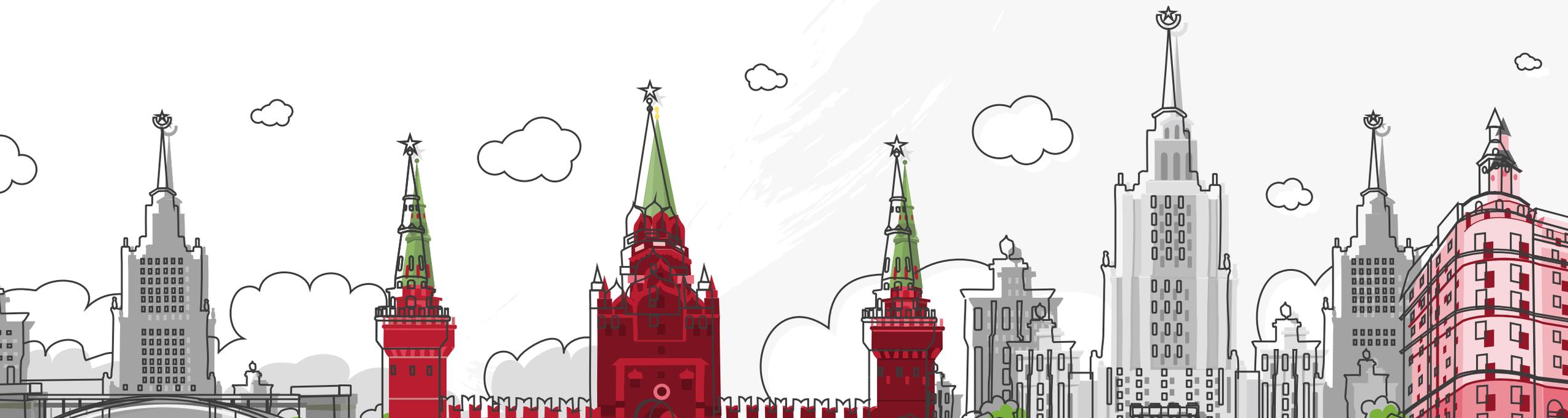


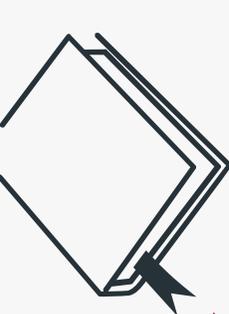


КОРПОРАТИВНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
МОСКОВСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ТЕМА: Адресное методическое сопровождение педагогов,
имеющих профессиональные дефициты



Ситуация сейчас



Методическая служба работает в традиционном формате: общие семинары, открытые уроки, курсы повышения квалификации без учета индивидуальных затруднений педагогов

- 
1. Отсутствие системы адресного методического сопровождения педагога
 2. Только 30% учителей регулярно проходят актуальные курсы повышения квалификации.
 3. 50 % педагогов не вовлечены в процесс самообразования из-за нехватки времени, ресурсов или мотивации (низкая мотивация профессионального роста)
 4. Индивидуальные планы развития носят формальный характер.

Педагоги с профессиональными дефицитами (проблемы в предметной, методической, цифровой или психолого-педагогической компетенциях) не получают целенаправленной помощи

По результатам внутреннего опроса:

- 
1. 40 % педагогов испытывают трудности в подборе и применении современных педагогических технологий
 2. 45% педагогов отмечают трудности владения цифровыми инструментами.

Обучающиеся

- 
1. Расхождение результатов обязательных независимых диагностик и оценок по предмету в два и более баллов (по анализу результатов оценочных процедур), 2023/2024, $\leq 5\%$ (10,1)
 2. Неудовлетворенность обучающихся качеством преподавания (по опросу – 18% обучающихся)
 3. Снижена мотивация к обучению (по опросу 23% обучающихся отмечают не вовлеченность в учебный процесс на уроках).

Проблемы

➤ Обучающиеся

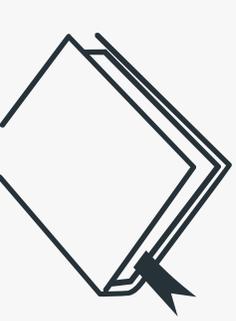
- Неравномерное качество обучения из-за неэффективных методов преподавания
- Снижение образовательных результатов по итогам внешней оценки (на 17%)

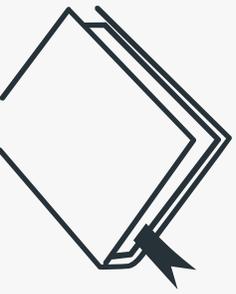
➤ Педагоги

- Недостаточный уровень владения педагогами профессиональными компетенциями
- Отсутствие персонализированной методической поддержки педагогов
- Отсутствие системной работы по устранению дефицитов, 35% педагогов не прошли курсы по цифровым технологиям за последние 2 года
- Низкая вовлеченность в профессиональное развитие (по опросу 50% педагогов не видят смысла в ИПР)

➤ Методическая служба

- Формальный подход к профессиональному развитию, отсутствие персонализированного подхода
- Отсутствие мониторинга профессиональных дефицитов
- Нехватка ресурсов для адресной поддержки (только 2 методиста на 120 педагогов).
- Устаревшие форматы повышения квалификации (лекции вместо практикумов).
- Неактуальность предлагаемых курсов повышения квалификации
- Отсутствие системы поощрений за профессиональный рост





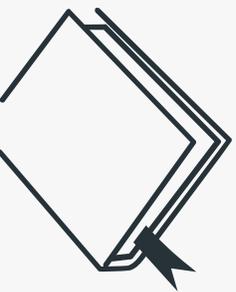
Цель



Создание системы методического сопровождения педагогов с выявленными профессиональными дефицитами на основе реализации индивидуальных планов профессионального развития (ИПР)



№1 задача	Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные	Ресурсы
Выявить индивидуаль- ные профессиона- льные дефициты	1. А) Создание рабочей группы (методисты, психологи, опытные педагоги, ит-специалисты и др.) Б) Разработка диагностического инструментария (анкеты, тесты, диагностические карты, наблюдение)	Август – сентябрь 2025 года	Администрация ОУ, руководитель методического объединения, методисты ОУ	Анкеты, чек-листы, диагностические карты, региональные методисты, эксперты, ресурсы МЭШ (портфолио педагога) Архив пройденных курсов ДПО г. Москвы , МЦКО, локальные акты
	2. Проведение входной диагностики по выявлению профессиональных дефицитов на основе уровневого подхода: А) анкетирование Б) самодиагностика (на основании рефлексии профессиональной деятельности) В) анализ образовательных результатов обучающихся (внутренних и внешних), результаты аттестации педагога, прохождение независимых диагностик с предметным и метапредметным содержанием, в формате ОГЭ и ЕГЭ. (диагностика на основании профессиональной деятельности) В) внутришкольный аудит уроков (диагностика на основании экспертной оценки практической, предметно-методической деятельности)	Октябрь – ноябрь 2025	Рабочая группа Администрация, методисты	
	3. Анализ результатов диагностики и обработка данных	1-2-3 неделя ноября	Рабочая группа	
	4. Выступление на внутренних совещаниях с анонимными результатами выявленных дефицитов и профицитов	4 неделя ноября	Руководители методического объединения, методисты	
	5. Определение зон развития для каждого участника на основе выявленных ключевых дефицитов.	Декабрь 2025 года	Рабочая группа	



Риски задачи 1

Недостоверная информация анкетирования, затягивание сроков сбора данных, низкая вовлеченность педагогов, отказ от участия в диагностике, нежелание педагогов участвовать в программе, необъективность самооценки педагогов, нежелание педагогов признавать дефициты.

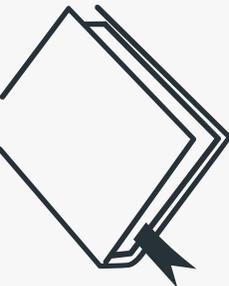


Пути решения

Анонимность публичного предоставления информации, акцент на поддержку, контроль достоверности данных анкетирования (предоставление сертификатов, дипломов), контроль сроков выполнения поставленных задач, регламентирование участия в диагностике через локальные акты ОО. Мотивационные беседы, включение в критерии стимулирования



Результаты диагностики



Высокий дефицитарный уровень

Менее 60% выполнения диагностических заданий



Рекомендации по способам восполнения предметных дефицитов

Профессиональное развитие по технологии ИПР



Средний дефицитарный уровень

61-80 % выполнения диагностических заданий



Рекомендации по способам восполнения предметных дефицитов

Профессиональное развитие с использованием ИПР или повышение квалификации по предметным программам

Минимальный или отсутствие дефицита 81-100 % выполнения диагностических заданий



Рекомендации по способам восполнения предметных дефицитов

Профессиональное развитие в области предметных компетенций



№2 задача	Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные	Ресурсы
Разработать индивидуальные планы развития педагогов (ИПР) с учетом выявленных ПД	1. Моделирование ИПР и чек-листа для мониторинга выполнения	3-я неделя января 2026 года	Рабочая группа Методисты	Шаблоны ИПР Банк актуальных программ повышения квалификации г. Москвы Опыт педагогов-мастеров, посещение мастер-классов, вебинаров Бюджет ОУ Региональные методические службы (г. Москва)
	2. Тренинг для рабочей группы по созданию и сопровождению ИПР.	4-я неделя января 2026 года	Рабочая группа Методисты	
	3. Создание персонализированного ИПР	1-2-3 неделя февраля 2026	Рабочая группа	
	4. Закрепление наставников/тьюторов (методисты, педагоги из группы с низким уровнем дефицитов).	4 неделя февраля 2026	Председатели методического объединения, методисты	

Риски

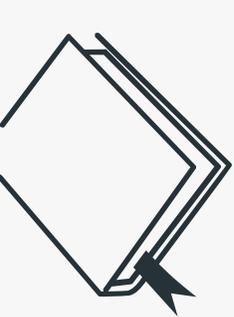
Нехватка ресурсов (время, финансы)
Затягивание сроков создания ИПР,
кадровый дефицит тьюторов



Пути решения

Контроль сроков выполнения поставленных задач, механизмы мотивации (материальные и нематериальные). Использование внутренних ресурсов (наставники, ШМО), дистанционные формы





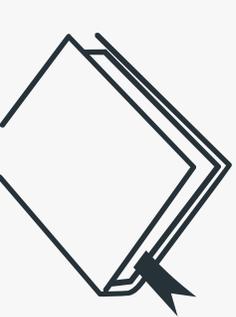
Модель ИПР, предусматривающая сроки реализации.



1. Информационная справка о педагоге
2. Результаты входной диагностики профессиональных дефицитов
3. Перечень мероприятий, обеспечивающих повышение уровня профессиональных компетенций, предусматривающий представление промежуточных результатов выполнения отдельных мероприятий ИПР
4. Заключительное публичное мероприятие
5. Сведения о корректировке ИПР
6. Мониторинг реализации мероприятий ИПР
7. Результаты итоговой диагностики профессиональных дефицитов
8. Выводы.



№3 задача	Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные	Ресурсы
Внедрить адресные формы сопровождения (Реализация ИПР)	<p>Наставничество</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Персональные консультации , корректировка ИПР 2. Совместное планирование уроков и анализ их проведения. 3. Взаимопосещение уроков с анализом 4. Обсуждение специализированной литературы 	Весь период реализации ИПР Март-2026-май 2027	Педагоги - наставники, методисты, руководители кафедр методического объединения	Цифровые платформы, Региональные методические службы (г. Москва) Информационно-коммуникационные технологии и материально-технические База видео-уроков
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Организация персональных курсов повышения квалификации. 2. Тематические семинары («Современные методы оценивания», «Цифровые инструменты в преподавании» и др.). 3. Воркшопы 4. Микрогрупповые занятия для педагогов со схожими дефицитами 5. Геймификация 6. Практикумы по разбору и решению кейсов из реальной педагогической практики. 7. Проведение мастер-классов, семинаров по актуальным темам 8. Участие в профессиональных конкурсах 	Весь период реализации ИПР Март-2026-май 2027	<p>Методисты, руководители кафедр методического объединения</p> <p>Методисты, руководители кафедр методического объединения</p> <p>Методисты, педагоги-наставники Заместитель директора, методисты</p>	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Самоанализ реализации ИПР, 2. Публичные выступления 	Март-2026-май 2027	Методисты, педагоги-наставники	



Риски задачи 3

Формальное выполнение ИПР, затягивание сроков реализации ИПР, нехватка времени у педагогов, сопротивление новому



Пути решения

Контроль выполнения ИПР со стороны администрации, рефлексия, промежуточная диагностика
Систематические выступления (семинары, педсоветы), поддержка наставников



№4 задача	Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные	Ресурсы
Организовать мониторинг реализации ИПР	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ежеквартальный анализ динамики обучающихся (успеваемость, посещаемость, отзывы учеников) 2. Регулярный контроль выполнения ИПР (чек-лист) 3. Промежуточные отчетные мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> ✓ диагностика эффективности ИПР ✓ выступление на заседаниях методических объединений по теме пройденных курсов ✓ открытые уроки ✓ мастер-классы ✓ презентации на педагогическом совете 3. Коррекция планов по мере необходимости 	Весь период реализации ИПР Март-2026-май 2027	Администрация, методисты, руководитель МО рабочая группа	Цифровые платформы, Региональные методические службы (г. Москва) Информационно-коммуникационные технологии и материально-технические

Риски

Формальный подход педагогов
Затягивание сроков реализации ИПР,
Финансовые риски, низкая
эффективность курсов ПК,
неэффективность выбранных форм
поддержки.



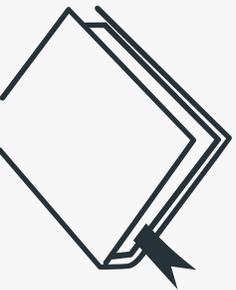
Пути решения

Контроль сроков реализации ИПР,
планирование расходов с учетом
реализации ИПР, персонализировать
повышение квалификации педагога за счет
внешних ресурсов, гибкая корректировка
ИПР, обратная связь, подбор актуальных
программ, внутренние тренинги



№5 задача	Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственные	Ресурсы
Организовать оценку эффективности выполнения ИПР	1. Итоговая диагностика профессиональных дефицитов, анализ результатов. Оценка эффективности проекта (сравнение результатов до и после выполнения ИПР)	Март 2027 года	Рабочая группа Методисты	Данные мониторинга, опросники Информационно-коммуникационные технологии и материально-технические Статистические данные, опросы
	1. Анализ динамики образовательных результатов (обучающихся) до и после внедрения ИПР	Март – Апрель 2027	Рабочая группа Методисты	
	1. Самоанализ, обратная связь от педагогов		Рабочая группа	
	1. Презентация педагогом результатов реализации ИПР: ❖ публикация успешных кейсов для масштабирования опыта, ❖ мастер-классы, ❖ публичное мероприятие ❖ создание материалов МЭШ	Весь период реализации ИПР Март-2026-май 2027	Методисты, председатели методического объединения	
	1. Публичное выступление на педсовете о реализации проекта	Август 2027	Заместитель директора	





Риски задачи 5

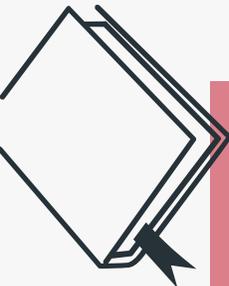
Формальный подход к оценке, затягивание сроков реализации ИПР, финансовые риски



Пути решения

Контроль сроков реализации ИПР, награждение педагогов грамотами, похвальными листами.
Планирование расходов с учетом реализации ИПР





Нормативно- правовая база
Школьные локальные акты
Рекомендательные письма,
законы, положения, приказы
регионального и федерального
уровня

Финансовые
бюджет на организацию
мероприятий,
привлечение внешних
экспертов

Кадровые ресурсы
Директор
Заместители директора
Руководители методического
объединения
Методисты, опытные педагоги-
наставники.



Ресурсы

Региональные методические службы (г. Москва)

- ГАОУ ДПО «Корпоративный университет» а именно ЦНППМ г. Москва
- Центр Непрерывного Повышения Профессионального Мастерства
- ГАОУ ДПО МЦКО
- ИСМиТО
- ГБУ ППЦ ДОНМ



Временные
график реализации
проекта (этапы,
сроки).

Информационно-коммуникационные технологии и материально-технические

Интернет
Электронные материалы (МЭШ)
Образовательные платформы
Интерактивные доски, аудитории,
техническое оборудование



Результаты

Новая методическая служба: переход от массовых форм работы к персонализированному сопровождению, адресный характер-создана система адресного методического сопровождения профессионального развития педагога

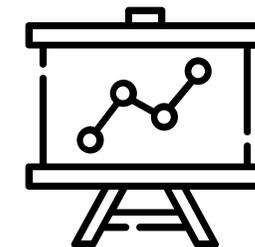
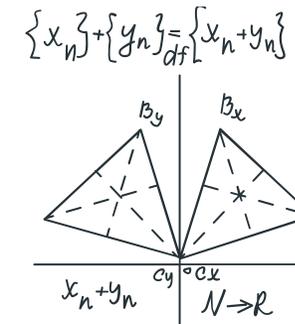
- Внедрена система мониторинга дефицитов у 100% педагогов
- Рост удовлетворенности методической поддержкой не менее 70% педагогов
- Не менее 85 % учителей регулярно проходят актуальные курсы повышения квалификации
- Увеличение на 15% к 2027 году количества педагогов , аттестованных на высшую категорию
- Не менее 65 % педагогов вовлечены в процесс самообразования
- Не менее 35 % педагогов обобщают и распространяют собственный педагогический опыт, участвуют в профессиональных конкурсах

Педагоги:

- Снижение числа педагогов с профессиональными дефицитами не менее, чем на 30–40%.
- Менее 32 % педагогов испытывают трудности в использовании современных педагогических технологий
- Не менее 75% учителей внедряют минимум 2 новые педагогические технологии
- Не менее 57% педагогов отмечают уверенное владение цифровыми инструментами
- 80% педагогов систематически используют цифровые инструменты на уроках
- Снижение расхождения у 70% педагогов результатов обязательных независимых диагностик и оценок по предмету в два и более баллов

Обучающиеся:

- Улучшение образовательных результатов на 12% (успеваемость, МЦКО, ЕГЭ/ОГЭ)
- Вовлеченность в учебный процесс не менее 83%. Учеников
- Повышение удовлетворенности учащихся (опрос: +30% к показателю "интерес к предмету")
- Снижение неудовлетворенности качеством преподавания до 15%.



$$\{x_n\} + \{y_n\} \stackrel{df}{=} \{x_n + y_n\}; \quad \parallel \quad \{x_n\} \subset R$$

$\Downarrow_{n \rightarrow \infty}; \quad y_n$

$$\lim_{n \rightarrow \infty} \sqrt[n]{A} = 1$$

$x: \rho$

Эффекты

- ✓ Формирование группы лидеров в методической структуре ОУ (кадровый потенциал)
- ✓ Комфортная и четкая взаимосвязь между педагогами с профессиональными дефицитами и методической службой
- ✓ Повышение самооценки педагога, уменьшение степени профессионального выгорания
- ✓ Улучшение психологического климата в коллективе, повышение сплоченности педагогического состава ОУ
- ✓ Стабильность кадрового потенциала ОУ
- ✓ Повышение качества обучения, увеличение числа обучающихся участвующих в конкурсах, комфортная образовательная среда, сохранение контингента ОУ
- ✓ Рост рейтинга школы, получение образовательных грантов, повышение престижа профессии педагога



Ситуация в будущем

- ✓ Программа адресного сопровождения на основе ИПР позволяет целенаправленно устранять профессиональные дефициты педагогов и повышать качество образования в школе.
- ✓ К 2027 году система адресного сопровождения педагогов станет устойчивой
- ✓ Методическая служба будет работать в режиме "индивидуального коучинга"
- ✓ Педагоги начнут самостоятельно инициировать ИПР
- ✓ Обучающиеся покажут рост креативности и академических результатов
- ✓ Методическая служба работает в режиме постоянной поддержки, педагоги своевременно получают помощь, школа демонстрирует стабильно высокие образовательные результаты за счет качественного преподавания

