

**Аналитическая справка по итогам диагностики
профессиональных затруднений педагогов**

МКОУ «Открытая (сменная) общеобразовательная школа 14»

Дата проведения: 01.05.2022-15.05.2022

Основание проведения диагностики: Положение о внутренней системе оценки качества образования, приказ директора школы № 01-05-36 от 07.05.2022.

Цель: создание условий для индивидуализации непрерывного повышения педагогического мастерства педагога.

Задачи:

- 1) выявить, изучить и систематизировать индивидуальные профессиональные затруднения педагогов;
- 2) выявить уровень удовлетворенности педагогов отношениями внутри педагогического коллектива, их готовности к профессиональному взаимодействию;
- 3) наметить управленческие решения по ликвидации профессиональных затруднений каждого педагога.

Объект исследования: образовательный процесс

Предмет исследования: профессиональная компетентность педагогов

Вид контроля: тематический

Методы контроля:

анкетирование, самодиагностика

План проведения

1. Анкетирование, самоанализ деятельности 07.05.2022 – 15.05.2022
2. Составление аналитической справки: 15.06.2022
3. Представление результатов работы на педагогическом совете: 25.08.2022

Продукт контроля: справка

Механизмы обратной связи: оказание методической помощи посредством разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов на основе выявленных профессиональных затруднений.

Внутренний аудит, или самодиагностику профессиональных дефицитов был проведен с самими педагогами. Методом для проведения самодиагностики выступала муниципальная модель определения Инструментом определения профессиональных затруднений педагогов выступила муниципальная модель по выявлению профессиональных дефицитов педагогов.

Муниципальная модель диагностики профессиональных образовательных дефицитов составлена в соответствии с Распоряжением Минпроса от 27 августа 2021 года в соответствии с нормативными правовыми основаниями проведения диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций.

Инструментом для определения профессиональных дефицитов в области предметной и методической компетенции педагогов выступил оценочный лист, который заполняли педагоги. Вопросы касались следующих компетенции: методическая, технологическая, исследовательская, проектная, информационная, коррекционно-развивающая. Отвечая на вопросы, в

оценочном листе педагог должен был оценить уровень сформированности конкретной компетентности от 0 до 3 баллов, где «0» - знание и умение не проявляется, отсутствует, «1» - знание и умение как таковое не выражено и проявляется в деятельности редко и неполно, «2» - знание и умение выражено и проявляется в деятельности довольно часто, «3» - знание и умение ярко выражено и проявляется в деятельности стабильно, определив таким образом собственный уровень владения данной компетенцией. Диагностика не была анонимной, каждому из педагогов был выдан индивидуальный номер (от 1001 до 1020).

Другим направлением диагностики стала анкета, направленная на выявление уровня удовлетворенности педагогов сложившимися внутри коллектива отношениями, их готовности к профессиональному взаимодействию. Данное исследование необходимо с точки зрения построения модели внутришкольной системы повышения квалификации.

В диагностике приняли участие 20 педагогов школы (100%).

Анализ самодиагностики профессиональных компетенций педагогов выявил следующие результаты (с учетом общего значения по каждой компетенции, полученного путем подсчета среднего арифметического). Результаты диагностики по выявлению профессиональных затруднений, связанных с педагогическими компетенциями, приведены в Таблице 1. Интерпретируя представленные результаты, можно сделать следующие выводы:

1. Учитывая субъективность восприятия педагогом уровня собственных компетенций, следует сосредоточить внимание на «проблемных зонах» (значения «0» и «1») и «зонах высокого результата» (значение 3). Именно их можно использовать в качестве «критических» для принятия управленческих решений, направленных на ликвидацию профессиональных затруднений педагога.
2. Никто из педагогов не выбрал значения «0», и никто не выбрал при ответе на все или большинство вопросов значения «3», что можно интерпретировать как определенный уровень объективности самооценки.
3. Несколько педагогов выбрали при ответе на все вопросы значение «2». Такой «ровный» результат можно интерпретировать, напротив, как сомнительный уровень объективности при оценке собственных компетенций. С такими педагогами лучше провести индивидуальное собеседование, чтобы выявить проблемные зоны и понять, в каком из значений «2» нужно искать «точку роста».

Другим направлением диагностического исследования был опросник, ориентированный на выявление степени удовлетворенности педагогов сотрудничеством в коллективе и состоянием научно-методического подхода школы, направленного на непрерывное повышение педагогического мастерства каждого конкретного сотрудника. Вопросы анкеты касались следующих областей сотрудничества: создание администрацией школы необходимых условий для сотрудничества в педагогическом коллективе, отношения внутри коллектива, создание для каждого сотрудника возможности непрерывно повышать свое профессиональное мастерство. Данные исследования представлены в Таблице 2, где представлено количество ответивших на

каждый из вопросов анкеты.

Интерпретируя полученные результаты, можно сделать следующие выводы:

1. Большая часть сотрудников (среднее значение 75%) удовлетворены состоянием внешних условий (нагрузкой, организацией рабочего места, взаимоотношениями внутри коллектива, в том числе с администрацией школы).
2. Никто из педагогов не выбрал значения «0» (совершенно не согласен), что можно расценивать как наличие в целом здорового микроклимата в коллективе (поскольку опросник был анонимным).
3. В качестве «проблемных зон» можно выделить следующие: создание администрацией школы условий для индивидуализации для непрерывного повышения сотрудниками педагогического мастерства (среднее значение 50%), а также взаимоотношения педагогов с обучающимися и родителями как часть рабочего процесса (среднее значение 60%).

Рассматривая обе части диагностического исследования в целом, можно предложить следующие управленческие решения, направленные на ликвидацию выявленных проблемных зон:

1. Представить результаты исследования на педагогическом августовском педагогическом совете и спроектировать корректирующие решения.
2. Провести индивидуальные консультации с педагогами с целью разработать индивидуальные образовательные маршруты, направленные на ликвидацию выявленных «точек роста» или выявления этих точек.

Заместитель директора по УВР



И.Л.Сургутская

Таблица 1

№ п/п	Индивидуальный номер	методическая компетенция				технологическая компетенция				проектная компетенция				исследовательская компетенция				информационная компетенция				коррекционно- развивающая компетенция			
		0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3
1	1001			+							+				+						+			+	
2	1002			+				+				+								+				+	
3	1003		+					+				+					+		+						
4	1004			+				+				+					+			+				+	
5	1005			+				+			+						+		+						+
6	1006				+				+			+					+			+				+	+
7	1007			+				+			+				+					+				+	+
8	1008			+				+					+					+							+
9	1009				+			+				+					+			+					+
10	1010				+			+				+					+			+					+
11	1011				+			+				+					+			+					+
12	1012				+			+				+					+							+	
13	1013				+			+				+			+			+	+		+				+
14	1014			+				+						+				+	+						
15	1015				+			+			+						+								
16	1016				+			+									+			+					
17	1017			+													+			+					
18	1018				+												+			+					+
19	1019				+												+			+					
20	1020				+				+			+			+					+				+	

Таблица 2

ОПРОСНИК	Совершенно согласен (4)	Согласен (3)	Трудно сказать (2)	Не согласен (1)	Совершенно не согласен (0)
Я удовлетворен (а) своей педагогической нагрузкой.	15	2	3		
Мое рабочее время благодаря собственным усилиям действиям администрации тратится рационально.	10	4	4	2	
У меня существует реальная возможность повышать свое профессиональное мастерство, проявлять творчество и способности.	8	5	5	2	
Я испытываю потребность в профессиональном и личностном росте и стараясь ее реализовать.	8	4	5	3	
Мои достижения и успехи замечаются	16	1	3		

администрацией школы.						
Я ощущаю в работе поддержку своих коллег.	16		1		3	
Мне кажется, что администрация справедливо оценивает результаты моей работы.	10		5		5	
Я ощущаю доброжелательное отношение к себе со стороны администрации.	14		3		3	
Я комфортно чувствую себя среди коллег.	15		2		3	
В большинстве случаев я испытываю чувство взаимопонимания в контактах с родителями и обучающимися	7		7		6	
Мне кажется, что родители обучающихся разделяют и поддерживают мои педагогические требования.	7		7		6	

Мне нравится мое рабочее помещение, оборудование и условия работы в нем.	15	5			
Меня устраивает сложившийся нравственно-психологический климат в школе.	15	5			
На мой взгляд, созданная в школе система научно-методического обеспечения способствует повышению моего профессионального мастерства.	12	2	6		