



Городской округ Ханты-Мансийск  
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ХАНТЫ-МАНСИЙСКА**

**ПРИКАЗ**

Об организации работы, направленной на повышение качества образования и развитие кадрового потенциала, в общеобразовательных организациях города Ханты-Мансийска в 2022-2023 учебном году

от О.С. Осипова

№ 384

В соответствии с приказами Департамента образования от 30.07.2021 №485 «О внесении изменений в приказ Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска от 28.06.2021 №446 «Об утверждении положения о муниципальной системе оценки качества образования города Ханты-Мансийска», от 11.04.2022 № 265 «О комплексе мер («дорожная карта») по внедрению системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Ханты-Мансийска», с учетом результатов региональных мониторингов, с целью повышения качества образования и развития кадрового потенциала педагогических работников общеобразовательных организаций города Ханты-Мансийска,

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Направить в общеобразовательные организации города Ханты-Мансийска информационно-методические материалы по развитию кадрового потенциала педагогических работников и повышению качества общего образования согласно приложениям к настоящему приказу.

2. Руководителям общеобразовательных организаций города Ханты-Мансийска:

2.1. проанализировать результаты предметной и метапредметной подготовки обучающихся с целью планирования мер по ликвидации выявленных пробелов в знаниях обучающихся в рамках

институциональной системы оценки качества;

2.2. обеспечить изучение ответственными за курсовую переподготовку и развитие наставничества направленных материалов для использования в практической деятельности;

2.3. скорректировать методическую работу и план повышения квалификации учителей в части освоения приемов и методов продуктивного формирования метапредметных компетенций у обучающихся на всех ступенях общего образования;

2.4. внести в планы внутренней системы оценки качества образования работу по устранению выявленных низких результатов учебной деятельности;

2.5. информацию о принятых мерах предоставить в отдел по общему образованию Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска до 15 сентября 2022 года.

3. Муниципальному казенному учреждению дополнительного образования «Центр развития образования» (Котельникова Г.Н.) до 01 ноября 2022 года организовать на заседаниях городских педагогических сообществ учителей начальных классов и общеобразовательных предметов обсуждение, анализ результатов региональных мониторингов по оценке качества образования и выработать меры по устранению выявленных низких результатов.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя директора Департамента образования Администрации города Ханты-Мансийска Кармазину Н.И.

И. о. директора



О.Г. Тыщенко

**Информационно – аналитическая справка об уровне предметной подготовки обучающихся общеобразовательных организаций города Ханты-Мансийска по итогам проведения мониторинга региональных показателей качества подготовки обучающихся в образовательных организациях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры в 2022 году**

Мониторинг региональных показателей качества подготовки обучающихся (далее – мониторинг) в рамках реализации направления «Система оценки качества подготовки обучающихся» Региональной системы оценки качества образования в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре проведён на основе приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 20.01.2022 №10-П-83 «Об утверждении плана мероприятий «дорожной карты» по совершенствованию и развитию региональной системы оценки качества подготовки обучающихся общеобразовательных организаций в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре на 2022-2024 годы».

Сроки проведения мониторинга региональных показателей качества подготовки обучающихся: с 20 апреля 2022 года по 06 июня 2022 года.

Для анализа основных статистических характеристик по количественным показателям использовались отчеты общеобразовательных организаций, выгруженные из ПК «Abbyu мониторинг».

Результаты предметной подготовки представлены по уровням: начальное, основное и среднее общее образование.

Результаты (доля) обучающихся 2-4 классов, достигших базового уровня предметной подготовки, от общего числа обучающихся, осваивающих программы начального общего образования, в целом по городу выше, чем в среднем по ХМАО-Югре (таблица 1). Вместе с тем, ни в одной группе не достигнут показатель 100%.

Таблица 1

Результаты обучающихся 2-4 классов, достигших базового уровня предметной подготовки

Наименование МО	Кол-во ОО	Доля обучающихся 2 классов (%)	Доля обучающихся 3 классов (%)	Доля обучающихся 4 классов (%)	Среднее значение
город Ханты-Мансийск	9	98	98	99	<b>98,3</b>
Итого по ХМАО-Югре:	305	97,3	97,8	97,9	<b>97,7</b>

Среди общеобразовательных учреждений самые высокие результаты в МБОУ «СОШ №1 им. Созонова Ю.Г.», МБОУ «Гимназия №1», МБОУ «СОШ №5 им. Безноскова И.З.» и МБОУ «Центр образования № 7 им. Дунина-Горкавича А.А.». Низкие результаты – в МБОУ «СОШ №2» (1, 2 и 3 классы), МБОУ «СОШ №8» (2 классы) и МБОУ «СОШ № 6 им. Сирина Н. И.» (2 и 3 классы) (таблица 2).

Таблица 2

Доля обучающихся 1-4 классов, достигших базового уровня предметной подготовки, осваивающих программы начального общего образования, в разрезе общеобразовательных организаций

Краткое наименование ОО	Доля обучающихся 2 классов (%)	Доля обучающихся 3 классов (%)	Доля обучающихся 4 классов (%)
МБОУ «СОШ №1 им. Созонова Ю.Г.»	100	100	100
МБОУ «СОШ №2»	96	96	96
МБОУ «СОШ с УИОП №3»	98	98	100
МБОУ «СОШ №4»	98	99	100
МБОУ «СОШ №5 им. Безноскова И.З.»	99	100	99
МБОУ «СОШ № 6 им. Сирина Н. И.»	97	97	99
МБОУ «Центр образования № 7 им. Дунина-Горкавича А.А.»	99	99	100
МБОУ «СОШ №8»	96	98	99
МБОУ «Гимназия №1»	99	99	100

Результаты (доля) обучающихся 5-9 классов, достигших базового уровня предметной подготовки, от общего числа обучающихся, осваивающих программы основного общего образования, в целом по городу выше, чем в среднем по ХМАО-Югре (таблица 3). Самый низкий показатель в 7 классе, самый высокий – в 9 классе.

Таблица 3

Результаты обучающихся 5-9 классов, достигших базового уровня предметной подготовки, осваивающих программы основного общего образования

Наименование МО	Кол-во ОО	Доля обучающихся 5 классов (%)	Доля обучающихся 6 классов (%)	Доля обучающихся 7 классов (%)	Доля обучающихся 8 классов (%)	Доля обучающихся 9 классов (%)	Среднее значение
город Ханты-Мансийск	9	99	99	97	98	100	98,6
Итого по ХМАО-Югре:	306	97,7	97,8	97,4	97,5	98,0	97,7

Результаты по общеобразовательным учреждениям достаточно противоречивые: высокие показатели успеваемости в МБОУ «Гимназия №1», МБОУ «СОШ №4» и МБОУ «СОШ №5 им. Безноскова И.З.»; низкие – в МБОУ «СОШ № 6 им. Сирина Н.И.» и МБОУ «СОШ №1 им. Созонова Ю.Г.» (таблица 4).

Таблица 4

Доля обучающихся 5-9 классов, достигших базового уровня предметной подготовки, осваивающих программы основного общего образования, в разрезе общеобразовательных организаций

Краткое наименование ОО	5 классы (%)	6 классы (%)	7 классы (%)	8 классы (%)	9 классы (%)
МБОУ «СОШ №1 им. Созонова Ю.Г.»	100,0	99,0	96,0	96,0	100,0
МБОУ «СОШ №2»	99,0	97,0	100,0	99,0	100,0
МБОУ «СОШ с УИОП №3»	99,0	100,0	96,0	99,0	100,0
МБОУ «СОШ №4»	100,0	99,0	100,0	100,0	100,0
МБОУ «СОШ №5 им. Безноскова И.З.»	100,0	100,0	100,0	99,0	100,0
МБОУ «СОШ № 6 им. Сирина Н.И.»	95,0	98,0	89,0	91,0	100,0
МБОУ «Центр образования № 7 им. Дунина-Горкавича А.А.»	99,0	99,0	99,0	99,0	100,0
МБОУ «СОШ №8»	99,0	97,0	96,0	97,0	100,0
МБОУ «Гимназия №1»	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0



Результаты (доля) обучающихся 10-11 классов, достигших базового уровня предметной подготовки, осваивающих программы среднего общего образования, в целом по городу выше, чем в среднем по ХМАО-Югре (таблица 5). Ниже, чем по ХМАО-Югре, показатель в 10 классе, максимальный – в 11 классе.

Таблица 5

Результаты обучающихся 10-11 классов, достигших базового уровня предметной подготовки, осваивающих программы среднего общего образования

Наименование МО	Кол-во ОО	Доля обучающихся 10 классов (%)	Доля обучающихся 11 классов (%)	Среднее значение
город Ханты-Мансийск	9	95,0	100,0	<b>97,5</b>
Итого по ХМАО-Югре:	304	96,0	98,3	<b>97,1</b>

Среди образовательных организаций города самый низкий результат у учащихся 10 класса МБОУ «СОШ № 6 им. Сирина Н. И.»: доля школьников, достигших базового уровня предметной подготовки, составила всего 77%. Максимальный результат – в МБОУ «СОШ №4» и МБОУ «Центр образования № 7 им. Дунина-Горкавича А.А.» (таблица 6).

Таблица 6

Доля обучающихся 10-11 классов, достигших базового уровня предметной подготовки, осваивающих программы среднего общего образования, в разрезе общеобразовательных организаций

Краткое наименование ОО	10 классы (%)	11 классы (%)
МБОУ «СОШ №1 им. Созонова Ю.Г.»	96	100
МБОУ «СОШ №2»	96	100
МБОУ «СОШ с УИОП №3»	96	100
МБОУ «СОШ №4»	100	100
МБОУ «СОШ №5 им. Безноскова И.З.»	97	100
МБОУ «СОШ № 6 им. Сирина Н. И.»	77	100
МБОУ «Центр образования № 7 им. Дунина-Горкавича А.А.»	100	100
МБОУ «СОШ №8»	93	100
МБОУ «Гимназия №1»	99	100

В ходе мониторинга оценивался уровень метапредметной подготовки школьников. Результаты (доля) обучающихся 1-4 классов, достигших высокого уровня метапредметной подготовки, от общего числа обучающихся, осваивающих программы начального общего образования, в среднем по городу ниже, чем по Югре (таблица 7). Самый большой разрыв в результатах у учащихся 3 классов – 5%.

Таблица 7

Результаты обучающихся 1-4 классов, достигших высокого уровня метапредметной подготовки, от общего числа обучающихся, осваивающих программы начального общего образования

Наименование МО	Кол-во ОО	Доля обучающихся 1 классов (%)	Доля обучающихся 2 классов (%)	Доля обучающихся 3 классов (%)	Доля обучающихся 4 классов (%)	Среднее значение
-----------------	-----------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	------------------

город Ханты-Мансийск	9	46,0	47,0	43,0	44,0	45,0
Итого по ХМАО-Югре:	305	48,5	50,1	48,1	46,0	48,2

Наиболее высокие результаты метапредметной подготовки показали обучающиеся МБОУ «Центр образования № 7 им. Дунина-Горкавича А.А.», МБОУ «СОШ №4»; низкие результаты – в МБОУ «СОШ №5 им. Безноскова И.З.» и МБОУ «СОШ с УИОП №3» (таблица 8).

Таблица 8

Доля обучающихся 1-4 классов, достигших высокого уровня метапредметной подготовки, осваивающих программы начального общего образования, в разрезе общеобразовательных организаций

Краткое наименование ОО	1 классы (%)	2 классы (%)	3 классы (%)	4 классы (%)
МБОУ «СОШ №1 им. Созонова Ю.Г.»	32	41	27	25
МБОУ «СОШ №2»	40	34	40	46
МБОУ «СОШ с УИОП №3»	12	21	20	13
МБОУ «СОШ №4»	74	69	64	64
МБОУ «СОШ №5 им. Безноскова И.З.»	9	12	11	7
МБОУ «СОШ № 6 им. Сирина Н. И.»	66	56	45	55
МБОУ «Центр образования № 7 им. Дунина-Горкавича А.А.»	88	82	76	84
МБОУ «СОШ №8»	51	61	55	53
МБОУ «Гимназия №1»	45	48	53	46

Результаты (доля) обучающихся 5-9 классов, достигших высокого уровня метапредметной подготовки, от общего числа обучающихся, осваивающих программы основного общего образования, в среднем по городу ниже, чем по Югре (таблица 9). В 9 классах результаты на 6% ниже, чем по автономному округу, в 8-х классах – на 5,8%.

Таблица 9

Результаты обучающихся 5-9 классов, достигших высокого уровня метапредметной подготовки, от общего числа обучающихся, осваивающих программы основного общего образования

Наименование МО	Кол -во ОО	Доля обучающихся 5 классов (%)	Доля обучающихся 6 классов (%)	Доля обучающихся 7 классов (%)	Доля обучающихся 8 классов (%)	Доля обучающихся 9 классов (%)	Среднее значение
город Ханты-Мансийск	9	43,0	37,0	31,0	28,0	29,0	33,6
Итого по ХМАО-Югре:	306	42,8	38,6	34,8	33,8	35,2	37,1

На ступени основного общего образования вновь наиболее высокие результаты метапредметной подготовки показали обучающиеся МБОУ «Центр образования № 7 им. Дунина-Горкавича А.А.», МБОУ «СОШ №4»; низкие результаты – МБОУ «СОШ №5 им. Безноскова И.З.» и МБОУ «СОШ с УИОП №3» (таблица 10).

Таблица 10

Доля обучающихся 5-9 классов, достигших высокого уровня метапредметной подготовки, осваивающих программы основного общего образования, в разрезе общеобразовательных организаций

Краткое наименование ОО	5 классы (%)	6 классы (%)	7 классы (%)	8 классы (%)	9 классы (%)
МБОУ «СОШ №1 им. Созонова Ю.Г.»	48	44	42	26	30
МБОУ «СОШ №2»	29	17	23	19	27
МБОУ «СОШ с УИОП №3»	26	17	17	13	7
МБОУ «СОШ №4»	62	56	41	23	34
МБОУ «СОШ №5 им. Безноскова И.З.»	3	2	2	2	2
МБОУ «СОШ № 6 им. Сирина Н. И.»	45	34	18	25	22
МБОУ «Центр образования № 7 им. Дунина-Горкавича А.А.»	67	64	61	59	52
МБОУ «СОШ №8»	58	48	39	49	42
МБОУ «Гимназия №1»	53	55	38	38	42

Результаты (доля) обучающихся 10-11 классов, достигших высокого уровня метапредметной подготовки, от общего числа обучающихся, осваивающих программы среднего общего образования, в среднем по городу значительно ниже (на 14,3%), чем по Югре (таблица 11).

Таблица 11

Результаты обучающихся 10-11 классов, достигших высокого уровня метапредметной подготовки, от общего числа обучающихся, осваивающих программы среднего общего образования

Наименование МО	Кол-во ОО	Доля обучающихся 10 классов (%)	Доля обучающихся 11 классов (%)	Среднее значение
город Ханты-Мансийск	9	33,0	36,0	<b>34,5</b>
Итого по ХМАО-Югре:	304	47,1	50,6	<b>48,8</b>

В 10-х классах относительно высокий уровень метапредметной подготовки показали обучающиеся МБОУ «СОШ №8» и МБОУ «Центр образования № 7 им. Дунина-Горкавича А.А.»; в 11-х классах – МБОУ «СОШ № 6 им. Сирина Н. И.». Крайне низкие результаты в 10-11-х классах МБОУ «СОШ №5 им. Безноскова И.З.» (таблица 12).

Таблица 12

Доля обучающихся 10-11 классов, достигших высокого уровня метапредметной подготовки, осваивающих программы среднего общего образования, в разрезе общеобразовательных организаций

Краткое наименование ОО	10 классы (%)	11 классы (%)
МБОУ «СОШ №1 им. Созонова Ю.Г.»	41	29
МБОУ «СОШ №2»	21	37
МБОУ «СОШ с УИОП №3»	22	18
МБОУ «СОШ №4»	39	42
МБОУ «СОШ №5 им. Безноскова И.З.»	10	7
МБОУ «СОШ № 6 им. Сирина Н. И.»	30	56
МБОУ «Центр образования № 7 им. Дунина-Горкавича А.А.»	47	44
МБОУ «СОШ №8»	49	46
МБОУ «Гимназия №1»	43	47

Результаты (доля) обучающихся 11 классов, награжденных медалью «За особые успехи в учении», в среднем по городу равна среднему показателю по Югре (таблица 13).

Таблица 13

**Результаты обучающихся 11 классов, награжденных медалью  
«За особые успехи в учении»**

Наименование МО	Кол-во ОО	Доля обучающихся 11 классов, награжденных медалью (%)
город Ханты-Мансийск	9	9
Итого по ХМАО-Югре:	304	8,9

Среди образовательных организаций города наиболее высокий показатель доли выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении», в МБОУ «Гимназия №1», МБОУ «СОШ с УИОП №3», МБОУ «СОШ № 6 им. Сирина Н. И.» и МБОУ «СОШ №4» (таблица 14).

Таблица 14

Доля обучающихся 10-11 классов, награжденных медалью  
«За особые успехи в учении», в разрезе общеобразовательных организаций

Краткое наименование ОО	11 классы (%)
МБОУ «СОШ №1 им. Созонова Ю.Г.»	5
МБОУ «СОШ №2»	4
МБОУ «СОШ с УИОП №3»	14
МБОУ «СОШ №4»	10
МБОУ «СОШ №5 им. Безноскова И.З.»	7
МБОУ «СОШ № 6 им. Сирина Н. И.»	13
МБОУ «Центр образования № 7 им. Дунина-Горкавича А.А.»	4
МБОУ «СОШ №8»	7
МБОУ «Гимназия №1»	16

**Выводы.**

*На уровне начального общего образования:*

- базового уровня предметной подготовки достигла достаточно большая часть обучающихся, вместе с тем, выявлен недостаточный уровень метапредметной подготовки школьников; низкие результаты – в МБОУ СОШ №5 и МБОУ СОШ №3.

*На уровне основного общего образования:*

- доля обучающихся 5-9 классов, достигших базового уровня предметной подготовки, от общего числа обучающихся, осваивающих программы основного общего образования, в целом по городу выше, чем по автономному округу;

- высокие показатели успеваемости в МБОУ «Гимназии №1», МБОУ СОШ №4 и МБОУ СОШ №5; низкие результаты в МБОУ СОШ №6 и МБОУ СОШ №1;

- уровень метапредметной подготовки в среднем по городу ниже, чем по Югре: в 9 классах результаты на 6% ниже, чем по автономному округу, в 8-х классах – на 5,8%;

- наиболее высокие результаты метапредметной подготовки показали обучающиеся МБОУ ЦО №7, МБОУ СОШ №4; низкие результаты – в МБОУ СОШ №5 и МБОУ СОШ №3.

*На уровне среднего общего образования:*

- показатель базового уровня предметной подготовки в целом по городу выше, чем в среднем по ХМАО-Югре; ниже, чем по автономному округу, показатель в 10 классе, максимальный – в 11 классе;



- уровень метапредметной подготовки в среднем по городу значительно ниже (на 14,3%), чем по Югре;

- в 10-х классах относительно высокий уровень метапредметной подготовки показали обучающиеся МБОУ СОШ №8 и МБОУ ЦО №7; в 11-х классах – МБОУ СОШ №6. Крайне низкие результаты в 10-11-х классах МБОУ СОШ №5.

В целом, мониторинг показал, что в общеобразовательных учреждениях города требует корректировки работа учителей по формированию метапредметных компетенций у обучающихся на всех ступенях общего образования.

#### **Рекомендации руководителям ОО:**

- ✓ скорректировать рабочие программы и оценочные материалы для проведения текущего контроля и учета успеваемости обучающихся, промежуточной аттестации с целью повторения и отработки проблемных зон основных содержательных линий;
- ✓ оптимизировать методы и приемы урочной и внеурочной деятельности;
- ✓ внедрять эффективные педагогические практики в образовательную систему ОО;
- ✓ использовать на уроках задания, аналогичные заданиям в ОГЭ, ЕГЭ, ВПР;
- ✓ организовать психолого-педагогическое сопровождение обучающихся или групп обучающихся с проблемами в обучении через формирование образовательных маршрутов ученика, индивидуальных планов или индивидуализации учебных планов внеурочной деятельности;
- ✓ осуществлять стимулирование участия учителей в конкурсах профессионального мастерства, их ознакомление с лучшими педагогическими практиками;
- ✓ скорректировать план методической работы и план повышения квалификации учителей;
- ✓ ввести в практику рассмотрение на заседаниях педагогических советов вопросов объективности полученных результатов, их использования в целях повышения качества образования;
- ✓ внести коррективы в планы внутришкольного контроля с целью отслеживания результативности работы учителя по ликвидации выявленных проблем;
- ✓ информировать родителей о целях и задачах проводимых исследований по оценке качества образования, обеспечить индивидуальное ознакомление родителей с результатами независимой оценки их детей.

Организационно-методический

отдел МКУ ДО «ЦРО»

29.07.2022 г.

### Справка о курсах повышения квалификации педагогических работников образовательных организации города Ханты-Мансийска в 2021-2022 учебном году

Достижение нового качества образования в значительной степени зависит от уровня квалификации педагогических кадров, их способности к самообразованию и самосовершенствованию. Подготовка высококвалифицированного педагога, обладающего новыми профессиональными компетенциями, стремящегося к реализации инновационных технологий – важная методическая задача.

Одним из условий непрерывного профессионального роста педагога – возможность обучения на курсах повышения квалификации по вопросам, отражающим тенденции развития системы образования.

Тематика курсов повышения квалификации педагогических кадров в основном формировалась в соответствии с приказами Министерства Просвещения Российской Федерации от 31.05.2021 №286 «Об утверждении федерального государственного стандарта начального общего образования», от 31.05.2021 №287 «Об утверждении федерального государственного стандарта основного общего образования», приказами Департамента образования и молодежной политики автономного округа от 07.07.2021 №10-П-950 «О внесении изменений в приказ Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 11 декабря 2019 года «Об утверждении модели региональной системы оценки качества образования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, от 20.09.2021 №10-П-1244 «Об утверждении регионального плана мероприятий («дорожная карта»), направленных на формирование и оценку функциональной грамотности обучающихся общеобразовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа-Югры на 2021-2022 учебный год».

В 2021-2022 учебном году на курсах повышения квалификации обучились **1213** педагогических работников и руководящих кадров общеобразовательных, дошкольных организаций и учреждений дополнительного образования города Ханты-Мансийска (таблица 1).

Таблица 1  
Количество педагогов, принявших участие в курсах повышения квалификации в 2021-2022 учебном году

Вид образовательного учреждения	Количество, человек
Общеобразовательные	719
Дошкольные	445
Дополнительного образования	49
<b>Всего</b>	<b>1213</b>

Повышение квалификации осуществлялось в основном на базах:

- ✓ ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», г. Москва;
- ✓ АУ ДПО «Институт развития образования», г. Ханты-Мансийск.

По городу доля педагогических и руководящих работников, прошедших КПК составила 89%. Среди общеобразовательных учреждений: в МБОУ «СОШ с УИОП №3» и МБОУ «Центр образования №7 им. Дунина-Горкавича А.А.» практически все педагоги прошли обучение на курсах; высокая доля педагогов, прошедших КПК – в МБОУ «СОШ №1 им. Созонова Ю.Г.», МБОУ «СОШ №6 им. Сирина Н.И.» и МБОУ «Гимназия №1» (таблица 2).

Таблица 2

Количество педагогических работников общеобразовательных учреждений города Ханты-Мансийска, прошедших курсы повышения квалификации в 2021-2022 учебном году

ОО	Кол-во чел.	В % от педсостава
МБОУ «СОШ №1 им. Созонова Ю.Г.»	96	90%
МБОУ «СОШ №2»	33	73%
МБОУ «СОШ с УИОП №3»	120	100%
МБОУ «СОШ №4»	45	42%
МБОУ «СОШ №5 им. Безноскова И.З.»	42	57 %
МБОУ «СОШ №6 им. Сирина Н.И.»	73	89%
МБОУ «Центр образования №7 им. Дунина-Горкавича А.А.»	107	95%
МБОУ «СОШ №8»	64	54%
МБОУ «Гимназия «№1»	56	88%
<b>ИТОГО:</b>	<b>719</b>	<b>89%</b>

Тематика курсовых мероприятий разнообразна, вместе с тем, акцент сделан на актуальные проблемы.

*Одним* из направлений образовательной деятельности была подготовка на базе АУ «Институт развития образования» педагогов к государственной итоговой аттестации по следующим темам:

- «Подготовка членов государственной экзаменационной комиссии при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования» - **20** педагогов;
- «Подготовка членов государственной экзаменационной комиссии при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного среднего образования» - **37** педагогов;
- «Подготовка экспертов региональных предметных комиссий по проверке выполнения заданий с развернутым ответом экзаменационных работ по программам, среднего общего образования» для кандидатов в эксперты единого государственного экзамена, основного общего образования по учебным предметам: «Физика», «Русский язык», «Литература», «Математика», «Иностранный язык», «Обществознание», «История», «Биология», «Химия», «География» - **65** педагогов.

На базе ФГБУ «Федеральный институт оценки качества образования» по теме «Оценивание ответов на задания всероссийских проверочных работ (с учетом предметной направленности)» - **31** педагог.

**Всего** по данной тематике обучено **122** педагога.

**Вторым** важнейшим и актуальным направлением курсовой подготовки была деятельность по организации обучения руководителей и педагогов образовательных учреждений в рамках подготовки к введению обновленных ФГОС НОО и ООО.

На базе АУ «Институт развития образования» прошли курсы по темам: «Реализация требований обновленных федеральных государственных образовательных стандартов начального общего образования в работе учителя» - 10 педагогов; «Реализация требований обновленных федеральных государственных образовательных стандартов основного общего образования в работе учителя» - 22 педагога.

ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», в целях обеспечения эффективного функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров в 2021-2022 году организовала обучение на курсах повышения квалификации по темам:

- «Школа современного учителя. Развитие естественно-научной грамотности» (для учителей химии, физики, биологии, географии, реализующих программы основного общего образования) - 8 педагогов;

- «Школа современного учителя читательской грамотности» (для учителей русского языка, литературы, истории, обществознания, реализующих программы основного общего образования) - 5 педагогов;

- «Школа современного учителя математической грамотности» (для учителей математики, реализующих программы основного общего образования) - 6 педагогов;

- «Школа современного учителя» (формирование кадрового резерва по предметам: русский язык, литература, математика, биология, химия, история обществознание, география) – 55 педагогов;

- «Технологии формирования и оценивания функциональной грамотности обучающихся» - 98 педагогов.

**Всего** по направлению подготовки к введению обновленных ФГОС НОО и ООО за 2021-2022 год повысили квалификацию **204** педагога, что составляет 28,4% от общего числа педагогических работников, обученных на курсах. Акцент на данное направление подготовки педагогов сделали СОШ №4 и СОШ №8, низкий показатель в СОШ №3 и ЦО №7 (таблица 3).

Таблица 2

Количество педагогических работников  
общеобразовательных учреждений, прошедших курсовую подготовку  
по введению обновленных ФГОС НОО и ООО

ОО	Кол-во чел.	В % от педагогов, обученных на курсах
МБОУ «СОШ №1 им. Созонова Ю.Г.»	36	37,5%
МБОУ «СОШ №2»	12	36,4%
МБОУ «СОШ с УИОП №3»	27	22,5%
МБОУ «СОШ №4»	26	57,8%
МБОУ «СОШ №5 им. Безноскова И.З.»	13	31 %
МБОУ «СОШ №6 им. Сирина Н.И.»	21	28,8%
МБОУ «Центр образования №7 им. Дунина-Горкавича А.А.»	22	20,6%
МБОУ «СОШ №8»	30	46,9%



МБОУ «Гимназия «№1»	17	30,4%
<b>ИТОГО:</b>	<b>204</b>	<b>28,4%</b>

Для педагогических работников дошкольного образования были проведены курсы по следующим темам:

- «Дошкольное образование и специфика реализации программ дошкольного образования во взаимосвязи с обновленными ФГОС-21 начального и общего образования. Новые цифровые платформы Министерства просвещения Российской Федерации» – 77 педагогов;

- «Современные подходы к реализации ФГОС дошкольного образования» - 37 педагогов;

- «Дошкольное воспитание: новые ориентиры для педагогов и родителей» - 67 педагогов;

- «Организация инклюзивного образования в условиях реализации ФГОС дошкольного образования для детей с ОВЗ» – 9 педагогов.

На базе Автономного учреждения дополнительного образования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Институт развития образования» педагоги организаций дополнительного образования обучались на курсах повышения квалификации по темам:

- «Современные образовательные технологии в дополнительном образовании детей» - 13 педагогов;

- «Организация и содержание работы в летнем оздоровительном лагере» – 10 педагогов.

Необходимо отметить, что значительная часть педагогических работников учреждений дополнительного образования курсовую подготовку проходят в дистанционном формате в организациях, находящихся за пределами Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

Подводя итоги по результатам курсовой подготовки в 2021-2022 учебном году, следует отметить высокую долю педагогов, охваченных обучением. Общеобразовательные учреждения города подготовили своих педагогов для работы по обновленным ФГОС НОО и ООО в 2022-2023 учебном году.

Организационно-методический  
отдел МКУ ДО «ЦРО»

Инструктивно-методические рекомендации  
по организации наставничества педагогических работников в образовательных  
организациях города Ханты-Мансийска в 2022-2023 учебном году

В рамках национального проекта «Образование», в ходе реализации федерального проекта «Современная школа» государственным приоритетом признано развитие кадрового потенциала образования. Нормативной основой создания и развития наставничества педагогических кадров в России является распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 года № 3273-р (ред. от 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста». Министерство Просвещения РФ подготовило «Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях» (2021 год).

Нормативной базой внедрения системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях города является приказ Департамента образования от 11.04.2022 № 265 «О комплексе мер («дорожная карта») по внедрению системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях города Ханты-Мансийска».

Наставничество в системе общего образования – тема не новая. В школах города имеет давнюю историю процедура закрепления за молодыми, начинающими свой трудовой путь, учителями, педагогов - «стажистов». Позднее появилось наставничество над обучающимися, имеющими проблемы в обучении. В каждом образовательном учреждении города Ханты-Мансийска в том, или ином формате наставничество присутствует.

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество; универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и методического багажа через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Программа наставничества – комплекс мероприятий и действий, направленных на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого с целью получения запланированных результатов.

В условиях требований непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, развитие наставничества в системе

общего образования является **эффективным и стратегическим инструментом профессионального роста педагогов**. Следует исходить из понимания, что наставничество является составной частью методической работы в образовательном учреждении, позволяющей решать многие проблемы: адаптацию молодых специалистов и вновь принятых педагогов; вхождение педагога в новую должность; подготовка педагогов к аттестации; освоение учителями новых педагогических технологий; обмен лучшими педагогическими практиками; устранение профессиональных дефицитов и др.

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов (наставник и наставляемый самостоятельно решают, сколько времени потратить на изучение тех или иных вопросов, и какая глубина их проработки нужна).

Эффективный руководитель рассматривает наставничество как стратегически значимый элемент профессионального развития педагогических работников, способствующий формированию коллектива, необходимых компетенций работников, развитию их потенциала, и, в конечном итоге, повышению качества и результатов образовательной деятельности организации. Следует отметить, что в 2021, 2022 годах в рамках регионального мониторинга профессиональных и методических дефицитов у учителей по различным общеобразовательным предметам, выявлено, что около 30% учителей-предметников общеобразовательных организаций города Ханты-Мансийска нуждаются в помощи, как показавшие низкие результаты профессиональной диагностики.

В научно-методической литературе описано множество моделей, которые применяются в различных сферах профессиональной и социальной деятельности. Наставничество продолжается от нескольких месяцев, до 4-5 лет. Мы предлагаем для образовательных организаций модели, которые могут быть успешно реализованы в практике профессионального развития как молодых специалистов, так и педагогов со стажем, имеющих профессиональные затруднения (дефициты).

Традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один») - это взаимодействие между более опытным педагогом и начинающим в течение определенного периода времени. Важно, чтобы педагог-наставник обладал следующими качествами:

- опыт, навыки, личностные характеристики и желание;
- умение устанавливать тесные личные отношения, помогающие

обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к специалисту, создавать комфортную обстановку для его развития;

- способность оперативно реагировать на отклонения в ходе реализации программы (плана) по адаптации и становлению молодого специалиста, поощрять достижения.

Наставник помогает молодому педагогу в приобретении практических навыков (как составить план урока, заполнить классный журнал, выстроить диалог с родителями и т.п.), при обращении консультирует по методическим вопросам, делится своим опытом, дает советы, как достичь успеха в профессиональной деятельности. Наставник через общение имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию. Молодой педагог при моральной поддержке наставника быстрее осваивает новые функции, роли, школьный уклад и традиции.

Модель партнерского наставничества, когда оба участника программы наставничества примерно одного возраста, занимают одинаковую позицию в школьной иерархии. При этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определенной педагогической деятельности, которую начинает осваивать другой специалист (например, выполнение функций классного руководителя) для освоения данной деятельности.

В данной модели очень важно, чтобы наставник и подопечный имели доброжелательные отношения, основанные на доверии.

При недостаточном количестве педагогов, которые могут выполнять функцию наставников, можно использовать групповое наставничество - модель, в которой один наставник работает с группой из 2-4 молодых педагогов одновременно. Формат работы - непосредственное групповое общение, которое происходит периодически (один-два раза в месяц) в ходе которого обсуждаются возникающие у молодых педагогов проблемы. Однако следует учитывать, что не все вопросы можно выносить на обсуждение в группе, в таком случае, необходимо личное общение. Без индивидуального взаимодействия у начинающего специалиста может сформироваться неудовлетворенность процессом наставничества, что неблагоприятно отразится на его мотивации развития. Поэтому рекомендуется сочетать групповое наставничество с индивидуальным взаимодействием.

Использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, электронные портфолио, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков системы образования естественным образом повлияло на появление



виртуального наставничества, как интернет - наставничество.

Виртуальное наставничество подразумевает разработку программы наставничества на срок 1-2 года. Данный вид наставничества возможен для оказания помощи при подготовке к аттестации, позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга сотрудников.

Такая модель может применяться, когда наставник и его подопечный не имеют возможности часто встречаться лично.

Командное наставничество. Такая практика помогает в короткие сроки осуществить подготовку ближайших преемников администрации образовательных организаций. Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним или группой подопечных, чтобы помочь им достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты управленческой деятельности.

Это самая сложная в реализации модель наставничества, но ее применение для решения задач подготовки будущих лидеров может обеспечить лучшие результаты. Командное наставничество может быть полезным в ситуации, когда школа активно расширяется, например, при объединении нескольких образовательных организаций, или при открытии новой школы, а кадровый резерв в организации отсутствует.

## **Содержание деятельности педагогов-наставников**

### ***Функциональные обязанности педагога-наставника***

Успешный наставник - это опытный педагог, не только обладающий профессионально-личностными воспитательными качествами, но знающий, как применять их надлежащим образом при взаимодействии с подопечными. Его задачи - выявить, в какой конкретно помощи нуждается его коллега, вести его по ступеням профессионального роста, мотивировать на принятие самостоятельных, обоснованных решений. Одно из главных условий - это выстраивать партнерские отношения.

### **Принципы наставничества:**

- добровольность;
- открытость;
- компетентность;
- соблюдение норм профессиональной этики.

Наставник - это не надсмотрщик. Доверие и уверенность являются основой успешных отношений между наставником и подопечным.

Наставнику нужно помнить о четырех важных моментах.

Взаимосвязь - построение доверительных взаимоотношений с подопечными. В отношениях должны присутствовать взаимное уважение и желание работать ВМЕСТЕ.

Наставникам следует:

- общаться с подопечными сквозь призму доброжелательного отношения;
- обращать внимание на мысли и чувства подопечных; добиться лучших результатов поможет разъяснение, а не осуждение;

- уважать конфиденциальность; работа подопечного не может обсуждаться с кем-либо, кроме ситуаций, когда наставник, обсуждает его работу с администрацией образовательной организации.

Формирующее оценивание - объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего обучения.

В данном случае, задачи наставника:

- собирать и анализировать количественную (цифры, данные, проценты и т.д.) и качественную (эмоции, часто употребляемые слова во время бесед и ответов на вопросы) информацию, чтобы определить компетентность молодого специалиста и зоны его роста;

- не использовать данную информацию для вынесения категоричных оценок, она нужна для того, чтобы принимать взвешенные решения, основанные на информации из разных источников;

- определять методы и стратегии, которые помогут подопечному преодолеть трудности.

Коучинг - это процесс реализации поэтапного развития и обучения подопечного.

Роль наставника:

- делиться профессиональным опытом, демонстрировать примеры и помогать выработать стратегию; после каждого проведенного урока вовлекать в процесс рефлексии посредством вопросов о том, достигнуты ли поставленные задачи, что получилось и что не получилось реализовать из запланированного;

- умение задавать стимулирующие вопросы, это самый главный навык наставника - именно это помогает наставляемому открыто рассказать о своих ожиданиях, убеждениях и понимании ситуации;

- научить подопечных принимать собственные осознанные решения, без участия помощника (в будущем).

Суть коучинга в наставничестве заключается не в том, чтобы указать

подопечному на его ошибки, а в том, чтобы он научился их выявлять сам, отвечая на грамотно сформулированные вопросы наставника. Рефлексия включает в себя постоянное совместное принятие решений, основанное на анализе выполненных действий и их результатов.

Поддержка - помощь подопечному в поиске собственного пути. Наставники учат подопечных предсказывать возможный ход событий, не бояться принимать взвешенные решения и идти на обоснованные риски, а также предпринимать соответствующие действия.

### **Развитие навыков рефлексии молодого специалиста**

Важная роль наставника - довести своих подопечных до уровня, когда в наставнике больше не будет необходимости, и содействовать профессиональному становлению подопечного. Для этого очень важно обучить его навыкам рефлексии и саморазвития.

Навык эффективной рефлексии развивается медленно и болезненно, не только у молодых специалистов, но и опытных. Один из эффективных инструментов - глубокая рефлексия о ваших успехах и зонах роста вслух на глазах у подопечных. На «рефлексивном» этапе усилия наставника должны быть направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

#### Формы обучения навыкам рефлексии:

- проблемно-деловая игра;
- рефлексивно-деловая игра;
- работа в составе творческой группы;
- лекция, семинар, практическое занятие;
- педагогические чтения;
- «педагогический ринг»;
- ярмарка педагогических идей;
- просмотр отснятых уроков/мероприятий;
- групповые и индивидуальные консультации;
- посещение и анализ открытых уроков, мастер-классы;
- педагогические мастерские.

Для формирования практических умений можно применять комплексные формы работы: педагогические мастерские, мастер-классы, работу в творческих группах. Здесь молодой педагог изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др.

В рамках деятельности педагогов-наставников целесообразно применение следующих рефлексивных методов обучения:

- *метод самонаблюдения*, как разновидность наблюдения (выражается в словесных отчетах о том, что видит, чувствует, переживает, как действует сам человек); в процессе рефлексивного наблюдения и самонаблюдения должны быть поставлены задачи сравнения, анализа происходящих явлений и событий;

- *метод интроспективного анализа*, как своеобразная техника «исследования себя» (интроспективный метод - метод изучения психических процессов на основании субъективного наблюдения собственного сознания, побуждение интереса к своему внутреннему миру обуславливает развитие рефлексии как процесса получения знаний о себе самом; предлагаются темы для размышлений, выражение мыслей любым образом по темам: «В чем проявляется моя уникальность?», «Свобода и дисциплина в образовании», «Почему нужно доверять друг другу?» и др.);

- *ведение дневника* - один из методов, позволяющий преодолеть фрагментарность и ситуативность в понимании человека (дневники обладают важнейшим свойством - лишены избирательности исследовательского взгляда, они целостны, исключены исследовательской оценки, включены в жизнь исследуемого естественно, органично, как эмоциональное содержание человеческих отношений, своих впечатлений, успехов-неуспехов);

- *рефлексивно-деловые игры* - современная активная форма работы с участниками образовательного процесса, представляющая собой организацию особой рефлексивной среды, в которой каждый участник не только приобретает новый когнитивный и поведенческий опыт, но и становится инициатором собственного личностного развития, а также развития своих партнеров;

- *тренинговый метод* - способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих;

- *метод философствования* - тождественен методам размышления, рассуждения, реализуется через анализ художественных произведений, видеофильмов, чтение текстов по проблемам учительства, отношений с родителями и обучающимися и т.д.;

- *метод микрообучения и самоанализа* имеет огромную значимость в развитии и совершенствовании рефлексивных способностей (помимо рефлексии, микрообучение, как педагогический метод, способствует совершенствованию психолого-педагогической наблюдательности и оценки образовательных явлений и процессов, повышения профессиональной компетентности);

- *самонаблюдение* позволяет педагогу получить картину своего поведения на основе его фиксации (увидеть себя во время проведения урока со стороны,



проигрывания учебной ситуации - подобный опыт открывает человеку многое такое в нем самом, что подчас его просто изумляет).

При просмотре видеозаписи участники обнаруживают собственные недостатки и действия, которые не замечаются во время реального занятия. Это обратная связь ведет познанию себя и самокритике, что в большой степени способствует изменению поведения. Педагоги, имеющие такой опыт рефлексии, начинают спокойнее принимать критику в свой адрес.

Следует отметить, что любая модель предполагает создание программ наставничества. Это сложное, но необходимое решение для организации содержательной деятельности наставника. Разновидностью программы является индивидуальный образовательный маршрут.

**Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого (ИОМ)** – это долгосрочная (4-5 лет) образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив.

ИОМ педагога должен быть рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное приобретение педагогического работника – осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию.

Структура программы наставничества:

- наименование программы;
- образовательное учреждение;
- участники программы (включая уровень квалификации наставника);
- срок реализации программы;
- описание программы, ее цели и задачи, а также процедуры, механизмы и формат работы наставнических пар / групп, включая план непосредственной работы;
- в плане отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ориентированные на взаимодействие с обучающимися и их родителями, ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность и др.;
- описание результатов реализации программы.

Для оценки результативности и эффективности реализации персонализированной программы наставничества рекомендуется использовать модель, которая позволяет комплексно оценить эффекты, которые получает образовательная организация от технологий наставничества.

В основе этой модели лежит оценка показателей системы наставничества по четырем характеристикам:

- *реакция наставляемого*, или его эмоциональная удовлетворенность от пребывания в роли наставляемого;
- *изменения в знаниях* и их оценки;
- *изменение поведения* и способа действий в проблемных ситуациях;
- *общая оценка результатов* для образовательной организации.

Наиболее распространенным инструментом оценки удовлетворенности является *анкетирование*. Оптимальный вариант организации получения оценки тех знаний и умений, которыми овладел наставляемый – *тестирование*, которое позволяет выявить уровень овладения новыми знаниями в начале и в конце реализации персонализированной программы наставничества.

Способами оценивания изменений в поведении педагога могут быть *наблюдение, анкетирование*.

**Реализация системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях предусматривает разработку, утверждение и внедрение локальных актов образовательной организации в сфере наставничества.**

Начальник организационно-методического отдела МКУ ДО ЦРО



В.А. Рудаков

26.07.2022 г.