный показатель находится в пределах 21-24 часа.

Наличие программ наставничества отмечено во всех муниципалитетах, участвующих в мониторинге. Доля молодых педагогов, сопровождаемых наставниками достаточно велика, однако далеко не во всех муниципалитетах достигает 100%.

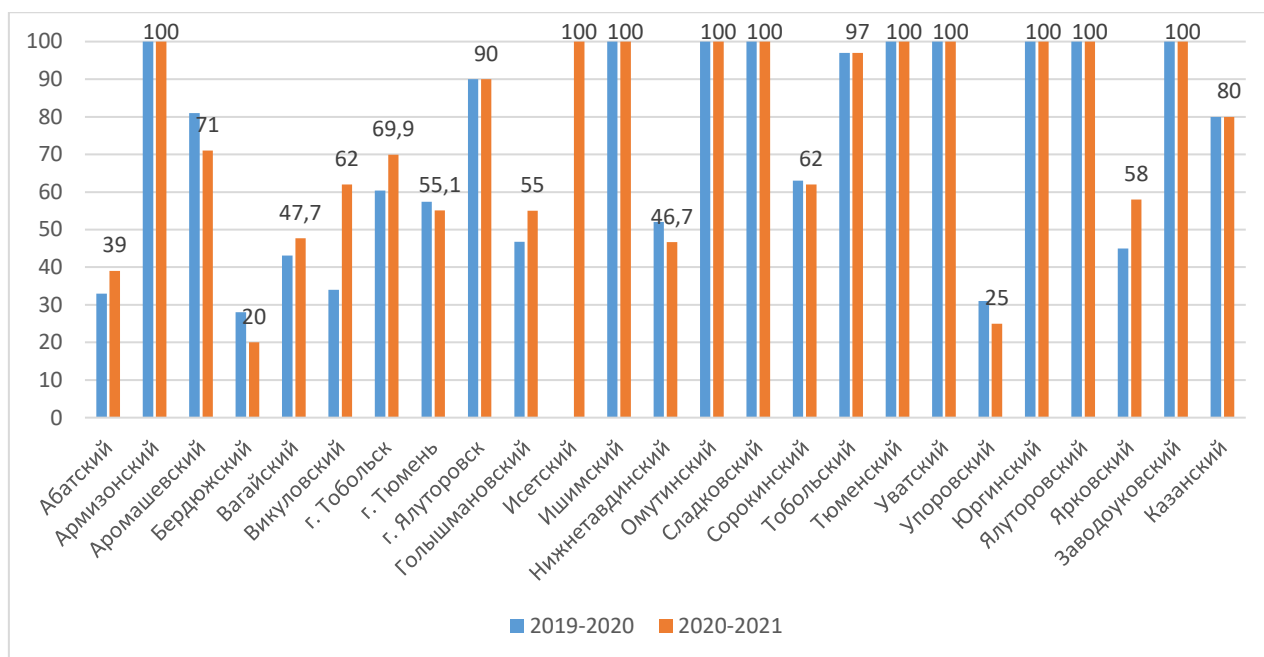


Рисунок 2 Доля молодых педагогов, сопровождаемых наставниками

Охват молодых педагогов программой наставничества составляет 100% в Армизонском, Ишимском, Омутинский, Сладковском, Тюменском, Уватском, Юргинском, Ялуторовском, Заводоуковском районах. Молодые педагоги данных муниципалитетов принимают активное участие в мероприятиях системы наставничества. В ряде муниципалитетов менее 50% педагогов имеют наставников (Абатский, Бердюжский, Вагайский, Викуловский, Исетский, Упоровский, Нижнетавдинский р-ны и г. Ялуторовск). При этом процент педагогов, сопровождаемых наставниками, в 2020-2021 учебном году снизился по сравнению с 2019-2020 годом в Бердюжском, Нижнетавдинском, Упоровском районах и в г. Тюмени.

Наличие диагностики профессиональных дефицитов также отмечено во всех муниципалитетах.

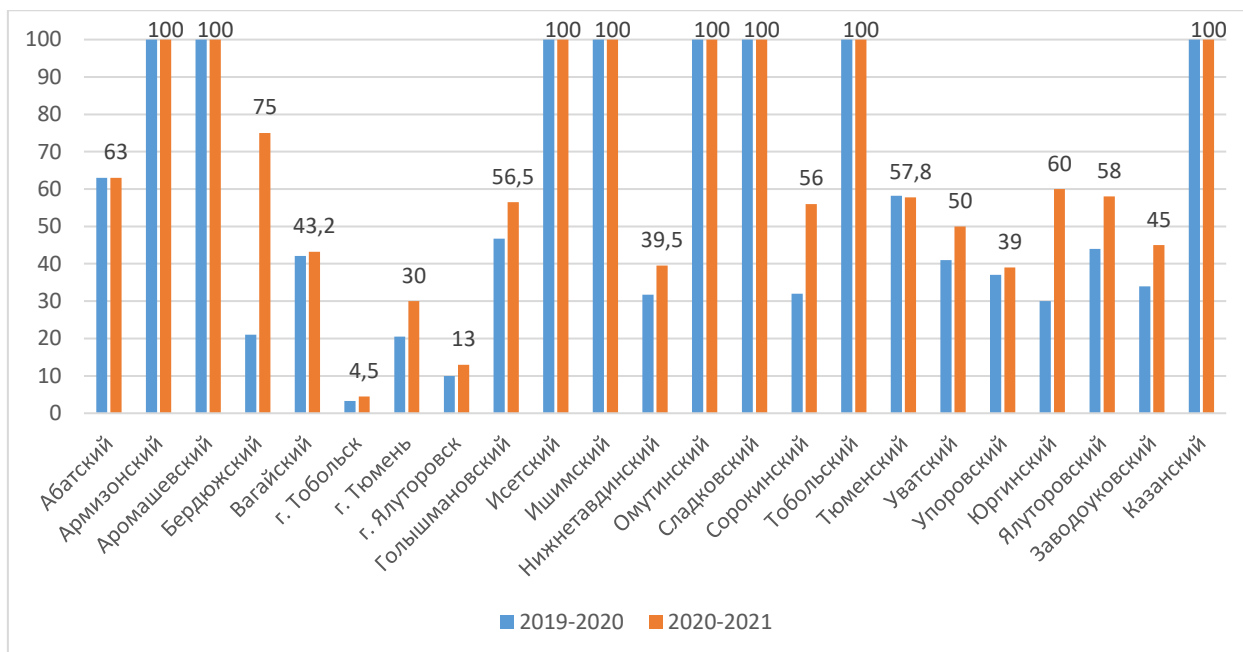


Рисунок 3 Доля молодых педагогов, охваченных диагностикой профессиональных дефицитов/предметных компетенций

Однако, доля педагогов, охваченных данной диагностикой, составляет 100% только в Армизонском, Аромашевском, Исетском, Ишимском, Омутинском, Сладковском, Тобольском, Казанском районах. Данный показатель ниже 50% в Вагайском, Нижнетавдинском, Упоровском, Заводоуковском районах и в г. Тобольске, г. Тюмени, г. Ялуторовске. При этом по сравнению с 2019- 2020 годом наблюдается рост процентного соотношения показателя. Так, в Голышмановском ГО он составил 10%, Сорокинском - более 20%, в Бердюжском районе - более 50%, Уватском - 9%, Юргинском - 30%, Ялуторовском - 16%, Заводоуковском - 11%.

Затруднения молодых педагогов выявляются с помощью тестирования, анкетирования, кейс-технологий. Наибольшие затруднения у молодых педагогов вызывают методическое, психолого-педагогическое направления и коммуникативная компетентность. Трудности в методическом и психолого-педагогическом направлениях связаны, главным образом, с недостатком опыта, с недостаточной ориентацией в современных методах и приемах обучения, формах организации урока и внеурочной деятельности. Кроме того, молодые педагоги испытывают затруднения при выстраивании взаимодействия с родителями учеников, а иногда и со старшими коллегами.

В муниципалитетах уделяется большое внимание сопровождению индивидуальных траекторий профессионального развития молодых педагогов.

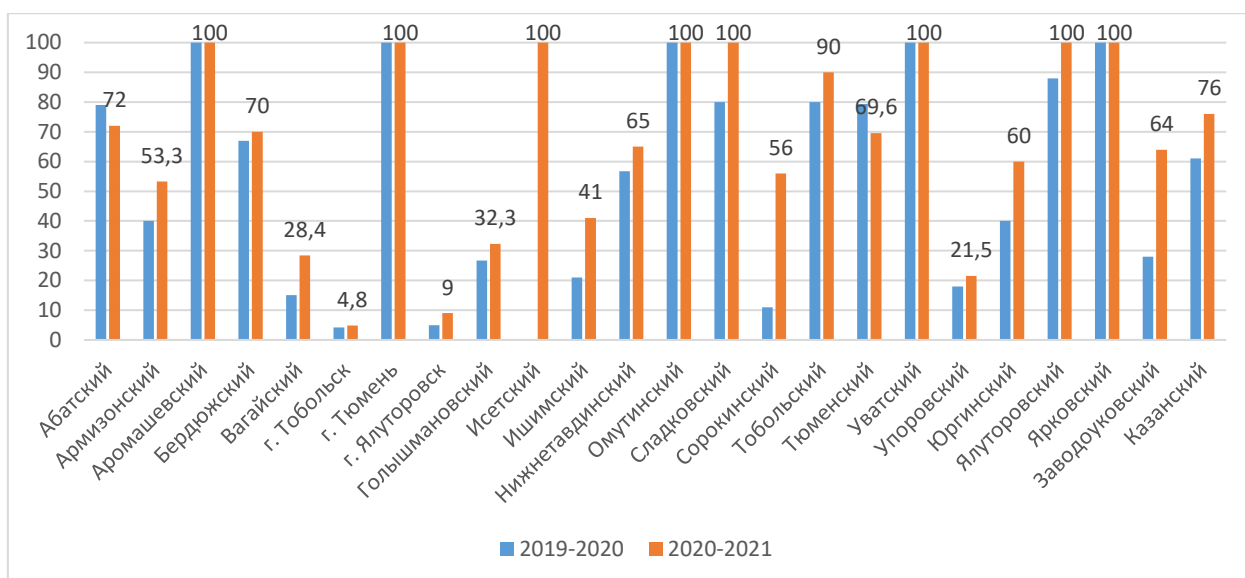


Рисунок 4 Доля молодых педагогов, имеющих и реализующих ИОМ профессионального развития

Отмечается рост доли молодых педагогов, реализующих индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития.

Показатель 100% наблюдается в Аромашевском, Исетском, Омутинском, Уватском, Ярковооком, Сладковском, Ялуторовском районах и в г. Тюмени. Подавляющее большинство муниципалитетов имеет показатель свыше 50%. В Ишимском, Вагайском, Упоровском районах, Голышмановском ГО и в г. Тобольске, г. Ялуторовске данный показатель ниже 50%, но по сравнению с 2019 -2020 учебным годом он возрос.

В значительной степени возросла доля молодых педагогов, прошедших курсы повышения квалификации. В Сладковском районе в 2020- 2021 учебном году, данный показатель составил 100%. Подавляющее большинство муниципалитетов имеет показатель, превышающий 50%. Исключением является Викуловский район и г. Тобольск, где процент по данному показателю примерно равен 6%. Однако, следует отметить, что по сравнению с 2019- 2020 годом данный показатель возрос почти на 50%. Традиционно высок процент педагогов, прошедших курсы в ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО» (свыше 50%), в значительной степени увеличился процент участия молодых педагогов в КПК Академии Минпросвещения РФ.

Во всех муниципалитетах отмечается наличие социальных программ и проектов поддержки молодых педагогов. Однако, 100% охват наблюдается только в Армизонском, Нижнетавдинском, Уватском, Заводоуковском районах. В остальных муниципалитетах показатель не превышает 35%. Следует отметить, что в ряде муниципалитетов отмечается рост процентного соотношения по сравнению с 2019 - 2020 учебным годом: Ишимский р-н, Сладковский р-н, Тобольский р-н. К сожалению, в остальных муниципалитетах приходится констатировать уменьшение процента педагогов, охваченных данными программами.

Все муниципалитеты, участвующие в экспертизе, отмечают наличие программ мероприятий по поддержке молодых педагогов, которые включают в себя организацию профессиональных сообществ. При этом, доля учителей, участвующих в мероприятиях сообщества молодых педагогов достигает 100% только в Ишимском, Исетском, Сладковском, Уватском, Заводоуковском, Омутинском районах. Выше 50% по данному показателю имеют большинство муниципалитетов (Абатский, Аромашевский, Бердюжский, Голышмановский ГО, Сорокинский). Процентный показатель ниже 50% отмечен в Армизонском районе (40%), данный показатель остался неизменным с 2019-2020 учебного года.

Доля педагогов, участвующих в предметном методическом объединении по принципу сетевого взаимодействия составляет 100% в большинстве муниципалитетов (Абатский, Армизонский, Аромашевский, Бердюжский, Ишимский, Сорокинский), свыше 50% отмечена в г. Тобольске, Голышмановском ГО, Тобольском, Ялуторовском, Ярковском и Сладковском районах. Викуловский район имеет показатель ниже 50%, однако, наблюдается прогрессивный рост (по сравнению с 2019 — 2020 годом данный показатель возрос вдвое).

Количество молодых педагогов, участвующих в конкурсах профессионального мастерства по сравнению с 2019 — 2020 учебным годом на всех уровнях увеличилось.

Данные мониторинга свидетельствуют о формировании во всех муниципалитетах управленческого цикла: мониторинга показателей, его последовательный анализ, на основе результатов которого происходит разработка и совместная реализация ММС и ОО адресных программ. После реализации данных программ производится проведение анализа эффективности проведенных мероприятий, принятых мер и управленческих решений. В концептуальных документах всех муниципалитетов выделена задача - оказание личностной, социальной и профессиональной поддержки молодым педагогам.

## **РЕКОМЕНДАЦИИ**

### **по повышению эффективности системы поддержки и сопровождения профессионального становления молодых учителей**

Основа модернизации системы непрерывного профессионального образования - персонификация. Необходимо отметить, что в особом внимании и персонализации нуждаются молодые педагоги, так как одной из причин ухода из профессии является неспособность преодолевать профессиональные затруднения.

В целях развития и модернизации системы работы **по поддержке и сопровождению молодых педагогов рекомендуется:**

**Руководителям ММС:**

- спроектировать организационно-управленческие структуры научно-методического, практико-педагогического сопровождения и поддержки профессионального становления молодого учителя;

– содействовать созданию муниципальных систем поддержки молодого учителя, оказывать необходимую помощь в организации сопровождения и поддержки молодых педагогов и их взаимодействию с ведущими педагогами региона;

– обеспечить адресную поддержку профессионального становления и развития молодых педагогов на основе принципов непрерывности, персонализации;

– обеспечить выявление и трансляцию инновационных моделей развития предметных, методических, психолого-педагогических и коммуникативных компетенций молодых педагогов в условиях педагогических сообществ, методических объединений, муниципального и регионального образовательного пространства;

– развивать социальное партнерство ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», представителей академической среды, бизнес-сообщества и органов управления в сфере образования в целях оптимизации условий и кадрового роста молодых учителей как кадрового ресурса социально-экономического развития Тюменской области.

### **Методистам и специалистам ММС:**

- разработать нормативно-правовую базу муниципального уровня по внедрению различных форм и моделей сопровождения молодых учителей;

- разработать и реализовать мониторинговые исследования условий профессионального становления молодых педагогов в образовательной среде (муниципальный мониторинг адаптации молодых педагогов);

- обеспечить наличие методов сбора и обработки информации по показателям мониторинга;

- совершенствовать систему развития профессионального мастерства молодых педагогов;

- развивать систему выявления и трансляции успешных практик;

- развивать различные формы профессиональной поддержки молодых педагогов, в том числе наставничества и тьюторского сопровождения;

- обеспечить организационно-деятельностное сопровождение развития педагогического сообщества молодых учителей (конкурсное движение, фестивали, форумы, сетевые сообщества и др.)

- принимать активное участие в деятельности сетевых сообществ.

## Руководителям ОО:

- разработать и реализовать систему выявления затруднений и запросов молодых педагогов с целью создания благоприятных условий для профессионального развития;
- обеспечить системную методическую поддержку молодых педагогов, имеющих профессиональные затруднения и желающих их преодолеть (например, закрепление наставника и составление ИОМ);
- стимулировать профессиональный рост молодых педагогов и обновление их педагогической деятельности в контексте новых приоритетов, ценностей и отношений.

Результаты экспертизы эффективности деятельности ММС по направлению «**Посткурсовое сопровождение**».

Статистический анализ показал, что на текущий момент все муниципальные методические службы осуществляют мониторинг прохождения диагностики профессиональных дефицитов педагогических и управленческих кадров, прохождения курсовой подготовки, а также разработку и реализацию индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития (далее – ИОМ).

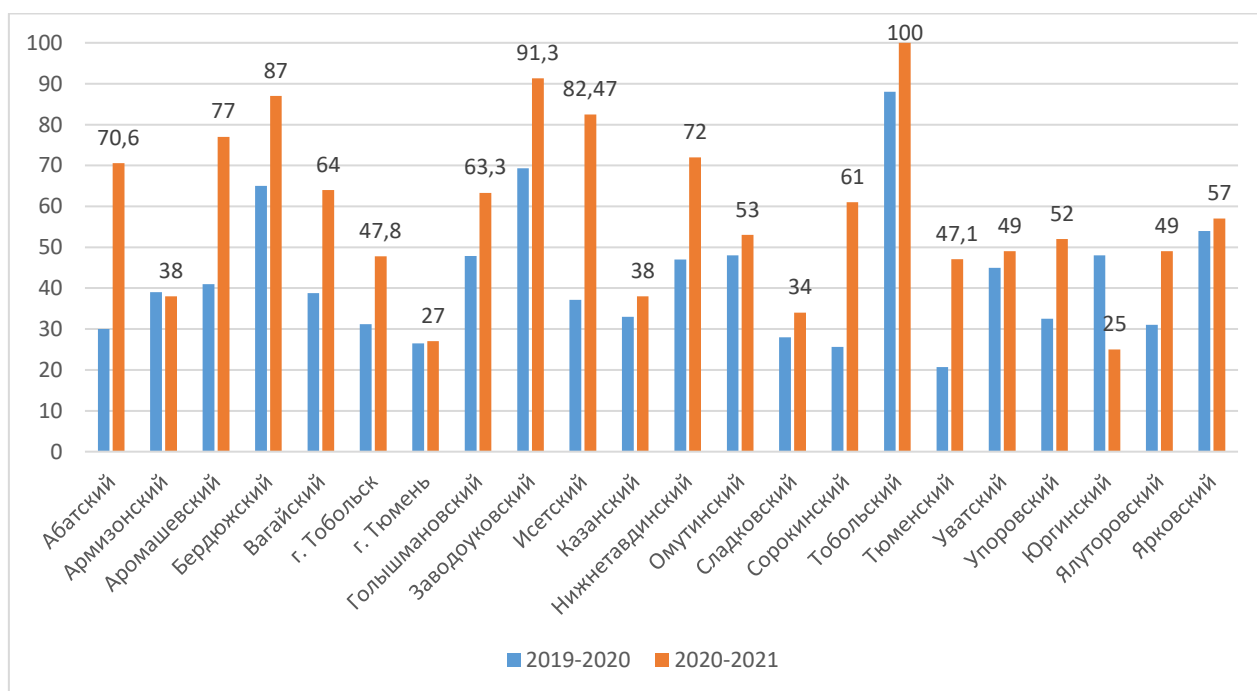


Рисунок 5 Доля педагогов, прошедших диагностику профдефицитов

Анализ результатов показывает, что доля педагогов, прошедших диагностику профессиональных дефицитов увеличилась во всех муниципалитетах. Следует отметить, что в Абатском, Аромашевском, Ишимском, Сорокинском, Вагайском, Исетском, Тюменском районах и г. Тобольске доля продиагностированных педагогов возросла более, чем на



30%. Больше количество педагогов проходят диагностику с помощью ресурса ЦОПМиКП, обучаясь на курсах повышения квалификации ГАОУ ТО ДПО ТОГИРРО.

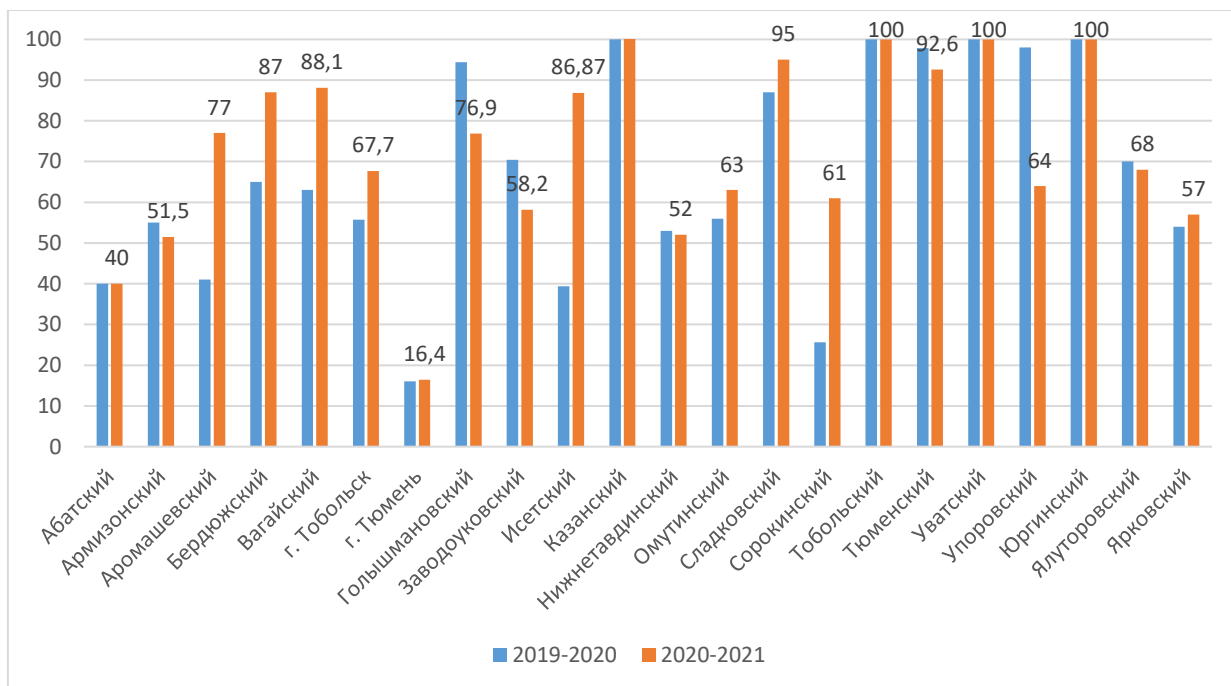


Рисунок 6 Доля педагогов, охваченных курсовой подготовкой

Доля педагогов, охваченных курсовой подготовкой увеличилась в Аромашевском (на 36%), Бердюжском (на 22%), Сладковском (на 8%), Сорокинском (на 35,4%), Исетском (на 47,5%) районах. В Армизонском районе (на 3,5%), Голышмановском ГО (на 17,5%), Ишимском районе (на 22,4%), Нижнетавдинском (на 23%), Тюменском (на 5%), Упоровском (на 34%), Ялуторовском (на 2%), Заводоуковском (на 12%) наблюдается снижение показателя, в Абатском и Казанском районах показатель остается неизменным. Наиболее востребованными среди педагогических работников Ишимского, Голышмановского, Исетского, Нижнетавдинского, Тобольского, Упоровского, Ярково, Казанского, Заводоуковского образовательных округов являются курсы ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО».

Во всех муниципалитетах большое внимание уделяется разработке и реализации ИОМ.

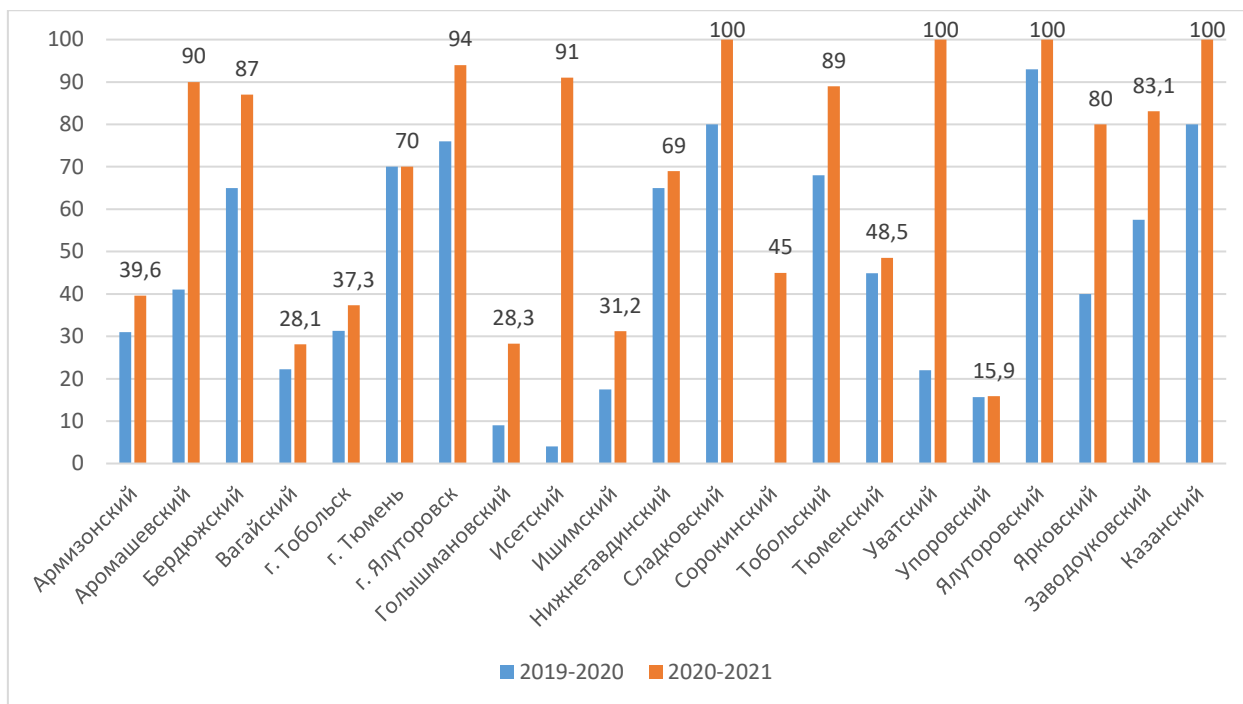


Рисунок 7 Доля педагогов, реализующих ИОМ

По сравнению с прошлым учебным годом отмечается значительное увеличение доли педагогов, реализующих ИОМ и презентующих результаты его реализации на различных уровнях.

Анализ концептуальных документов показал, что все муниципальные методические службы строят свою работу в целях содействия повышению качества образования, профессиональному развитию педагогических работников.

Следуя вызовам времени и нормативно-правовым документам, разработанным на федеральном (Концепция создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников) и региональном (Концепция развития системы дополнительного профессионального педагогического образования в Тюменской области) уровнях, во всех муниципалитетах на данный момент формируется муниципальная система (модель) по непрерывному повышению профессионального мастерства педагогических работников: выявление профессиональных дефицитов, выбор приоритетных направлений, разработка (корректировка) ИОМ с учетом диагностики и самоанализа, реализация ИОМ, презентация результатов реализации ИОМ, распространение лучших практик.

Выявляется потребность педагогических и руководящих работников в повышении квалификации и устранении профессиональных дефицитов, как в рамках повышения квалификации, так и в рамках методического сопровождения. Вопросы выявления и ликвидации профдефицитов вносятся в программу развития, планы РМК и методической службы.

Основные направления саморазвития педагогов, зафиксированы в ИОМ:

- развитие ИКТ-компетенции - 13%;
- развитие творческих способностей -19%;
- проектно-исследовательская деятельность и системно-деятельностный подход - 15%;
- развитие эмоционального интеллекта - 9%;
- темы, направленные на совершенствование предметных компетенций - 18%;
- развитие Soft skills и применение инновационных технологий - 18%;
- применение игровых технологий в УВП - 8%.

В муниципалитетах созданы организационно-методические условия для повышения эффективности ИОМ педагогов: проводятся семинары, единые методические дни, методические совещания, на которых обсуждаются вопросы разработки и реализации ИОМ; стажировки, фестивали, мастер-классы по результатам реализации ИОМ.

В Абатском, Аромашевском, Армизонском, Ишимском, Сладковском, Сорокинском, Тобольском, Уватском, Вагайском, Ялуторовском районах, Голышмановском ГО и в городах Тобольск и Тюмень разработаны и утверждены положения об ИОМ. В Бердюжском районе используется положение об ИОМ Тюменской области.

Во всех муниципалитетах продолжает развиваться система наставничества, ведется внедрение целевой модели наставничества. Следует отметить, что эффективным способом развития методической работы является организация сетевых форм взаимодействия: создание благоприятных условий для непрерывного образования педагогических кадров, взаимодействие и взаимообучение педагогов, стимулирование педагогов к активности в распространении и освоении инновационного опыта, рост профессиональных компетенций, обобщение и презентация лучших практик. Педагоги всех муниципалитетов принимают участие в деятельности профессиональных сообществ. Педагоги г. Тюмени, г. Ишима, г. Тобольска, Аромашевского и Казанского районов принимают активное участие в работе предметных комиссий ГИА, работе жюри конкурсов профессионального мастерства.

Мониторинг, с помощью которого осуществляется длительное отслеживание образовательного процесса для определения его соответствия нормам, стандартам, желаемому результату с целью принятия адекватных управленческих решений, присутствует во всех направлениях деятельности муниципалитетов, т.к. является неотъемлемым и важнейшим фактором управления любой образовательной системы. Мониторинг показателя деятельности ММС «Наличие банка лучших практик» выявил

информационные ресурсы (сайты муниципальных органов управления образованием), где расположены продукты деятельности методических объединений.

Деятельность методических служб во всех муниципалитетах ориентирована на повышение качества образования, которое достигается благодаря объективной информации о функционировании и развитии всех её элементов, получаемой в результате мониторинга (практически во всех муниципалитетах на стадии становления). Обязательным является проведение анализа результатов, разрабатываются и реализуются адресные программы (совместно ММС и ОО), анализируется эффективность проведенных мероприятий, принятых мер, управленческих решений – на настоящий момент «слабое» звено.

Данные мониторинга свидетельствуют о попытке формирования во всех муниципалитетах управленческого цикла по направлению сопровождения молодых педагогов. Имеется несогласованность между концептуальными и процессуальными документами.

К основным направлениям деятельности муниципальных методических служб Тюменской области, независимо от формы ее организации, относятся:

- информирование педагогических работников об инновационных формах обучения;
- изучение запросов, методическое сопровождение и оказание практической помощи педагогическим работникам;
- сопровождение персональных траекторий профессионального развития педагогов;
- стимулирование участия педагогических работников в деятельности профессиональных ассоциаций, сопровождение деятельности объединений педагогов, способствующих их профессиональному развитию, с учетом конкретной ситуации в образовательной организации для обеспечения возможности каждому педагогу повысить свой профессиональный уровень;
- организация взаимодействия и взаимообучения работников образования; помощь педагогам в обобщении и презентации своего опыта работы.

## **РЕКОМЕНДАЦИИ**

### **по повышению эффективности системы посткурсового сопровождения педагогов**

Существенные изменения в национальной политике образования, связанные с переходом на позицию личностно-ориентированной педагогики, ставят одной из главных задач для образовательных учреждений – раскрытие потенциала всех участников педагогического процесса, предоставление им возможностей проявления творческих способностей.

В целях реализации новых подходов к методическому и организационному **сопровождению профессионального роста педагогов** **рекомендуется:**

**Руководителям ММС:**

- разработать эффективные механизмы научно-методического и практико-педагогического сопровождения педагогов в межкурсовой период;
- разработать инструментарий диагностики профессиональных дефицитов;
- проводить анализ мониторинговых исследований и принимать управленческие решения по результатам данного анализа;
- проводить анализ принятых решений;
- развивать систему выявления и распространения успешных практик;
- организовать привлечение инновационного потенциала ведущих школ для организации стажировок по актуальным вопросам проектирования образовательного и воспитательного процессов;
- продолжить внедрение модели наставничества как эффективной формы персонифицированной помощи педагогическим работникам в посткурсовой период;
- развивать социальное партнерство ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», представителей академической среды, бизнес-сообщества и органов управления в сфере образования в целях профессионального развития педагогов как кадрового ресурса социально-экономического развития Тюменской области.

**Методистам и специалистам ММС:**

- разработать методические рекомендации по сопровождению педагогов в посткурсовой период;
- оказывать научно-методическую поддержку педагогам в построении и реализации индивидуального маршрута развития профессиональной компетентности, в достижении качественных изменений в профессиональной деятельности в посткурсовой период;
- создать условия по внедрению педагогических приемов, методик и инновационных технологий, освоенных в ходе курсовой подготовки, в педагогическую практику;
- создать условия для распространения лучшего опыта;
- стимулировать участие педагогов, находящихся на посткурсовом сопровождении, в мероприятиях по обмену опытом;

- организовать проведение обучающих семинаров по ознакомлению педагогических работников с введением национальной системы учительского роста, новой модели аттестации, основанной на ЕФОМ;

- вовлекать педагогов в экспертную деятельность;

- выстраивать систему методического сопровождения педагогических коллективов, отдельных педагогов на направления повышения квалификации и профессионального сопровождения педагогических работников;

- выявлять запросы педагогических коллективов, отдельных педагогов относительно направлений повышения квалификации и профессионального развития.

### **Педагогам, прошедшим курсовую подготовку:**

- следить за трендами в образовании на всех уровнях (формальное, неформальное, информальное);

- составить индивидуальный маршрут профессионального развития педагога (ИОМ), включив в него прохождение не менее 4-х модулей программ, актуальной для педагога тематики;

- проходить диагностику с целью определения уровня профессиональных компетенций (не менее 2-х раз в год);

- сформировать список используемых цифровых инструментов, пополнять его;

- осваивать и применять на практике новые образовательные технологии (не менее 2-х в год);

- выбрать экспертов-практиков в педагогическом сообществе, транслирующих свой опыт, публикующих обзоры, методические лайфхаки, идеи. Делать вместе с ними, применять на практике;

- распространять передовой педагогический опыт (транслировать свой результативный опыт).

По результатам экспертизы эффективности деятельности ММС Тюменской области были определены успешные практики:

№	Направления	Муниципалитеты
1.	Реализация программы Наставничества	Армизонский, Исетский, Ишимский, Омутинский, Сладковский, Тобольский, Тюменский, Уватский, Юргинский, Ялуторовский, Заводоуковский районы
2.	Организация диагностики профессиональных	Аромашевский, Исетский, Тобольский, Абатский, Бердюжский, Заводоуковский районы

	дефицитов	
3.	Реализация ИОМ	Аромашевский, Исетский, Сладковский, Уватский, Ялуторовский, Бердюжский, Казанский, Заводоуковский, Тобольский, Ярковский районы, г. Тюмень
4.	Сопровождение молодых педагогов	Исетский, Ишимский, Сладковский, Уватский, Заводоуковский, Омутинский, Сорокинский районы, Голышмановский ГО, г. Тобольск
5.	Распространение лучших практик, формирование банка успешных практик	Абатский, Аромашевский, Исетский, Ялуторовский, Ишимский, Заводоуковский, Уватский, Тобольский, Омутинский, Казанский, Сладковский, Тюменский, Сорокинский районы, Голышмановский ГО, г. Ялуторовск, г. Тюмень, г. Тобольск
6.	Участие педагогов в экспертной деятельности	Г. Тюмень, г. Ишим, г. Тобольск, Аромашевский, Казанский районы