

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Великооктябрьская средняя общеобразовательная школа**

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор МБОУ Великооктябрьской СОШ
Е.С. Мириуца



28.08.2026

**Анализ методической работы
МБОУ Великооктябрьская СОШ за
2025-2026 учебный год.**

Цели анализа – выявление степени эффективности методической работы в МБОУ Великооктябрьская СОШ и ее роль в повышении профессиональной компетенции педагогов, а также степени реализации задач, поставленных перед методической службой на 2025-2026 учебный год, определение направлений работы на 2026-2027 учебный год.

Деятельность методической службы была направлена на поддержание высокого уровня качественных показателей учебной деятельности школьников посредством повышения профессионального мастерства педагогов и реализации педагогических технологий, направленных на интенсификацию образовательного процесса.

Основные направления методической работы включали:

1. Профессиональное развитие педагогов:

- Организация прохождения курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки.
- Проведение семинаров, тренингов и мастер-классов.
- Введение системы наставничества для молодых специалистов.

2. Совершенствование образовательного процесса:

- Разработка и внедрение инновационных методов и технологий обучения.
- Обеспечение методической поддержки в процессе подготовки и реализации образовательных программ.
- Мониторинг и анализ качества обучения, разработка рекомендаций по его улучшению.

3. Сотрудничество и обмен опытом:

- Создание условий для обмена опытом между педагогами через участие в конференциях, форумах и профессиональных сообществах.

4. Анализ и оценка эффективности педагогической деятельности:

- Проведение аттестации педагогов.
- Оценка результатов учебной и воспитательной работы.
- Использование результатов анализа для корректировки и

совершенствования методической работы.

5. Создание и поддержание методической базы:

- Разработка методических пособий, рекомендаций, дидактических материалов.

6. Поддержка индивидуального образовательного маршрута учащихся:

- Методическое сопровождение программ дополнительного образования.
- Поддержка проектной и исследовательской деятельности учащихся.

Одна из форм работы с обучающимися - подготовка и участие в ВсОШ:

Этапы ВсОШ	Количество участников	Результаты
Школьный этап	125	97 обучающихся принимали участие несколько раз (по разным предметам)
Муниципальный этап	45	2 победителя, 2 призера
Региональный этап	1	1 призер

Олимпиада по математике, физике, химии, биологии и информатике была проведена в онлайн-формате на платформе Образовательного центра «Сириус».

В течение года в школе использовались различные формы методической работы:

- методические объединения учителей
- работа учителей над темами самообразования с учетом профессиональных дефицитов
- консультации по организации и проведению современного урока
- организация работы с высокомотивированными детьми
- консультационная помощь молодым учителям по ведению школьной документации, по организации, проведению и анализу современного урока

Работа научно-методического совета школы:

В 2025-2026 учебном году проведено 4 заседания НМС, на которых рассматривались следующие вопросы:

1. Подведение итогов методической работы в 2024-2025 учебном году и ознакомление с планами работы ШМО на новый учебный год.

2. Итоги школьного этапа всероссийской олимпиады школьников (ВСОШ)
3. Итоги муниципального этапа ВСОШ.
4. Работа по обобщению инновационного опыта

Наставничество:

Одним из ключевых направлений российской системы образования является развитие

системы наставничества педагогических кадров, для эффективного профессионального

роста педагогических работников. Школьное наставничество в 2025-2026 уч. году организовано в соответствии с Положением о наставничестве в МБОУ Великооктябрьская СОШ

Цель: создание в рамках внутришкольной системы непрерывного повышения квалификации организационно-методических условий для успешной адаптации и профессионального роста начинающих педагогов, формирования их профессиональной компетенции, саморазвития и самосовершенствования.

Задачи:

Содействовать адаптации вновь прибывшего молодого учителя в педагогическом коллективе.

Сформировать представления о статусе педагога и способствовать формированию индивидуального стиля, методической грамотности педагога.

Выявлять профессиональные, учебно-методические проблемы молодых педагогов и содействовать их решению.

Содействовать педагогам в формировании навыков проведения самодиагностики.

Развивать потребности у молодых педагогов к профессиональному самосовершенствованию, содействовать повышению их профессиональной мотивации.

Проводить работу по овладению молодыми педагогами инновационными методами и технологиями обучения и воспитания обучающихся.

Школьное наставничество предусматривает систематическую работу по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания, обеспечить эффективность и результативность образовательного процесса.

В 2025-2026 уч. году за молодым специалистом был закреплен наставник:

№	ФИО молодого специалиста, должность	ФИО педагога-наставника, должность
1	Пержу Алексей Анатольевич, учитель физической культуры	Маклецкий Сергей Леонидович, учитель физической культуры

Наставник осуществлял содействие в прохождении молодым педагогом самодиагностики своих профессиональных дефицитов и в выработке индивидуального образовательного маршрута по их устранению. Оказывал методическую помощь молодому специалисту индивидуально..

Формы работы с молодым специалистом: посещение молодым педагогом уроков и внеурочных занятий учителя-наставника, посещение учителем - наставником уроков молодого педагога с последующим анализом, (взаимо) посещение уроков и внеклассных мероприятий других педагогов с последующим разбором, работа постоянно действующего семинара с молодыми специалистами 1 года работы, участие в мероприятиях муниципального и регионального уровней.

Вывод: продолжить развитие системы наставничества и поддержки молодых специалистов, рассматривать наставничество как технологию, направленную на профессиональное становление будущего учителя.

- Задача: обеспечить 100% сопровождение педагогов в возрасте до 35 лет в первые три года работы.

- Меры: разработать и внедрить индивидуальные планы адаптации для молодых специалистов, расширить институт наставничества, организовать регулярные встречи и обмен опытом, сохранить и расширить формы морального и материального поощрения наставников.

МБОУ Великооктябрьская СОШ имеет большой опыт участия в конкурсах, научно-практических конференциях и мероприятиях различного уровня. По итогам года педагоги приняли участие:

ФИО (полностью)	Наименование	Результат
-----------------	--------------	-----------

Муниципальный уровень		
Федорова Светлана Алексеевна, Гирш Светлана Владимировна, Ким Ольга Петровна	Заседания МУМО	Участие: выступление
Региональный уровень		
Господин Карина Сергеевна	Всероссийский проект «Премия Первых» в номинации «Наставник года»	Победитель

В Федеральном государственном образовательном стандарте (ФГОС) **проектная деятельность в школе** упоминается как важный компонент образовательного процесса, особенно в контексте формирования универсальных учебных действий (УУД) и развития метапредметных компетенций обучающихся. Реализуемые школой проекты направлены на повышение качества образования, его доступности, конкурентоспособности:

№	Проект	Уровень реализации проекта	Результат
2.	Проект «Билет в будущее»	Всероссийский	В 2025-2026 учебном году участниками проекта были 130 учащихся, 1 педагог-навигатор Обучающиеся принимали участие в профориентационных уроках, профориентационных диагностиках, мероприятиях профессионального выбора. В 2025-2026 учебном году в школе был реализован основной уровень профориентационного минимума, в рамках которого классные руководители 6-11 классов с помощью ресурсов платформы «Билет в будущее» еженедельно проводят занятия «Россия – мои горизонты»
3.	Проект «Интерактивная образовательная	Всероссийский	На платформе работает 11 педагогов. В 2025 году 93 учащихся приняли участие в олимпиадах, интерактивных играх, срезах знаний, работали с интерактивными карточками

	я платформа «Учи.ру»		
4.	Проект «Урок Цифры»	Всероссийский	Обучающиеся 1-11 классов приняли участие в онлайн-уроках по проекту «Урок Цифры»
5.	Проект Российского общества «Знание»	Всероссийский	Среди педагогов школы 3 зарегистрированных лектора РОЗ.
6.	Проект «Финансовая грамотность» в рамках программы «Со-действие повышению уровня финансовой грамотности населения и развитию финансового образования	Всероссийский	Просмотр онлайн уроков по финансовой грамотности, участие в тематических вебинарах, конкурсах, олимпиадах по финансовой грамотности.
7.	«Всероссийский проект «Навигаторы детства»	Всероссийский	1 педагог школы прошел обучение по программе «Навигаторы детства»

Проекты, направленные на повышение досуговой занятости детей и организацию творческой деятельности обучающихся:

№	Проект	Уровень реализации проекта	Результат
1.	Общероссийское общественно-государственное движение детей и молодежи «Движение первых»	Всероссийский	Победитель муниципального этапа, участник регионального конкурса «Ученик года»- Полеводова Ева.
2.	Детско-юношеское движение Юнармия	Всероссийский	Участие в игре «Зарница 2.0», 1 место в муниципальном этапе.
3.	«Школьное медиа-пространство. Окно	Школьный	Школьное медиапространство — это

	в мир и путь к личностному и профессиональному самоопределению»		комплексная образовательная среда, которая объединяет различные медийные структуры (школьное телевидение, радио, газету, фотостудию, соцсети) и направлена на развитие медиаграмотности, творческих навыков, а также на содействие личностному и профессиональному самоопределению учащихся.
--	---	--	--

С 19 марта 2026 года мессенджер МАХ получил статус социальной сети. Современный мир требует от молодых людей умения свободно ориентироваться в цифровом пространстве. Приобщение учителей и обучающихся к сети МАХ, освоение и работу в приложениях данной сети рассматриваем как Всероссийский проект. Педагоги (100%) и обучающиеся (97%) зарегистрированы и успешно пользуются приложениями МАХ, что является отличным инструментом, помогающим школьникам развивать необходимые навыки и значительно упрощать свою учебную жизнь. Благодаря своей универсальности и удобству, МАХ объединяет функции простого общения и образовательной среды.

Разработка и участие в различных проектах положительно влияет на общий уровень профессионального развития коллектива.

Кадровый потенциал общеобразовательного учреждения

Общие сведения:

- всего сотрудников -46
- из них административный состав – 4
- педагогический персонал – 22
- учебно-вспомогательный персонал – 5
- обслуживающий персонал – 15

По гендерному составу 86 % учителей школы – женщины. Такая ситуация наблюдается в школе на протяжении нескольких лет.

Таблица 3

Гендерный состав учителей

	2024-2025 учебный год	2025-2026 учебный год
Всего учителей	25	21
Мужчин	2	3
Женщин	23	19

Основная возрастная группа педагогов – учителя в возрасте от 35 до 70 лет. Образовательный ценз педагогов остается на протяжении нескольких лет относительно стабильным.

Таблица 4

Образовательный ценз педагогов школы

Образование	2024-2025 учебный год	2025-2026 учебный год
Высшее	17/68 %	15/71/%
среднее специальное	7/28%	6/29 %
В т.ч.нет педагогического образования	1/4 %	

Повышается профессиональный уровень учителей образовательного учреждения, учителя регулярно проходят курсы повышения квалификации.

Таблица 5

Квалификация педагогов школы

категория/разряд	2024-2025 учебный год	2025/2026 учебный год
Высшая	5/20 %	7/33%
Первая	10/40%	11/52%
соответствие занимаемой должности	10/40%	3/14%

Распределение педагогов по наличию квалификационной категории показывает, что большая часть коллектива имеет первую квалификационную категорию. В 2025-2026 учебном году первую квалификационную категорию получили Моисеева М.В., Грейнер Д.А., Гусева М.Б., высшую – Ким О.П., Осипова Л.Г., Гирш С.В.

Таблица 6

	2024-2025 учебный год	2025-2026 учебный год
до 2-х лет	1	
от 2 до 5 лет		1
от 5 до 10 лет	3	3
от 10 до 20 лет	4	6
свыше 20 лет	17	11

Анализ кадрового состава свидетельствует том, что в школе работают квалифицированные специалисты. Это позволяет реализовывать программы начального общего, основного общего и среднего общего образования с хорошими результатами.

В школе созданы и активно работают 4 школьных методических объединения (ШМО). Планы работы всех ШМО выполнены. Все школьные методические объединения вели свою работу над решением утвержденных каждым ШМО проблем в рамках реализации общей методической темы школы. Все предметные декады проведены в запланированный срок, их цели достигнуты.

Выводы. Деятельность методической службы школы в целом характеризуется высоким

уровнем, особенно по показателям кадрового потенциала и профессионального развития

педагогов.

Квалификационный состав педагогического коллектива отличается высоким уровнем:

большинство сотрудников имеют высшее образование и квалификационные категории.

Профессионализм педагогов подтверждается их активным участием в региональных

проектах, методической работе, а также наличием отраслевых наград.

Систематическое повышение квалификации охватывает почти 90% сотрудников, что обеспечивает устойчивое развитие компетенций и поддержание качества образования.

На основе анализа результатов эффективности функционирования методической службы предлагаются следующие рекомендации.

1. Повышение охвата и качества дополнительного профессионального образования.

- Задача: обеспечить участие 100% педагогических работников в программах ДПО, входящих в Федеральный реестр, с учётом диагностики профессиональных компетенций.

- Меры: организовать системную диагностику компетенций, на её основе формировать индивидуальные и групповые образовательные запросы, усилить информирование педагогов о доступных программах и возможностях обучения.

2. Развитие системы наставничества и поддержки молодых специалистов.

- Задача: обеспечить 100% сопровождение педагогов в возрасте до 35 лет в первые три года работы.

- Меры: разработать и внедрить индивидуальные планы адаптации для молодых специалистов, расширить институт наставничества, организовать регулярные встречи и обмен опытом, сохранить формы морального и материального поощрения наставников.

3. Внедрение индивидуальных образовательных маршрутов.

- Задача: увеличить долю педагогических и управленческих кадров, для которых разработаны индивидуальные образовательные маршруты (ИОМ).

- Меры: сделать разработку ИОМ обязательной по итогам диагностики компетенций, обеспечить методическое сопровождение их реализации, проводить регулярный мониторинг эффективности ИОМ.

4. Развитие профессиональных сообществ и сетевого взаимодействия.

- Задача: активизировать работу школьных методических объединений, расширить участие педагогов в муниципальных и региональных профессиональных сообществах.

- Меры: организовать регулярные семинары, мастер-классы, проектные сессии с участием руководителей районных МО, методистов, экспертов; развивать цифровые платформы для обмена опытом и лучшими практиками.

5. Совершенствование оценочной деятельности и вовлечения в этот процесс обучающихся.

- Задача: усилить индивидуализацию обучения, развивать навыки самооценки и взаимооценки у обучающихся.

- Меры: провести серию методических семинаров по современным подходам к оцениванию, внедрить в практику уроки с элементами самооценки, разработать методические рекомендации по гибкой адаптации учебных материалов.

6. Расширение участия в профессиональном конкурсном движении.

- Задача: повысить активность педагогов в конкурсах профессионального мастерства.

- Меры: организовать информационную и методическую поддержку участников конкурсов, проводить внутренние конкурсы с последующим представлением опыта на муниципальном и региональном уровнях.

7. Обеспечение системности и доступности методической поддержки.

- Задача: поддерживать высокий уровень удовлетворённости системой методической поддержки на всех уровнях.

- Меры: обеспечить оперативный доступ к методическим ресурсам, развивать индивидуальные консультации, поддерживать атмосферу профессионального сотрудничества и обмена опытом в коллективе.