



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КРЫМСКИЙ РАЙОН

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ПРИКАЗ

от 04.03.2014г.

город Крымск

№ 168-09

**Об организации работы по обеспечению профессионального
развития педагогических работников
муниципального образования Крымский район**

На основании методических рекомендаций по обеспечению профессионального развития педагогических работников на региональном уровне, с целью создания условий для непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников и обеспечения качества образования и достижений обучающихся **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Муниципальную программу «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Крымский район» (приложение).

2. А.А. Пацюк, директору МКУ ИМЦ обеспечить организационное и методическое сопровождение Муниципальной программы «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Крымский район».

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя начальника управления образования З.А. Резник.

4. Приказ вступает в силу со дня подписания.

Начальник управления



Н.М. Василенко

Приложение
к приказу управления образования
от 12.03.2015 № 108-03

Муниципальная программа
«Система обеспечения профессионального развития педагогических
работников муниципального образования Крымский район»

1. Общие положения

Непрерывное профессиональное развитие педагога, совершенствование его предметных и методических компетенций является ключевой задачей в повышении качества образования в районе. А организация системной работы по сопровождению его профессионального роста к динамическим изменениям системы образования на всех ее уровнях – ключевая задача управления образования и методического центра.

Муниципальная программа «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Крымский район» (далее – Программа) определяет цели, задачи и направления совершенствования существующих форм методического сопровождения, представляет систему актуальных мер и механизмов для обеспечения профессионального роста и развития педагога.

Нормативные основания.

Система разработана с учетом следующих документов:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол № 16 от 24 декабря 2014 г.);

Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае»;

Муниципальная программа муниципального образования Крымский район «Развитие образования», утвержденная постановлением главы муниципального образования Крымский район от 5 октября 2015 года № 939;

Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста»;

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2018 г. № 544 «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»;

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 января 2017 г. № 10Н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания»;

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 4 февраля 2021 г. № Р-33 «Об утверждении методических рекомендаций по реализации мероприятий по формированию и обеспечению функционирования единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров»;

Методические рекомендации для субъектов РФ по созданию и обеспечению функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, письмо Федерального государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Академия реализации государственной политики и профессионального развития работников образования Министерства просвещения Российской Федерации» от 6 июля 2021 г. № 2163.

Методические рекомендации Федерального института оценки качества образования по подготовке к проведению оценки механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации 2021 года.

Методические рекомендации ГБОУ ИРО Краснодарского края.

Принципы реализации Программы.

Муниципальная программа «Система обеспечения профессионального развития педагогических работников муниципального образования Крымский район» базируется на принципах:

- систематичности;
- уровневости;
- вариативности;
- сознательности субъектов;
- профессиональной ответственности;
- активности;
- соблюдения баланса традиций и инноваций в образовании;
- опоры на продуктивный опыт.

2. Целевые ориентиры

На муниципальном уровне оказывается помощь школьным методическим службам, молодым педагогам, создана система наставничества, разработана программа поддержки школьным методическим объединениям. Проводятся фестивали, стажировки, конкурсы профессионального мастерства, семинары, мастер-классы, стажировки, определены лидеры сетевого взаимодействия, муниципальные инновационные площадки, стажировочные площадки и площадки передового педагогического опыта.

В муниципалитете сложился определенный опыт организации методической работы, однако новые вызовы системе образования, а вместе с

тем и новые требования к профессиональной деятельности педагогов актуализируют задачу обновления содержания и организационной модели системы методической работы, ориентиром для модернизации которой выступают вышеперечисленные государственные инициативы.

Одной из важнейших задач в системе образования является создание условий для успешной адаптации и полноценной самореализации молодых кадров. Привлечение к работе молодых специалистов, педагогов, получивших современное профессиональное образование, поможет решить проблему кадрового обеспечения, позволит ускорить процесс внедрения стандартов, современных информационных, коммуникативных и здоровьесберегающих технологий, других педагогических инноваций в систему общего образования.

Основной целью Программы

Создание условий для непрерывного развития профессионального мастерства педагогических с целью обеспечения качества образования и достижений обучающихся.

Реализация Программы предусматривает достижения следующих целей:

- 1) выявление профессиональных затруднений и дефицитов педагогических работников;
- 2) совершенствование предметных компетенций педагогических работников;
- 3) разработка индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников;
- 4) увеличение охвата педагогических работников профессиональной переподготовкой и курсами повышения квалификации;
- 5) осуществление методического сопровождения педагогических работников;
- 6) вовлечение педагогов в экспертную деятельность;
- 7) поддержка молодых педагогов и реализация системы наставничества;
- 8) формирование программ поддержки методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне;
- 9) проведения профилактики профессионального выгорания педагогов;
- 10) организация сетевого взаимодействия педагогов на муниципальном уровне;
- 11) анализ состояния и результатов деятельности школьных методических объединений;
- 12) выявление кадровых потребностей в образовательных организациях;
- 13) развитие кадрового потенциала в образовательных организациях.

Цель № 1. Выявление профессиональных затруднений и дефицитов педагогических работников

- содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных затруднений и дефицитов педагогов; создание условий для повышения внешней и внутренней мотивации учителя к дальнейшей педагогической деятельности, для формирования и развития его профессиональной компетентности.

Обоснование цели. Современный педагог, соответствующий требованиям профессионального стандарта, должен быть готов к успешному выполнению определенных трудовых функций и трудовых действий в сфере построения образовательного процесса, в сфере общения, при создании образовательной среды и её возможностей. Но не все педагоги и не всегда в полной мере готовы к выполнению профессиональных трудовых функций и действий. Высокий уровень требований к результатам приводит к возникновению у педагогов различных затруднений (дефицитов) предметных, методических, психолого-педагогических, цифровых, оценочных, коммуникативных и др.

Именно поэтому выявление профессиональных дефицитов педагогических работников является основой дальнейшего развития педагога.

Реалистичность цели. Выявление или диагностика профессиональных компетенций педагогов – это комплекс оценочных процедур, включающих в себя тестирование, самодиагностика, диагностика управленческой командой школы и тьютором-предметником.

Способами публикации данного целевого ориентира, свидетельствующими о его постановке и реализации, являются отражение на сайте:

- приказ о проведении оценочных процедур,
- аналитическая справка о результативности диагностики.

Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников

Обоснование цели. Значимость для муниципальной системы образования установки целевого ориентира, связанного с совершенствованием предметных компетенций педагогических работников, определяется необходимостью совершенствования кадрового потенциала, восполнения у педагогических работников предметных дефицитов.

Предметные компетенции как личностное образование современного педагога характеризуют его владение содержанием преподаваемого предмета и сверх него, умением решать учебные задачи любой сложности, видеть и устранять фактические ошибки обучающихся. Поэтому именно недостатки предметной подготовки современного педагога являются основным риском снижения качества образования обучающихся, и, как следствие, отнесения общеобразовательной организации в группу школ с низкими образовательными результатами, ограничивают способы трудовой деятельности педагога и сужают учебные возможности детей, не позволяя полноценно раскрыть перел

ними содержание предмета и развить способности в данной предметной области.

Способами публикации данного целевого ориентира, свидетельствующими о его постановке и реализации, являются:

процедуры выявления уровня сформированности предметных компетенций педагогов, в том числе на основе результатов оценочных процедур; план работы по совершенствованию предметных компетенций, включающий мероприятия Института развития образования Краснодарского края, территориальных методических служб, районных методических объединений, педагогов-тьюторов и др.; отчеты о выполнении мероприятий плана работы по совершенствованию предметных компетенций; аналитические справки о результативности работы по совершенствованию предметных компетенций педагогических работников.

Реалистичность цели. Достижимость целевого ориентира, связанного с совершенствованием предметных компетенций педагогических работников, определяется следующими ресурсами системы образования: высококвалифицированным кадровым составом участников реализации Системы; наличием районных методических объединений и учителей тьюторов.

Самостоятельным показателем реалистичности цели является наличие аппарата для диагностирования ее достижимости:

результаты независимых оценочных процедур обучающихся; анализ отчетов, в том числе самообследования; опрос; тестирование; данные, представленные в автоматической системе АИС Сетевой город образования.

Цель № 3. Разработка индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников

Обоснование цели. Индивидуальный образовательный маршрут педагогического работника комплекс мероприятий, включающий описание содержания, форм организации, технологий, темпа и общего времени освоения педагогическим работником необходимых знаний, умений, практических навыков и опыта, в том числе, учитывающем актуальные дефициты профессиональных компетенций педагога, его личные ресурсы, педагогический потенциал или условия образовательной организации, в которой он работает.

Принципы персонификации, мобильности и адресности, лежащие в основе результатов диагностики профессиональных затруднений и дефицитов педагогов и позволяют оперативно реагировать на изменяющиеся запросы и профессиональные дефициты педагогических коллективов и отдельных педагогов, управленческих кадров.

Реалистичность цели. МКУ ИМЦ, районные методическое объединения, педагоги-тьюторы и управленческие команды общеобразовательных организаций обладают материальной базой и высокими предметно-методическими компетенциями, что позволяет оказывать педагогам и руководителям образовательных организаций адресную помощь, вовремя

выявлять дефициты профессиональных компетенций, удовлетворять запросы разных категорий педагогических работников, учитывая особенности их профессиональной деятельности, личностных характеристик, решаемых задач и поставленных целей при непрерывной методической поддержке и тьюторском сопровождении.

Цель № 4. Увеличение охвата педагогических работников профессиональной переподготовкой и курсами повышения квалификации

Обоснование цели. Для повышения педагогических компетенций педагогических работников и управленческих кадров, знакомства с современными подходами к организации воспитательного процесса и развитие своих компетенций на пути активного профессионального роста, с учетом анализа затруднений и дефицитов педагогов цели увеличить охват курсами повышения квалификации.

Также наличия педагогов, работающих не по специальности или совмещающих учебные предметы (в малокомплектных школах) является основной целью по реализации Системы.

Реалистичность цели. ГБОУ ИРО Краснодарского края и программы дополнительного профессионального образования, реализуемые на базе учреждений дополнительного профессионального образования, включают в себя обязательное тестирование на определение уровня профессиональных компетенций педагогов и руководителей общеобразовательных организаций.

Самостоятельным показателем реалистичности цели является наличие аппарата для диагностирования ее достижимости:

- 1) наличие мониторинга затруднений и дефицитов педагогических работников;
- 2) доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности в общей доле прошедших профессиональную переподготовку.

Цель № 5. Осуществление методического сопровождения педагогических работников

Обоснование цели. Система методического сопровождения педагогических работников определяет методологические, организационные, содержательные и процессуальные основы деятельности и направления модернизации существующих в системе образования структур и форм научного и методического обеспечения повышения квалификации, а также переподготовки педагогических работников в целях развития кадрового потенциала системы образования Российской Федерации.

Развитие российского образования, формирование модели современной школы требуют соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических работников вызовам времени, быстрой реакции на

происходящие изменения, умений грамотно использовать те средства профессиональной деятельности, которые будут ключом к успеху в ближайшем будущем. Устойчиво проявляющиеся инфляционные тенденции при реализации профессиональной готовности педагогов актуализируют необходимость научно-методического сопровождения их деятельности, обеспечивающего своевременное восполнение профессиональных дефицитов при решении задач динамично развивающейся системы образования. Научно-методическое сопровождение как самостоятельный процесс должно носить системный, многоаспектный и управляемый характер, реализовываться на всех уровнях системы образования и иметь атрибуты персонифицированного процесса. Кроме того, создание системы научно-методического сопровождения педагогических работников, направленной на удовлетворение их профессиональных и образовательных потребностей, обновление и обогащение интеллектуального потенциала общества должно стать логическим результатом реализации Национального проекта «Образование» в аспекте модернизации системы дополнительного профессионального образования.

Таким образом, актуальность создания муниципальной системы методического сопровождения педагогических работников определяется значимостью их профессиональной деятельности в достижении приоритетных национальных задач и обеспечения повышения качества образования, необходимостью систематизации на уровне школы, муниципалитета, края в оказании им своевременной помощи и определении инновационных способов методического сопровождения, отвечающих вызовам и целям современного образования. При этом важность обновления подходов к методическому сопровождению педагогических работников на всех уровнях обусловлена масштабами, темпами и сущностью инновационных процессов в системе образования.

Подходы к построению муниципальной системы методического сопровождения педагогических работников детерминируются следующими позициями:

1) основным субъектом профессионального развития является педагог, а его профессиональная мотивация выступает наиболее эффективным фактором профессионального роста;

2) к системе обеспечения профессионального развития предъявляется требование оперативного реагирования на изменяющиеся образовательные потребности отдельных педагогов, педагогических сообществ, образовательных организаций, педагогических систем различного уровня;

3) успешность методического сопровождения педагогических работников обеспечивается участием всех групп взаимодействия (МКУ ИМЦ, общеобразовательные организации, РМО, тьюторы) и с учетом участия социальных партнеров;

4) общественно-государственные, общественные сети и сетевые сообщества инновационного, методического, информационного характера являются действенным механизмом обновления содержания образования и одновременно эффективным средством профессионального развития педагогов.

Реалистичность цели. Достижимость целевого ориентира, связанного с методическим сопровождением педагогических работников, определяется следующими ресурсами системы образования: высококвалифицированным кадровым составом участников реализации Системы; разработкой базового нормативного обеспечения; соглашением с ГБОУ ИРО Краснодарского края, наличием методического обеспечения методического сопровождения педагогических работников; разработкой и использованием информационного обеспечения методического сопровождения педагогических работников.

Цель № 6. Вовлечение педагогов в экспертную деятельность

Обоснование цели. В последние годы обществом уделяется все большее внимание качеству образования. Объективность его оценивания сегодня регламентирована федеральными государственными образовательными стандартами, а до введения их в действие определялась государственными нормативными документами.

Установить фактические значения показателей и сравнить их с обязательными требованиями можно только экспертным методом.

Способы публикации данного целевого ориентира, свидетельствующие о его постановке и реализации: процедуры выявления уровня сформированности компетенций работников образования в части экспертной деятельности по направлениям, в том числе на основе результатов оценочных процедур; анализа документов, подтверждающих участие в экспертной деятельности муниципалитета и региона, достигнувших высоких результатов по направлениям экспертной деятельности, в соответствии с муниципальными и региональными мероприятиями, педагогов-тьюторов и др.; приказы о подведении итогов мероприятий; аналитические данные о результативности работы деятельности педагогов.

Реалистичность цели. Достижимость целевого ориентира, связанного с вовлечением педагогов в экспертную деятельность, определяется следующими ресурсами системы образования:

высококвалифицированным кадровым составом участников реализации Системы; наличием в муниципальной системе образования районного методического совета и районных методических объединений; накопленным в Крымском районе опытом по выявлению победителей конкурсов от муниципального до краевого уровней; гибкостью и мобильностью системы образования Крымского района в аспекте вовлечения педагогов в экспертную деятельность.

Самостоятельным показателем реалистичности цели является наличие аппарата для диагностирования ее достижимости: результаты независимых оценочных процедур обучающихся; анализ отчетов и нормативных актов по мероприятиям; опрос; тестирование; данные, представленные в региональной системе «Сетевой город».

Цель № 7. Поддержка молодых педагогов по реализации системы наставничества

- содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных склонностей молодого специалиста и закреплением его за образовательной организацией; создание условий для повышения внешней и внутренней мотивации молодого специалиста к дальнейшей педагогической деятельности, для формирования и развития его профессиональной компетентности.

Обоснование цели. Значимость для муниципальной системы образования установки целевого ориентира, связанного с осуществлением поддержки молодых педагогов по реализации системы наставничества, определяется необходимостью привлечения и закрепления молодых педагогов в образовательных организациях Крымского района, оказание помощи в адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности. Одним из инструментов которого является институт наставничества. Осуществляя передачу и ускорение социального опыта, является наиболее эффективной формой профессиональной адаптации, способствующей повышению профессиональной компетенции и закреплению педагогических кадров.

Постановка данной цели предусматривает использование имеющегося потенциала краевой, муниципальной системы образования способствующей изучению условий адаптации и профессиональных дефицитов молодых педагогов, формированию положительного отношения молодого специалиста к педагогическому труду, оказание всесторонней помощи и поддержки молодого специалиста с целью его скорейшего вхождения в профессию.

Способами публикации данного целевого ориентира, свидетельствующими о его постановке и реализации, являются отражение на сайте:

- Положения о наставничестве,
- Положение о школьном методическом объединении,
- Положение о школе молодого педагога,
- План работы педагогов-наставников и т.д.

Соответствие муниципальной цели региональной цели

В районе поддержка молодых педагогов осуществляется через муниципальную «Школу молодого учителя» и систему наставничества. Для создания условий роста профессионального мастерства молодых педагогов им оказывается информационная, методическая, психолого-педагогическая поддержка.

Основной целью является содействие в профессиональном росте с учетом индивидуальных склонностей молодого специалиста и закреплением его за

образовательной организацией, создание условий для повышения внешней и внутренней мотивации молодого специалиста к дальнейшей педагогической деятельности, для формирования и развития его профессиональной компетентности.

Цель № 8. Формирование районного методического актива и профессиональных сообществ на муниципальном уровне.

Обоснование цели. Система профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров может быть построена только при участии наиболее квалифицированной части педагогического сообщества — методического актива. Также формирование методического актива может быть рассмотрено как одно из условий развития Единой системы методического сопровождения педагогических работников и образовательных организаций.

Задачи, которые планируется решить в результате формирования методического актива:

создать в субъекте экспертное сообщество, состоящее из квалифицированных педагогов с высоким уровнем методической компетентности; создать условия для осуществления адресного повышения квалификации и последующего формирования индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников и управленческих кадров.

Реалистичность цели. Районный методический совет (актив) формируется из педагогов, успешно прошедших процедуру оценки методических компетенций, проводимой ФИОКО и показывающим высокие результаты по итогам оценочных процедур.

Требования, предъявляемые к педагогу, входящему в методический актив:

знание преподаваемого предмета в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке.

знание основ методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий; владение формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.; использование специальных подходов к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; знание путей достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения владение формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты,

полевая практика и т.п.; умение объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей.

Способами публикации данного целевого ориентира, свидетельствующими о его постановке и реализации, являются отражение на сайте:

- положения о районном методическом объединении,
- положение о школьном методической объединении,
- муниципальная программа поддержки, дорожная карта методических объединений и профессиональных сообществ педагогов,
- положения о муниципальной системе методической работы,
- муниципальная программа, дорожная карта развития муниципальной системы методической работы.

Цель № 9. Проведения профилактики профессионального выгорания педагогов

Обоснование цели. В последние годы проблема сохранения психического здоровья педагогов стала особенно актуальной, так как главным фактором развития ребенка выступает личность самого педагога, от эффективной деятельности которого во многом зависит будущее не только обучающихся, но и всего общества.

Завышенные профессиональные требования в современном обществе к личности педагога, его главной роли в осуществлении образовательного процесса, способствуют развитию нервно-психического перенапряжения, развитию невротических расстройств и различных заболеваний, вызванных стрессом. В настоящее время профессиональная деятельность педагога отличается высоким уровнем эмоциональной, интеллектуальной и психологической нагрузки, что впоследствии приводит к синдрому профессионального выгорания, сопровождаемого рядом деформаций: истощенностью эмоционально-личностных ресурсов, деперсонализацией и редукцией профессиональных достижений. «Выгоревший педагог» отличается повышенной тревожностью, агрессивностью, категоричностью, жесткой самоцензурой, что ограничивает творчество, свободу, профессиональный рост, стремление к самосовершенствованию.

Как правило, при обучении в профессиональных учреждениях будущих педагогов не готовят к возможной эмоциональной перегрузке, не формируют у него (целенаправленно) соответствующих знаний, умений, личностных качеств, необходимых для преодоления эмоциональных трудностей профессии.

В связи с этим встают задачи перед муниципальной системой образования:

- 1) проведения ежегодного мониторинга среди педагогов на предмет определения степени выраженности уровней профессионального выгорания и отдельных симптомов данного синдрома, с применением методики

диагностики В.В. Бойко «Эмоциональное выгорание педагога», состоящей из 84 пунктов, группирующихся в 12 шкал, которые в свою очередь объединяются в три фактора, соответствующие трём выделенным фазам эмоционального выгорания;

2) разработки рекомендаций по профилактике профессионального выгорания педагога;

3) анализа и отчета проведения мониторинга по выявлению школ с высоким уровнем профессионального выгорания педагогов и результатов профилактической работы.

Реалистичность цели. Достижимость цели, связанной с выявлением уровней профессионального выгорания педагогов и проведением профилактической работы в данном направлении, определяется следующими ресурсами системы образования:

проведением мониторинга среди педагогов на предмет определения степени выраженности уровней профессионального выгорания; разработанной профилактической программы по предупреждению и ликвидации последствий профессионального выгорания педагогов; высококвалифицированным кадровым составом лиц, ответственных за проведение мониторинга и профилактической программы по предупреждению и ликвидации последствий профессионального выгорания педагогов; разработкой методических рекомендаций выстраивания адресной работы с педагогами по профилактике профессионального выгорания.

Самостоятельным показателем реалистичности проекта является наличие аппарата для диагностирования его достижимости:

- а) опережающий мониторинг (инструментарий);
- б) анализ исследования.

Цель № 10. Организация сетевого взаимодействия педагогов на муниципальном уровне

Обоснование цели. Значимость для муниципальной системы образования установки целевого ориентира, связанного с осуществлением сетевого взаимодействия (районные методические объединения, школа молодого педагога, школа молодого руководителя), определяется необходимостью привлечения заинтересованных субъектов к решению проблемы повышения методической культуры педагогических и руководящих работников образовательных организаций муниципального образования и совместного использования ресурсов, направленного на обеспечение доступности качественного образования, определенного государственными гарантиями реализации прав граждан.

Постановка данной цели предусматривает использование имеющегося потенциала муниципальной системы образования и гармоничное встраивание в ее инфраструктуру новых участников, способных дополнить и обогатить комплекс взаимоотношений, развить их потенциал в направлении решения

проблемы повышения качества методической культуры, через сетевые сообщества, использования информационных технологий.

В районе реализуется программа развития районных методических объединений и поддержки школьных методических объединений; для повышения эффективности деятельности школьных методических объединений развивается единое научно-методическое пространство через сетевое партнерство и интеграцию деятельности разноуровневых организованных структур, работу регионального методического объединения. Создаются условия для совершенствования технологий, методики и форм организации образовательной деятельности. Развивается мотивация деятельности педагогов в профессиональных сообществах.

Другой механизм профессионального развития педагогов, сложившийся в регионе, - это методические объединения. Деятельность их направлена на решение задач модернизации образовательной практики (появление инновационных практик достижения новых образовательных результатов, новых моделей организации образовательного процесса и т.д.) и предусматривает:

осуществление методической поддержки педагогических работников и управленческих кадров на местах; создание среды для мотивации педагогов к непрерывному профессиональному развитию; участие в экспертизе инновационных проектов, лучших педагогических практик, в их внедрении и распространения в другие общеобразовательные организации.

Способами публикации данного целевого ориентира, свидетельствующими о его постановке и реализации, являются отражение на сайте:

- положения о школьном методическом объединении;
- положения о районно методическом объединении;
- планов реализации сетевого взаимодействия;
- отчетов о выполнении планов реализации сетевого взаимодействия;
- анонсов и отчетов о проведении сетевых мероприятий и др.

Соответствие муниципальной цели региональной цели. Так как организация сетевого взаимодействия муниципальной методической службой является составной частью региональной системы методической работы, то все цели ее развития должны быть сопоставимы с целями и задачам, изложенным в региональных документах. В целях методического сопровождения и развития муниципальной системы образования, трансляции наработанного инновационного опыта посредством организации сетевого взаимодействия школьным методическим службам присваивается статус лидеры сетевого взаимодействия. Основной целью деятельности служб сетевого взаимодействия является трансляция наработанного инновационного опыта посредством организации сетевого взаимодействия методической службы и образовательными организациями, заинтересованными в решении актуальной проблемы.

Цель № 11. Анализ состояния и результатов деятельности школьных методических объединений

Обоснование цели.

Анализ деятельности школьных методических объединений и (по различным направлениям) дает понимание, что сетевые сообщества педагогов — это инструменты: взаимной оценки в совершенствовании предметных и методических компетенций, диалога коллег, поддержания традиций наставничества и преемственности в профессиональном развитии молодых педагогов.

С использованием сетевых технологий общественно-профессиональные сообщества (предметные ассоциации) могут включаться в работу по решению таких важных государственных задач, как: развитие национальной системы учительского роста; разработке программ развития и нормативных актов, методических рекомендаций по совершенствованию содержания и технологий обучения; содержательное наполнение образовательной деятельности в соответствии с ФГОС (участие в разработке рекомендаций по реализации содержательной части конкретной предметной области, в оказании методической помощи педагогам, в распространении и внедрении передового педагогического опыта); разработка и реализация примерных основных образовательных программ; разработка и внедрение предметных концепций, обсуждение отдельных положений проектов предметных концепций, детализация требований ФГОС; работа с одаренными детьми и проведение предметных олимпиад и иных конкурсов; внедрение дистанционных творческих экзаменов (в режимах онлайн и офлайн), посредством обеспечения равных возможностей для всех участников независимо от географических, транспортных и социально-экономических факторов; анализ результатов международных исследований, ВПР, НИКО и других; подготовка предложений и реализация иных отечественных разработок систем оценки качества и мониторинга образования в Российской Федерации; участие предметных ассоциаций в конкурсах «Учитель года», конкурс на присуждение премий лучшим учителям за достижения в профессиональной деятельности и других на региональном и федеральном уровнях; взаимодействие между предметными ассоциациями и органами власти, ответственными за реализацию образовательной политики.

Реалистичность цели. Достижимость целевого ориентира, связанного с анализом результатов деятельности школьных методических объединений, определяется комплексным подходом, включающим в себя как количественные, так и качественные критерии (показатели), а также определяется следующими ресурсами системы образования:

высококвалифицированным кадровым составом руководителей школьных методических объединений; разработанным и апробированным мониторингом изучения состояния и результатов деятельности методических объединений.

Цель № 12. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях

Обоснование цели. Выявление кадровых потребностей в образовательных организациях Крымского района проводится на основе следующих документов: приказа Министерства просвещения РФ от 19 февраля 2021 г. № 56 «О проведении мониторинга обеспеченности кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в субъектах РФ» и распоряжения главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 23 сентября 2020 г. № 22 -р «Об утверждении паспорта системы общего образования Краснодарского края, включающего региональных план мероприятий («дорожную карту») по кадровому обеспечению системы общего образования Краснодарского края». Кадровый дефицит является фактором снижения качества образования, для устранения которого необходимо выявлять кадровые потребности (количественные и качественные) каждой образовательной организации.

Реалистичность цели.

В целях разрешения проблем с кадровым дефицитом в образовательных организациях в районе реализуется программа «Земский учитель». Ежегодно ведется целевой набор на педагогические специальности в Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Армавирский государственный педагогический университет», Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Кубанский государственный университет», социально-педагогических колледжах. Более 30 организаций реализуют дополнительные профессиональные программы повышения квалификации педагогов. 8 общеобразовательных организаций (23,5 %) реализуют социально-педагогической направленности и 1 общеобразовательная школа (3 %) – психолого-педагогической направленности.

Цель № 13. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях

Обоснование цели. Кадровый потенциал образовательной организации — величина не постоянная, так как его количественные и качественные характеристики меняются под воздействием как объективных факторов, так и управленческих решений. Развитие кадрового потенциала основано на подготовке и переподготовке кадров и их карьере, системе непрерывного образования, совершенствовании организационных структур и стиля управления. Чем выше кадровый потенциал организации, тем более сложные задачи могут ими решаться.

Успешность педагогической деятельности во многом зависит от умения и способности каждого педагога мобилизовать свои собственные усилия на систематическую умственную работу, рационально строить свою

деятельность, управлять своим эмоциональным и психологическим состоянием использовать свой потенциал, проявлять творческую активность.

В настоящее время очень важно уделять внимание мотивации педагога к профессиональному росту, самореализации.

У педагога может быть сформирована устойчивая мотивация в постоянном профессиональном саморазвитии, приобретении новых знаний и профессиональных умений.

Мотивация саморазвития обусловлена профессиональными образовательными потребностями — желанием усовершенствовать педагогическую деятельность или устранить возникшие в ней проблемы, то есть стать профессионально более успешным. Для возникновения мотивации важно применять стимулирование.

Перед педагогами должны быть поставлены цели, достижение которых требует наличия новых знаний.

Педагог должен постоянно включаться в новые для себя виды деятельности, работать в новых условиях, использовать новые средства, менять круг общения.

Педагог должен иметь широкий и разнообразный круг общения.

В образовательном учреждении должна быть создана «конкурентная» социальная профессиональная среда, стимулирующая педагога к постоянному совершенствованию.

Педагог должен быть уверен, что способен обучиться новым методам работы и адаптироваться к изменениям, иметь возможности получения качественной информации, необходимой для удовлетворения потребностей в его профессиональном развитии.

Педагог в процессе контроля и оценки своей работы должен регулярно получать адекватную обратную информацию об уровне своего профессионализма.

Педагог должен быть уверен в получении внутреннего (удовлетворенность, достижение желаемых целей и др.) и внешнего (статус, признание коллег, получение значимой работы, высокого разряда, повышения заработной платы и др.) вознаграждения. Это вознаграждение должно являться для него ценным, удовлетворять его потребности.

Педагог должен быть уверен, что данное вознаграждение нельзя получить без профессионального развития.

Статус педагога в коллективе должен зависеть от уровня его компетентности и образованности.

Условия, необходимые для профессиональной самореализации личности педагога:

дифференцированный и индивидуальный подход в методической работе с педагогами; специальное обучение педагогов в районе (Школа молодого специалиста, тренинги, творческие группы и т.п.); реализация наставничества внутри образовательной организации; условия для внедрения инноваций в

практику работы образовательного учреждения, перехода к инновационному режиму; включение педагогов в управленческую деятельность; делегирование полномочий с целью повышения ответственности.

Основные формы методической работы, направленные на развитие кадрового потенциала организации:

постоянно действующий методическое объединение, семинары-практикумы; организация индивидуальных и групповых консультаций педагогов с целью оказания адресной эффективной методической помощи педагогам по вопросам организации образовательного процесса; организация деятельности Творческой группы по планированию педагогами образовательной работы с детьми; мастер-классы с целью повышения профессиональной компетентности педагогов, имеющих небольшой стаж работы, обмен передовым педагогическим опытом; открытый показ образовательной деятельности педагогами, имеющими небольшой стаж работы; самообразование педагогов (расширение и углубление знаний, совершенствование имеющихся и приобретение новых навыков и умений); прохождение различных курсов повышения квалификации для всех категорий педагогических работников; проведение открытых мероприятий по обмену опытом педагогической деятельности с педагогами на районных методических объединениях. желание педагога познавать и самореализовываться.

Реалистичность цели.

Достижимость целевого ориентира, связанного с развитием кадрового потенциала в образовательных организациях, определяется следующими ресурсами системы образования:

совершенствование профессиональной подготовки педагогических кадров в организациях высшего образования и среднего профессионального образования; профессиональная ориентация обучающихся образовательных организаций, в том числе классов психолого-педагогической направленности, на получение педагогического образования; совершенствование деятельности педагогических кадров в целях повышения качества образования; создание условий для успешной адаптации, закрепления в профессии и развития профессиональной компетентности выпускников педагогических специальностей организаций ВО и ПОО;

создание системы поддержки молодых специалистов; обеспечение дальнейшего развития непрерывного педагогического образования и создание эффективной системы профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических работников по актуальным направлениям развития образования; переподготовка управленческих кадров; аттестация руководящих и педагогических работников; формирование и подготовка резерва управленческих кадров; разработка и реализация комплекса

2. Показатели

Показатель – обобщенная характеристика свойств объекта и процесса. Показатели для оценки методическая служба выбирает самостоятельно в рамках своей сложившейся системы методической работы. Показатели могут быть как качественными, так и количественными, они обязательно должны соответствовать цели и не иметь негативных последствий для участников образовательного процесса.

Количественные показатели, фиксируют меру выраженности, развития определенного свойства, качественные показатели фиксируют наличие или отсутствия определенного свойства.

С учетом целей обоснованной муниципальной системы методической работы ИМЦ определяет показатели, по которым в дальнейшем будут проводить мониторинг.

Оценке подлежат показатели по осуществлению методической поддержки молодых педагогов по реализации системы наставничества; по развитию и поддержке методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне; по организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне; по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников. За наличие показателей, соответствующих цели, муниципалитеты набирают по 2 балла каждого показателя, в случае несоответствия цели – по 1 баллу за каждый показатель.

Методика предполагает выявление и оценку неэффективных показателей и показателей с негативными последствиями. За наличие таких показателей у образовательной организации вычитается 1 балл, по каждой позиции оценивания.

Если показатель/перечень показателей по позиции оценивания представлен, соответствует обоснованной цели и в нем нет неэффективных показателей и/или показателей с негативными последствиями, то соответствующие баллы выставляются за наличие показателя(-ей) и за соответствие показателя(-ей) обоснованной цели, а за наличие неэффективных показателей и/или показателей с негативными последствиями выставляется 0 баллов.

Если показатель/перечень показателей по позиции оценивания представлен, не соответствует обоснованной цели и в нем нет неэффективных показателей и/или показателей с негативными последствиями, то соответствующие баллы выставляются за наличие показателя(-ей), а за соответствие показателя(-ей) обоснованной цели и за наличие неэффективных показателей и/или показателей с негативными последствиями выставляется 0 баллов.

Если позиция оценивания представлена перечнем показателей, которые соответствуют обоснованной цели, но в нем есть хотя бы один неэффективный показатель и/или показатель с негативными последствиями, то по первым двум параметрам выставляются соответствующие баллы с положительными значениями, а по третьему параметру – с отрицательным, то есть за наличие

неэффективных показателей и/или показателей с негативными последствиями баллы вычитаются.

Если позиция оценивания представлена перечнем показателей, которые не соответствуют обоснованной цели, и в нем есть хотя бы один неэффективный показатель и/или показатель с негативными последствиями, то по первому параметру выставляются баллы с положительными значениями, по второму параметру выставляется 0 баллов, а по третьему параметру выставляются баллы с отрицательными значениями.

Если позиция оценивания представлена одним показателем и он является неэффективным и/или с негативными последствиями, то по первым двум параметрам выставляется 0 баллов, а за наличие неэффективного показателя и/или показателя с негативными последствиями баллы вычитаются.

Если показатель/перечень показателей отсутствует, то по всем параметрам оценивания выставляется 0 баллов.

Наименование муниципальных показателей	Соответствие показателей обоснованной цели
Выявление профессиональных затруднений и дефицитов педагогических работников	
1. Наличие нормативного акта, регулирующего выявление профессиональных дефицитов педагогических работников	Цель № 5. Осуществление методического сопровождения педагогических работников
2. Наличие методического обоснования по выявлению профессиональных дефицитов	
3. Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных затруднений и дефицитов (общее количество педагогов, прошедших тестирование).	
4. Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов, у которых выявлены профессиональные дефициты (количество педагогов, у которых выявлены проф. дефициты).	
5. Уровень профессионально-технологической компетентности.	
6. Уровень профессионально-социальной компетентности.	
7. Уровень компетентности по решению профессионально значимых проблем.	
Показатели по учету индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников	
1. Наличие нормативного акта, регулирующего учет индивидуальных образовательных маршрутов	Цель № 1. Выявление профессиональных затруднений и дефицитов педагогических работников. Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников. Цель № 3. Разработка индивидуальных образовательных маршрутов
2. Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты совершенствования на основе диагностики профессиональных	

<p>дефицитов.</p> <p>3. Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты профессионального роста (из числа педагогов у которых не выявлены профессиональные дефициты).</p> <p>4. Доля педагогических работников, принявших участие в мероприятиях, направленных на устранение профессиональных дефицитов в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов.</p>	<p>непрерывного развития профессионального мастерства педагогических работников.</p> <p>Цель № 4 Увеличение охвата педагогических работников профессиональной переподготовкой и курсами повышения квалификации.</p> <p>Цель № 9. Проведения профилактики профессионального выгорания педагогов.</p> <p>Цель № 5. Осуществления методического сопровождения педагогических работников.</p> <p>Цель № 7. Поддержка молодых педагогов и реализация системы наставничества.</p> <p>Цель № 10. Организация сетевого взаимодействия педагогов на муниципальном уровне.</p> <p>Цель № 13. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях.</p>
<p>Показатели по увеличению охвата педагогических работников профессиональной переподготовкой и курсами повышения квалификации</p>	
<p>1. Проведение мониторинга потребности в профессиональной переподготовке</p> <p>2. Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку и курсы повышения квалификации в общей доле прошедших профессиональную переподготовку</p>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.</p> <p>Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников</p> <p>Цель № 3. Разработка индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального мастерства педагогических работников.</p> <p>Цель № 4. Увеличение охвата педагогических работников профессиональной переподготовки и курсами повышения квалификации</p> <p>Цель № 5. Осуществление методического сопровождения педагогических работников</p> <p>Цель № 12. Выявление кадровых потребностей в образовательной организации</p> <p>Цель № 13. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях.</p>
<p>Показатель по вовлечению педагогов в экспертную деятельность</p>	
<p>1. Наличие нормативного акта, регулирующего достижения педагогов в области экспертной деятельности.</p> <p>2. Достижения педагогов и его обучающихся по направлениям экспертной деятельности.</p>	<p>Цель № 6. Вовлечение педагогов в экспертную деятельность.</p> <p>Цель № 8. Формирование программ поддержки методических объединений и профессиональных сообществ</p>

3. Численность педагогов, включенных в экспертную деятельность регионального, федерального уровней.	педагогов на муниципальном уровне Цель № 13. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях
Показатели по осуществлению методической поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Аналитические исследования, мониторинги по выявлению профессиональных дефицитов молодых педагогов; 2. Адресное планирование работы с учетом выявленных профессиональных дефицитов молодых педагогов; 3. Выявление лучших педагогических практик, реализуемых молодыми специалистами, обобщение и их дессимиляция; 4. Проведение мероприятий, направленных на профессиональное развитие молодых специалистов, реализуемых в сетевой форме; 5. Наличие Положения о наставничестве; 6. Наличие графика прохождения курсов повышения квалификации педагогами-наставниками; 7. Наличие индивидуальных планов работы; 8. Наличие муниципальной системы мониторинга результатов деятельности системы поддержки молодых педагогов и/или системы наставничества; 	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.</p> <p>Цель № 2. Совершенствование предметных компетенций педагогических работников</p> <p>Цель № 3. Разработка индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального мастерства педагогических работников.</p> <p>Цель № 5. Осуществление методического сопровождения педагогических работников.</p> <p>Цель № 7. Поддержка молодых педагогов и реализация системы наставничества</p> <p>Цель № 9 . Проведения профилактики профессионального выгорания педагогов.</p> <p>Цель № 12. Выявление кадровых потребностей в образовательной организации</p> <p>Цель № 13. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях.</p>
Показатели организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Увеличение количества мероприятий, проводимых в форме сетевого взаимодействия педагогов; 2. Увеличение количества участников сетевых сообществ педагогов; 3. Увеличение количества муниципальных образовательных организаций-участников сетевых сообществ; 4. Вовлечение всех участников образовательных отношений в социально-значимые проекты через сетевое взаимодействие (высокая практическая направленность и ценность проводимых исследований); 5. Уровень овладения педагогами новыми образовательными технологиями через сетевые 	<p>Цель № 5. Осуществление методического сопровождения педагогических работников.</p> <p>Цель № 7. Организация сетевого взаимодействия педагогов на муниципальном уровне</p> <p>Цель № 9 . Проведения профилактики профессионального выгорания педагогов.</p> <p>Цель № 11. Анализ состояния и результатов деятельности школьных методических объединений</p> <p>Цель № 12. Выявление кадровых потребностей в образовательной организации</p>

<p>сообщества;</p> <p>6. Увеличение количества творческих работ педагогов, представленных через сетевые формы взаимодействия;</p> <p>7. Степень удовлетворенности педагогов результатами работы через сетевые формы взаимодействия</p>	
Показатели по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях	
<p>1. Наличие анализа количественного и качественного кадрового состава.</p> <p>3. Число ставок по штату.</p> <p>4. Фактическая потребность в ставках.</p> <p>5. Списочная численность работников.</p> <p>6. Число вакансий по должностям.</p> <p>7. Наличие и показателям стратегии кадровой политики на уровне МОУ О. школы.</p> <p>8. Средний возраст педагогических работников</p>	<p>Цель № 1. Выявление профессиональных дефицитов педагогических работников.</p> <p>Цель № 3. Разработка индивидуальных образовательных маршрутов непрерывного профессионального мастерства педагогических работников.</p> <p>Цель № 5. Осуществление методического сопровождения педагогических работников.</p> <p>Цель № 12. Выявление кадровых потребностей в образовательной организации</p> <p>Цель № 13. Развитие кадрового потенциала в образовательных организациях.</p>

В данном пункте, исходя из сложившейся системы методической работы в муниципальном образовании, могут быть размещены: программы мониторингов по результативности методической работы, утвержденные приказами органа управления образованием, анкеты, утвержденные протоколами заседания рабочих, районных методических объединений, постоянно действующих советов директоров, заместителей директоров и т.д., где прописаны показатели, по которым проводятся исследования.

3. Наличие методов сбора и обработки информации по показателям

Сбор данных способен доказать или опровергнуть правильность управленческих решений МКУ ИМЦ, а также поможет скорректировать или поставить перед командой новые задачи.

Описание методов сбора и обработки информации по вышеназванным показателям с использованием информационных систем.

Описание методов сбора информации.

Аудит документационного обеспечения предусматривает изучение имеющихся нормативных актов в отношении качества их исполнения и достаточности для решения имеющейся проблемы (т.е. полноты состава). Кроме того, немаловажным направлением аудита является установление непротиворечивости представленных документов, согласованность и преемственность их содержания. Аудит проводится, как правило, в отношении

документов, размещенных на официальных сайтах (если их содержание не имеет ограничений доступа): положения, приказы, распоряжения, отчеты, свидетельства и др. Аудит проводится в плановом режиме и включает фиксацию выявленных нарушений в протоколе. Данный метод используется в рамках всех мониторингов и в отношении всех коллективных субъектов (организаций) муниципальные органы управления образованием, ТМС, общеобразовательные организации.

Опрос (интервьюирование) как метод сбора информации предусматривает непосредственное взаимодействие с респондентом. Опрос должен иметь цель и план проведения, а обсуждаемые вопросы – отвечать требованиям систематичности, логичности, понятности, соответствия теме и компетенциям респондента. Ответы, полученные в ходе опроса, фиксируются на любом удобном носителе. Данный метод сбора информации используется преимущественно в мониторингах по оценке предметных компетенций и оказанию методической помощи.

Опрос (панельный) многоразовый опрос, проводимый через определенные временные интервалы на одной и той же совокупности с целью исследования явлений и процессов в их динамике. Данный метод сбора информации используется преимущественно в мониторингах по оценке эффективности оказания методической помощи.

Анкетирование является широко распространенным методом сбора первичной информации и требует разработки анкеты, соответствующей теме мониторинга (о качестве проведенного мероприятия, состоянии того или иного направления работы образовательной организации, достаточности ресурсов, сформированности профессиональных компетенций, наличии профессиональных дефицитов и др.). Данный метод применяется в отношении всех субъектов системы образования, участвующих в реализации настоящей Концепции. Традиционно высокий риск субъективности результатов анкетирования нейтрализуется за счет массовости его проведения и постановки вопросов, в искажении фактов, по которым респонденты оказываются не заинтересованными. Данный метод сбора информации используется преимущественно в мониторингах по оценке предметных компетенций и оказанию методической помощи.

Тестирование представляет собой совокупность вопросов и заданий, предъявляемых испытуемому с целью измерения (диагностирования) его личностных характеристик. Оценка теста производится по числу правильных ответов. Тестовая методика позволяет получать более объективные и точные данные по сравнению с анкетным опросом, облегчает математическую обработку результатов. По структурным признакам могут быть: закрытые тесты и тесты со свободно конструируемым ответом; тесты с альтернативным, множественным и перекрестным выбором ответа; тесты на скорость и на сложность, состоящие из все более усложняющихся заданий; тесты с выводом и обработкой ответов с помощью компьютера и без них. Данный метод сбора информации используется преимущественно в мониторингах по оценке предметных компетенций и оказанию методической помощи.

Социометрия. Метод сбора первичной социальной информации о межличностных отношениях в малых социальных группах. Термин «социометрия» образован от двух латинских корней: socius – товарищ, компаньон, соучастник и metrim – измерение. Основой содержания социометрической карты является совокупность критериев, представляющих собой вопросы, ответы на которые и служат основанием для установления неформальной структуры в группе. Выбор критериев должен определяться задачами исследования. Как и вопросы анкеты, критерии в своем строении, форме должны отвечать общим требованиям. Одновременно они должны отвечать и специфическим требованиям, а именно: в содержании социометрического критерия должны отражаться взаимоотношения между членами группы; критерий должна воспроизводиться ситуация выбора партнера; критерий не должен ограничивать возможности выбора; применяемые критерии должны быть значимы для исследуемого коллектива; критерий должен описывать конкретную ситуацию. Данный метод сбора информации используется при оценке взаимодействия молодого педагога и наставника с точки зрения психолого-педагогической комфортности.

Анализ содержания информационных ресурсов, библиотек состоит в оценке созданного контента: актуальности и достаточности представленных медиа-материалов, их доступности и возможности дополнения, а также наличия условий для непосредственного общения и взаимодействия педагога с тьютором, наставником, представителем территориальной методической службы и др. в дистанционном режиме. Кроме того, важным компонентом анализа является удобство использования информационных ресурсов и доступа к ним. Данный метод сбора информации используется в мониторингах по оценке предметных компетенций и оказанию методической помощи.

Анализ результатов деятельности направлен на проведение исследования представленных продуктов в виде данных о результатах оценочных процедур обучающихся, работ педагогов и администраций школ, выполненных в рамках диагностики профессиональных компетенций, профессиональных портфолио педагогических работников, свидетельства персональных и коллективных достижений субъектов образовательной системы Крымского района и др. В рамках анализа учитываются параметры и характеристики данных, содержание материалов, статус представленных документов. В зависимости от модели мониторинга результаты анализа отражаются в отчете или фиксируются в принятой системе регистрации. Данный метод сбора информации используется во всех видах мониторинга.

Наблюдение за деятельностью и ее результатами носит непосредственный (прямой) характер и применяется, преимущественно, в отношении педагогов или администрации школ. Наблюдение организуется и реализуется представителями МКУ ИМЦ, администрацией или методической службой образовательной организацией. Результаты наблюдения фиксируются в протоколах и служат основой для определения профессиональных дефицитов и принятия управленческих решений по их устранению на уровне края, муниципалитета или общеобразовательной организации. Данный метод сбора

информации используется в мониторингах по оценке предметных компетенций и оказанию методической помощи.

Экспертиза состоит в оценке параметров определенных процессов или результатов на основе профессионального опыта специалиста, обладающего высоким уровнем профессионализма и авторитетом в данной области. В качестве экспертов при работе со школами с низкими образовательными результатами и школами, функционирующими в сложных социальных условиях, выступают представители МКУ ИМЦ, администрация эффективно работающих общеобразовательных организаций, а также наставники, краевые и муниципальные тьюторы. Экспертизе подвергаются разработанные документы (планы или программы работы, отчеты, результаты самообследования и др.), профессиональная деятельность и ее продукты, мероприятия и т.д. Данный метод сбора информации используется в рамках всех мониторингов.

Описания методов обработки информации

При описании способов обработки информации выделяют количественные и качественные методы анализа. Качественные методы ориентированы на анализ информации, представленной главным образом в словесной форме. Количественные методы носят математический характер и представляют собой обработки цифровой информации. Также используются информационные системы для сбора информации.

Математические методы:

статистика – включает в себя применение математической статистики с целью выявления связей между переменными, различий между группами, а также закономерностей функционирования, изучаемого в исследовании;

регистрация – выявление определенного качества и подсчет количества по наличию или отсутствию данного качества (например, количество педагогов, прошедших и не прошедших курсы повышения квалификации);

ранжирование – расположение собранных данных в определенной последовательности (убывания или нарастания зафиксированных показателей), определение места в этом ряду изучаемых объектов (например, список педагогов в зависимости от имеющейся квалификационной категории);

шкалирование – присвоение баллов или других цифровых показателей исследуемым характеристикам, чем достигается большая определенность;

медиана – метод определения среднего значения упорядоченной совокупности переменных. Данный метод применяется во всех мониторингах при определении средних значений, несоответствие которым может интерпретироваться как недостаток или превышение среднего показателя;

среднее арифметическое – метод усреднения данных, определяемое как сумма всех значений множества, деленная их количество;

расчет доли от общего числа – метод вычисления процентного соотношения повторений зафиксированного события в общей совокупности событий данного класса.

К нематематическим методам обработки информации, используемым во всех мониторингах, относятся:

группировка – это метод разделения совокупности данных на группы с целью изучения ее структуры или взаимосвязей между компонентами. Данный метод используется для фиксации определенного качества, выявленного в ходе мониторинга и установлении совокупности явлений с данным качеством, что позволяет комплексно применить к ней технологический аппарат для обеспечения повышения качества функционирования;

классификация – это метод разделения множества объектов по определенному основанию. Данный метод позволяет представлять в надежном и удобном для обозрения и распознавания виде всю изучаемую область и заключать в себе максимально полную информацию о ее объектах;

обобщение – это метод установления общих признаков исследуемого в мониторинге явления. Данный метод позволяет сделать вывод, выразить основные результаты в общем положении, придать общее значение чему-либо. В рамках мониторинга с использованием данного метода можно формулировать прогнозы будущих изменений, учитывая схожие условия и характеристики объектов;

трансформация отображения аналитических данных – это метод изменения формы информации без изменения ее содержания. Данный метод применяется при переводе полученных данных в табличный, графический, схематичный или текстовый формат для повышения удобства использования аналитического материала в ходе его обобщения или составления аналитического отчета;

сопоставление – метод сравнения объектов (явлений, идей, результатов мониторинга и т.д.), выделение в них общего и различного с целью классификации и типологии. Данный метод используется при определении преимуществ субъектов мониторинга, выстраивании рейтингов по тому или иному параметру, формулировке заключений.

Способами обработки информации являются:

способ сравнения, способ приведения показателей в сопоставимый вид, использование абсолютных, относительных и средних величин, способы группировки, способы табличного и графического аналитических данных;

динамичный анализ, анализ изменений показателей во времени, выявление тенденций и определение их причин на оценку результативности целенаправленного управленческого воздействия на те или иные характеристики системы;

сопоставительный анализ, сравнение характеристик с характеристиками системы аналогичных образовательных систем;

систематизация, упорядочение однородных, взаимосвязанных объектов по общим признакам путем распоряжения их в определенном порядке. Основополагающие методы систематизации – идентификация (отожествление; совпадение одного объекта с другим), классификация, обобщение (группировка – обобщение объектов по общим признакам) и кодировки.

Использование информационных систем для сбора информации.

Информационные системы обеспечивают сбор, хранение, обработку, поиск, передачу информации, помогают анализировать состояние контролируемого явления.

Сбор и обработка информации в рамках оценки механизмов управления качеством образования осуществляется с использованием следующих информационных систем:

- 1) защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
- 2) Google-формы для массовых опросов;
- 3) средства интернет-связи (официальная электронная почта, группы в WhatsApp, чаты и др.);
- 4) официальный сайт муниципального органа управления образованием, содержащий систематизированную информацию о реализации мониторингов системы методической работы.

В данном пункте могут быть размещены: Положения о различных видах мониторингов, описания сборов и обработки материалов, аналитическая справка и т.д. Положения о мониторингах можно разместить как в пункте «Показатели», так и в пункте «Методы сбора и обработки информации».

4. Мониторинг показателей

Целью мониторинга является изучение и отслеживание изменений в количественных и качественных показателях результативности обеспечения профессионального развития педагогических работников в процессе реализации комплекса мероприятий по их сопровождению, направленных на повышение качества информационного обеспечения управления, эффективности принятия управленческих решений на региональном и муниципальном уровнях, а также на уровне образовательной организации для повышения качества образования.

Мониторинг как способ получения, обработки и интерпретации данных об обеспечении профессионального развития педагогических работников предусматривает обоснованное определение показателей, уровней шкал, методов сбора данных и моделей их интерпретации.

Система мониторингов, применяемых при реализации Системы, включает:

- 1) мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников;
- 2) мониторинг по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов;
- 3) мониторинг по количеству педагогических работников прошедших профессиональную переподготовку и курсы повышения квалификации;
- 4) мониторинг по вовлечению педагогов в экспертную деятельность;
- 5) мониторинг по результату деятельности школьных методических объединений;

- 6) мониторинг по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;
- 7) мониторинг по реализации сетевого взаимодействия педагогов на муниципальном уровне;
- 8) мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона.

Использование системы мониторингов призвано:

обеспечить получение регулярной и достоверной информации об эффективности реализации мероприятий по обеспечению профессионального развития педагогических работников; обеспечить качество управленческих решений по повышению эффективности профессионального развития педагогических работников; способствовать выявлению, обоснованию и внедрению эффективных механизмов управления качеством образования через выявление факторов и эффективных механизмов, влияющих на интенсивность профессионального совершенствования.

По разработанным показателям МКУ ИМЦ проводит мониторинг. За учет каждой из позиций оценивания при проведении мониторинга муниципалитеты набирают по 3 балла. Если при оценивании выявлены неэффективные показатели и/или показатели с негативными последствиями, а также показатели, не соответствующие позициям оценивания методики, то проведение мониторинга не оценивается.

Мониторинг неэффективных показателей и/или показателей с негативными последствиями при оценивании не учитывается. Если представлен мониторинг перечня показателей, среди которых есть неэффективные и/или с негативными последствиями (но не все), то он подлежит оценке.

Если все из показателей, по которым представлен мониторинг, неэффективные и/или с негативными последствиями или если позиция оценивания представлена только одним показателем и он является неэффективным и/или с негативными последствиями и выставляется 0 баллов.

Если мониторинг представлен и содержит сведения о сроках его проведения и об использовании результатов, то соответствующие баллы выставляются по трем параметрам оценивания.

Если мониторинг отсутствует, то по всем трем параметрам выставляется 0 баллов.

Позиция оценивания	Наличие показателей мониторинга	Наличие сведений о сроках проведения мониторинга	Наличие сведений об использовании результатов мониторинга	всего
Мониторинг	-	-	-	12
по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества	1	1	1	3
по развитию и/или поддержке методических объединений	1	1	1	3

и/или профессиональных сообществ педагогов				
по организации сетевых форм взаимодействия педагогов	1	1	1	3
по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников	1	1	1	3

Целью мониторинга является изучение и отслеживание изменений в количественных и качественных показателях результативности деятельности муниципальной системы методической работы в процессе реализации комплекса мероприятий, направленных на повышение качества информационного обслуживания управления, эффективности принятия управленческих решений на региональном и муниципальном уровнях, а также на уровне общеобразовательной организации для повышения методической культуры руководящих и педагогических работников.

Мониторинг как способ получения, обработки и интерпретации данных о системе методической работы предусматривает обоснованное определение показателей, уровневых шкал, методов сбора данных и моделей их интерпретации.

Мониторинговые исследования осуществляются на основе принципов достоверности, объективности, общественно-профессионального участия, оперативности.

Выбор методов сбора информации определяется уровнем сложности решаемых задач и спецификой предмета исследования.

Мониторинги реализуются на основе следующих принципов:

целеполагания, который предусматривает включение в состав комплексного мониторинга показателей (индикаторов), соответствующих целям и задачам современной образовательной политики РФ и принимаемых общественно-профессиональным сообществом края в качестве значимых;

достоверности, который означает, что полученная информация не вызывает сомнений, является реальной, подлинной, полной и точной;

объективности, который сводится к исключению из анализа данных по муниципальному образованию необъективных методических результатов по конкретной оценочной процедуре, выявленных через оценку доверительного интервала;

общественно-профессионального участия, который предполагает организацию публичного обсуждения основных подходов (методики) проведения комплексного мониторинга и его результатов на заседаниях различных рабочих групп, методических объединений, объединений профессиональных сообществ педагогов, заместителей директоров, руководителей образовательных организаций и т.д.;

непрерывности, который означает взгляд на мониторинг как целостную, динамически развивающуюся, не саморегулируемую систему, в которой происходят посторонние структурно-функциональные перестройки, носящие не только количественный, но и качественный характер;

научности, который требует организации слежения, построенной на научно-обоснованных характеристиках отслеживаемого процесса, исключает житейски-бытовой подход к их оценке;

диагностико-прогностической направленности, который означает, что в ходе слежения информация должна быть соотнесена на основании заранее разработанных показателей и критериев с определенной, заранее описанной, нормативной картиной методической работы;

прогностичности, который означает, что смысл мониторинга не столько в том, чтобы получить конкретную картину состояния процесса, сколько в том, чтобы сделать заключения о тенденциях развития отслеживаемого процесса, и предвидеть возможные направления методической работы, направленной на непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников муниципалитета.

Мониторинг должен обеспечивать выполнение следующих функций:

сбор, обработка, анализ, хранение и передача информации о системе методической работы муниципального образования;

формирование информационных баз данных для использования в целях координации деятельности в системе методической работы муниципального образования;

информационное обеспечение управленческих решений в системе методической работы муниципального образования;

предоставление по запросу в установленном порядке информационных ресурсов системы мониторинга;

обмен информацией между организациями, реализующими комплексный мониторинг;

формирование единого информационного пространства системы мониторинга на основе унификации и совместимости информационных, программных средств.

Для получения информации используются аналитико-статистические данные об образовательных результатах, отчеты, данные оценочных процедур, аттестации педагогических кадров, опросов участников образовательных отношений, тестирований методических компетенций педагогических работников и др.

Циклограмма проведения мониторинговых исследований муниципальной системы методической работы

№ п/п	Наименование мониторинга	Описание мониторинга	Сроки проведения	Показатели мониторинга	Сведения об использовании результатов мониторинга
1	Мониторинг по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников	Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации об профессиональных дефицитах педагогических работников	ежегодно, сентябрь	Наличие нормативного акта, регулирующего выявление профессиональных дефицитов педагогических работников; Наличие методического обоснования по выявлению профессиональных дефицитов; Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов педагогических работников (%); Доля педагогических работников, принявших участие в процедуре выявления профессиональных дефицитов педагогических работников, у которых выявлены профессиональные дефициты характеристика показателей (%).	Анализ результатов мониторинга служит основанием для разработки и реализации индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников, направленных на устранение профессиональных дефицитов. Результаты мониторинга используются для оказания адресной методической поддержки педагогических работников в процессе повышения их квалификации и педагогического мастерства при реализации индивидуальных образовательных маршрутов, учитывающих выявленные профессиональные дефициты.
2.	Мониторинг по учету индивидуальных образовательных маршрутов совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанных на	Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о количестве разработанных на основе диагностики профессиональных дефицитов индивидуальных	ежегодно, октябрь	Наличие нормативного акта, регулирующего учет индивидуальных образовательных маршрутов; Доля педагогических работников, для которых составлены индивидуальные образовательные маршруты совершенствования профессионального мастерства педагогических работников, разработанные на основе диагностики	Результаты мониторинга используются для оказания адресной методической помощи педагогическим работникам в процессе реализации индивидуальных образовательных маршрутов, направленных на ликвидацию выявленных профессиональных дефицитов.

	<p>основе диагностики профессиональных дефицитов</p>	<p>образовательных маршрутах и их реализации.</p>	<p>профессиональных дефицитов; Доля педагогических работников, принявших участие в мероприятиях, направленных на устранение профессиональных дефицитов в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов.</p>	
3.	<p>Мониторинг по количеству педагогическими работниками профессиональной переподготовки и курсами повышения квалификации</p>	<p>Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о потребностях педагогических работников в профессиональной переподготовке и курсах повышения квалификации</p>	<p>Проведение опережающего мониторинга потребности в профессиональной переподготовке; Доля педагогических работников, прошедших профессиональную переподготовку по образовательным программам педагогической направленности в общей доле прошедших профессиональную переподготовку (%).</p>	<p>Ежегодно, ноябрь</p>
4.	<p>Мониторинг по вовлечению педагогов в экспертную деятельность</p>	<p>Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации по вовлечению педагогов в экспертную деятельность.</p>	<p>Муниципальные нормативные акты. Результаты участия обучающихся в оценочных процедурах (оперативные данные ГИА); Численность педагогов, включенных в экспертную деятельность регионального, федерального уровней.</p>	<p>Анализ результатов мониторинга служит основанием для формирования списочного педагогов, вовлеченных в экспертную деятельность. Результаты мониторинга используются для определения целевых показателей развития системы образования района.</p>
5.	<p>Мониторинг по результату деятельности школьных</p>	<p>Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации</p>	<p>Наличие нормативно-правовых документов поддержки системы методической работы; муниципальная программа развития</p>	<p>Анализ результатов мониторинга служит основанием для формирования численности педагогов, обладающих</p>

	<p>методических объединений;</p>	<p>о методической компетентности педагогов и школьных методических служб.</p>		<p>муниципальной методической работы; план заседаний РМО; методические рекомендации по развитию школьных методических объединений, по созданию и функционированию школьных методических советов; организация работы муниципального методического совета по развитию школьных методических служб</p>	<p>профессиональными компетенциями. Результаты мониторинга используются для оказания адресной предметной и методической помощи педагогам в целях устранения имеющихся профессиональных дефицитов, повышения уровня квалификации, тыиторского сопровождения.</p>
<p>6.</p>	<p>Мониторинг по поддержке молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников;</p>	<p>Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о реализации целевого показателя поддержки молодых педагогов/реализации программ наставничества педагогических работников</p>	<p>ежегодно, апрель</p>	<p>План работы педагогов-наставников; План стажировки молодых педагогов; План проведения открытых занятий и мероприятий для молодых педагогов. Уровень удовлетворенности наставляемых из числа молодых педагогов участием в программах наставничества; Уровень удовлетворенности наставников молодых педагогов участием в программах наставничества; Доля школ, реализующих целевую модель наставничества педагогических работников;</p> <p>Доля индивидуальных маршрутов, образовательных маршрутов, разработанных и реализованных для молодых педагогов в целях устранения выявленных профессиональных дефицитов педагогических</p>	<p>Результаты мониторинга используются для оказания методической поддержки работников, участвующих в программах наставничества молодых педагогов в роли наставников и наставляемых, в процессе непрерывного повышения квалификации при реализации индивидуальных маршрутов, образовательных маршрутов, выявленные профессиональные дефициты.</p>

7.	Мониторинг реализации сетевого взаимодействия педагогов на муниципальном уровне;	Целью мониторинга является получение объективной и достоверной информации о реализации сетевого взаимодействия педагогов.	ежегодно, март	работников. Наличие нормативного акта, сетевого взаимодействия педагогов (методических объединений); Доля педагогических работников, включенных в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов); Доля образовательных организаций, педагогические работники которых включены в сетевое взаимодействие педагогов (методических объединений, профессиональных сообществ педагогов);		
8.	Мониторинг по выявлению кадровых потребностей в образовательных организациях региона.	Целью мониторинга является выявление количественных и качественных кадровых дефицитов каждой образовательной организации	ежегодно, август	Определены Приказом Министерства просвещения РФ от 19 февраля 2020 г. №56 «О проведении мониторинга обеспеченности кадрами государственных и муниципальных общеобразовательных организаций в субъектах РФ» и Распоряжением Главы Администрации (губернатора) Краснодарского края от 23 сентября 2020 г. №1-221-р «Об утверждении паспорта системы общего образования Краснодарского края, включающего региональный план мероприятий (дорожную карту)» по кадровому обеспечению системы общего образования.	Наличие школьных программ развития кадрового потенциала, непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников на основе ИОМ.	

Использование системы мониторингов призвано:

- обеспечить получение регулярной и достоверной информации об эффективности реализации мероприятий по методической поддержке педагогических и руководящих работников системы образования муниципалитета;

- обеспечить качество управленческих решений по улучшению качества оказания методической помощи руководящим и педагогическим работникам;

- способствовать выявлению, обоснованию и внедрению эффективных механизмов управления качеством методической помощи через выявление факторов и эффективных механизмов, влияющих ее качество.

Муниципалитет несет ответственность за организацию, проведение и анализ результатов всех муниципальных мониторингов.

В данном пункте могут быть размещены: аналитический отчет по результатам исследования мнений участников районных методических объединений, сообщества молодых педагогов, аналитическая справка по результатам мониторинга «Наставничество в системе образования Крымского района», мониторинг по поддержке методических объединений (муниципальных, школьных), мониторинг организации сетевых форм взаимодействия и т.д.

5. Анализ результатов мониторинга

По итогам проведения мониторинга показателей проводится анализ результатов мониторинга муниципальных показателей. За проведение анализа результатов мониторинга показателей по каждому из направлений максимальное количество 3 балла, таким образом по пункту муниципальная система может набрать 12 баллов.

Анализ результатов мониторинга неэффективных показателей и/или показателей с негативными последствиями при оценивании не учитывается. Если представлен анализ результатов мониторинга перечня показателей, среди которых есть неэффективные и/или с негативными последствиями (но не все), то он подлежит Оценке.

Если все показатели, по которым представлен анализ, неэффективные и/или с негативными последствиями или если позиция оценивания представлена только одним показателем и он является неэффективным и/или с негативными последствиями, то за наличие анализа результатов мониторинга таких(-ого) показателей(-я) выставляется 0 баллов.

Если анализ представлен, содержит элементы кластеризации и сведения о факторах, влияющих на результаты анализа, то соответствующие баллы выставляются по трем параметрам оценивания.

Если анализ результатов мониторинга показателей представлен, но второй и/или третий параметр в документах/материалах не отображен, то по этому(-им) параметру(-ам) выставляется 0 баллов, а за наличие анализа результатов мониторинга выставляется соответствующий балл.

Если анализ отсутствует, то по всем трем параметрам оценивания выставляется 0 баллов.

Анализ результатов мониторинга осуществляется с использованием элементов кластеризации*, с выявлением факторов, влияющих на его результаты.

Позиция оценивания	Наличие анализа результатов показателей мониторинга	Использование элементов кластеризации при проведении анализа	Выявление факторов, влияющих на результаты анализа	всего
Анализ результатов мониторинга	-	-	-	12
по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества	1	1	1	3
по развитию и/или поддержке методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне	1	1	1	3
по организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне	1	1	1	3
по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников	1	1	1	3

Выявление факторов, влияющих на результаты анализа

Целью анализа является:

обеспечение эффективного отражения состояния муниципальной системы методической службы, аналитическое обобщение результатов деятельности, разработка прогноза ее обеспечения и развития.

выявление основных тенденций развития системы методической работы в Крымском районе и образовательной организации;

создание прогнозов, аналитических, справочных материалов, докладов;

совершенствование технологии мониторинга системы методической работы в районе и в образовательной организации;

выделение наиболее типичных признаков успеха или неуспеха организационно-управленческой деятельности.

Анализ результатов мониторинга муниципальных показателей предполагает оценку по каждому из них:

- эффективности организации сетевого взаимодействия;

- адаптации молодых педагогов к специфике профессиональной деятельности;

- направлений развития деятельности школьных методических служб;
- поддержку осуществления научно-методического сопровождения педагогических работников.

Анализ, как функция управления, включает оценку внутренних и внешних факторов муниципального уровня, повлиявших на состояние осуществления методической поддержки молодых педагогов, по реализации системы наставничества, на развитие и поддержку методических объединений и профессиональных сообществ педагогов, на организацию сетевых форм взаимодействия педагогов, на осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников, на тенденции развития данных направлений, возможных резервов повышения эффективности методической работы, предусматривает оценку степени напряженности и выполнения плановых заданий по всем показателям и разработку рекомендаций по устранению выявленных недостатков, использованию выявленных резервов и совершенствованию управления методической работой.

На основе тщательного изучения количественных, качественных и результативных показателей изучаемого направления методической работы с помощью анализа выявляются причины и факторы, оказавшие влияние на эти изменения. На основе изучения каждого фактора в отдельности разрабатываются конкретные рекомендации для принятия управленческих решений по устранению, выявленных недостатков и применению имеющихся резервов дальнейшего повышения эффективности использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов и улучшения деятельности в целом.

Анализ методической работы предусматривает:

- сравнение результативных и оценочных показателей деятельности с данными плана и прошлого периода (года);
- определение динамики результативных и оценочных показателей за ряд лет, и на их основе выявление закономерности изменения;
- определение факторов, причин внутренней и внешней среды, расчет влияния этих факторов на результативные и оценочные показатели деятельности изучаемого направления методической работы;
- изучение каждого их факторов и причин, группировка (кластеризация) по их положительному и отрицательному влиянию на результативные и оценочные показатели деятельности по направлениям методической работы;
- изучение каждого из факторов и причин, группировка (кластеризация) их на зависящих и независящих от деятельности руководителей ТМС и администрации школ.

Кластерный анализ - исследование путем разбиения множества объектов на однородные группы по схожим признакам. Например: после проведенного анкетирования педагогов, необходимо определить, каким

образом можно наиболее эффективно оказывать методическую помощь, то есть разделить педагогов на группы и для каждой из них выделить наиболее эффективные рычаги управления, при этом различия между группами должны быть очевидны, а внутри группы респонденты должны быть максимально похожи.

Исследование эффективности практик совершенствования методической деятельности ТМС и образовательных организаций включает определение степени распространенности таких практик (некоторые из них известны и не новы), оценку новых, специфических для ТМС и образовательных организаций практик в зависимости от типа, территории. Основной исследовательский вопрос: какие практики максимально эффективны для повышения методической культуры руководящих и педагогических работников.

Основной исследовательский вопрос: что работает в текущих условиях для повышения методической культуры руководящих и педагогических работников, ее динамики, а что не работает.

Сравнительно-сопоставительный анализ (на базе соотнесения результатов методической работы, факторов, влияющих на ее динамику и применяемых практик) по всем задействованным участникам мониторинга), выделение общих закономерностей для всех образовательных организаций и индивидуальных отличий (особенностей). Основной исследовательский вопрос: чем могут отличаться образовательные организации, какие факторы влияния на методическую работу, направленную на поддержку молодых педагогов, реализацию системы наставничества, на развитие и/или поддержку методических объединений, профессиональных сообществ педагогов, на организацию сетевых форм взаимодействия педагогов, на осуществление их научно-методического сопровождения, это обуславливает.

В данном пункте, исходя из сложившейся системы методической работы в муниципальном образовании, могут быть размещены: анализ результатов по реализации программ наставничества, анализ результатов мониторинга муниципальных показателей по поддержке молодых педагогов, аналитическая справка о реализации программы поддержки молодых педагогов и/или наставничества, аналитическая справка по эффективности методической работы в муниципальном образовании, с указанием сетевых форм взаимодействия педагогов, аналитическая справка о деятельности школьных/городских/районных методических объединений и профессиональных сообществ педагогов и т.д.

6. Адресные рекомендации по результатам анализа

По результатам анализа МКУ ИМЦ разрабатывают адресные рекомендации. За наличие которых для одной группы показателей школьная служба может набрать 3 балла. Максимальное количество баллов по данному блоку составляет 12 баллов.

Если представленные рекомендации являются адресными и разработаны с учетом результатов анализа, то соответствующие баллы выставляются по трем параметрам оценивания.

Если рекомендации представлены, но не адресные или разработаны без учета результатов анализа, то баллы выставляются за их наличие и за тот параметр (адресность/учет результатов анализа при разработке), который присутствует, а за отсутствующий параметр выставляется 0 баллов.

Если рекомендации отсутствуют, то по всем трем параметрам выставляется 0 баллов.

Позиция оценивания	Наличие адресных рекомендаций по результатам проведенного анализа	Наличие рекомендаций по использованию успешных управленческих практик	Наличие методических и иных материалов, разработанных по итогам проведения анализа	всего
Адресные рекомендации по результатам анализа	-	-	-	12
по осуществлению методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества	1	1	1	3
по развитию и поддержке методических объединений и профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне	1	1	1	3
по организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне	1	1	1	3
по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников	1	1	1	3

Адресные рекомендации оформляются в виде информационных писем, регламентов, методических рекомендаций, программ, тематических подборок и др.

МКУ ИМЦ, подготовившей адресные рекомендации, осуществляется контроль качества и соблюдения сроков их исполнения, формулируются предложения для принятия управленческих решений.

Развитие системы методической работы обеспечивается:

- разработкой комплекса критериев, показателей и инструментария оценки качества системы методической работы;
- выявлением динамики образовательных результатов по годам;
- оказанием методической помощи образовательным организациям, реализующим программы перехода в режим эффективного функционирования и развития;
- созданием многоуровневой муниципальной системы методической работы, включающей помимо официального (МКУ ИМЦ, общеобразовательные организации), неофициальный состав: кураторов,

муниципальных наставнических центров, сообщества тьюторов и тьюторских консультационных пунктов, муниципальных инновационных площадок, методических объединений, наставников;

- разработкой пакета нормативно-правовых документов поддержки системы методической работы на муниципальном уровне, а также уровне общеобразовательной организации;

- экспертной оценкой муниципальных программ поддержки молодых педагогов, школьных методических объединений, сетевых и педагогических сообществ и ассоциаций;

- разработкой и реализацией адресных методических рекомендаций по методической поддержке педагогических работников, молодых учителей, школьных методических служб и т.д.;

- оценкой профессиональных дефицитов педагогов, разработкой и реализацией персонифицированных программ, направленных на устранение этих дефицитов;

- тьюторским и наставническим сопровождением деятельности педагогических работников;

- проведением общественно-значимых мероприятий, направленных на повышение методической культуры участников образовательного процесса.

Успешные управленческие практики.

Управление является основной функцией любой организации. Лучшие управленческие практики — это набор руководящих принципов, этики или идей, которые представляют собой наиболее эффективный или разумный курс действий. Лучшие практики часто устанавливаются руководством, в зависимости от обстоятельств. В то время как наилучшая практика обычно диктует рекомендуемый курс действий, некоторые ситуации требуют соблюдения передовой практики в отрасли.

Лучшая практика — это оформленный опыт управленческой и педагогической деятельности, обеспечивающий развитие муниципальных органов управления образованием и образовательных организаций, положительную динамику и стабильность управленческих и образовательных результатов.

Термин «лучшая практика» используется в связи со всем: от управления проектами до функций аудита, чтобы объяснить лучший или наиболее эффективный способ выполнения методических задач по работе с молодыми педагогами, учителями-наставниками, по развитию и поддержке методических объединений, профессиональных сообществ педагогов, организации сетевых форм взаимодействия, а также осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников.

В процессе проведения мониторинговых исследований выявляются эффективные управленческие практики по работе с молодыми педагогами, учителями-наставниками, по развитию и поддержке методических объединений, профессиональных сообществ педагогов, организации сетевых

форм взаимодействия, а также осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников.

Лучшие практики также могут использоваться в качестве ориентира для обмена и сравнения эффективности методической работы за пределами образовательной организации, муниципального образования.

Одной из форм использования лучших управленческих практик является формирование их муниципального банка с целью внедрения в массовую практику успешного опыта эффективного управления, поддержки и поощрения образовательных организаций, муниципальных органов управления образованием. Одной из видов рекомендаций по их использованию может быть разработка кейсов: «Лучшая управленческая практика по работе с молодыми педагогами», «Лучшая управленческая практика по формированию института наставничества», «Лучшая управленческая практика по развитию и поддержке методических объединений», «Лучшая управленческая практика по организации сетевых форм взаимодействия», «Лучшая управленческая практика по осуществлению научно-методического сопровождения педагогических работников».

В данном пункте, исходя из сложившейся системы методической работы в муниципальном образовании, могут быть размещены: адресные рекомендации по повышению эффективности работы школьных методических объединений, методические рекомендации по проведению конкурсов профессионального мастерства, обобщению опыта работы педагогов-наставников в муниципальном образовании, информационные письма в образовательные организации по осуществлению методической поддержки молодым педагогам, по организации сетевых форм взаимодействия педагогов и т.д.

7. Меры, мероприятия муниципальной методической системы

В данном разделе следует перечислить основные мероприятия, которые планируется проводить для достижения поставленной цели.

По итогам проведения анализа результатов мониторинга муниципальных показателей муниципалитеты проводят мероприятия, направленные на повышение качества методического сопровождения деятельности педагогов.

Если представленные документы и материалы о мерах/мероприятиях содержат сведения о сроках реализации, об ответственных/участниках, соответствующие баллы выставляются по трем параметрам оценивания.

Если представленные документы и материалы о мерах/мероприятиях не содержат сведения о сроках реализации, об ответственных/участниках, то баллы выставляются за их наличие и за тот параметр (сведения о сроках реализации/сведения об ответственных/участниках), который присутствует, а за отсутствующий параметр выставляется 0 баллов.

Если меры/мероприятия отсутствуют, то по всем трем параметрам выставляется 0 баллов.

Позиция оценивания	Наличие	Наличие	Наличие	всего
--------------------	---------	---------	---------	-------

	мер/мероприятий	сведений о сроках реализации	сведений об ответственных/участниках	
Меры, мероприятия	-	-	-	24
Проведение мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников	1	1	1	3
Проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников	1	1	1	3
Проведение мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогических работников на обновление профессиональных знаний, умений и навыков и использование передовых педагогических практик	1	1	1	3
Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие института наставничества	1	1	1	3
Организация методической помощи методическим объединениям образовательных организаций, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета	1	1	1	3
Проведение мероприятий, направленных на повышение качества методического сопровождения педагогических работников	1	1	1	3
Принятие мер, направленных на устранение кадровых дефицитов в ОО	1	1	1	3

**Циклограмма примерного перечня мероприятий,
оценки эффективности муниципальной системы методической
работы**

Позиция оценивания	Пример мероприятий	Сроки реализации	Ответственные/участники
Проведение	организация и	ноябрь	МКУ ИМЦ,

мероприятий по информированию педагогического сообщества о новых тенденциях в сфере образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников	проведение научно-практической конференции		образовательные организации
	организация и проведение семинара	декабрь	МКУ образовательные организации ИМЦ,
	организация и проведение мастер-классов	сентябрь-май	МКУ образовательные организации ИМЦ,
	разработка и издание методических материалов	июнь	МКУ ИМЦ
Проведение конкурсов профессионального мастерства педагогических работников	проведение муниципального этапа конкурса «Учитель года Кубани»	октябрь-март	МКУ образовательные организации ИМЦ /
	проведение муниципального этапа конкурса «Учитель года Кубани по кубановедению»	октябрь-март	МКУ образовательные организации ИМЦ /
	проведение муниципального этапа конкурса «Учитель года Кубани по основам православной культуры»	октябрь-март	МКУ образовательные организации ИМЦ /
	проведение муниципального этапа конкурса «Воспитатель года Кубани»	октябрь-март	МКУ образовательные организации ИМЦ /
	участие в региональном конкурсе «Учитель здоровья»	сентябрь	МКУ образовательные организации ИМЦ /
	участие в региональном конкурсе	апрель	МКУ образовательные организации ИМЦ /

	«Педагог-психолог Кубани»		
	участие в региональном конкурсе на присуждение премий лучшим учителям за достижения в педагогической деятельности	апрель	МКУ ИМЦ образовательные организации /
	участия в региональном конкурсе «Педагогический дебют»	март	МКУ ИМЦ образовательные организации /
	участия в региональном конкурсе «Учитель-дефектолог»	апрель	МКУ ИМЦ образовательные организации /
	участие в региональном конкурсе «Сердце отдаю детям»	март-апрель	МКУ ИМЦ, образовательные организации
	участие в конкурсе «Инновационный поиск»	октябрь	МКУ ИМЦ, образовательные организации
	участие в конкурсе «Лучшая методическая практика»	май	МКУ ИМЦ
	участие в конкурсе «Конкурс методических команд»	октябрь	МКУ ИМЦ
Проведение мероприятий, направленных на повышение мотивации педагогических работников на обновление	организация и проведение ежемесячных методических семинаров для предметных педагогов-тьюторов	в соответствии с графиком проведения	МКУ ИМЦ образовательные организации /

профессиональных знаний, умений и навыков и использование передовых педагогических практик	организация и проведение открытых занятий и мероприятий для педагогов муниципалитета	в соответствии с графиком проведения	МКУ ИМЦ / образовательные организации
	организация и проведение мастер-классов	в соответствии с графиком проведения	МКУ ИМЦ / образовательные организации
	организация и проведение ежемесячных методических семинаров для директоров школ	в соответствии с графиком проведения	МКУ ИМЦ / образовательные организации
	организация и проведение ежемесячных методических семинаров для заместителей директоров школ по учебно-методической работе	в соответствии с графиком проведения	МКУ ИМЦ / образовательные организации
	организация и проведение ежемесячных методических семинаров для заместителей директоров школ по воспитательной работе	в соответствии с графиком проведения	МКУ ИМЦ / образовательные организации
	организация и проведение ежемесячных методических семинаров для социальных педагогов	в соответствии с графиком проведения	МКУ ИМЦ / образовательные организации
	Принятие мер, направленных на помощь молодым педагогам, в том числе на развитие	организация и проведение Школы молодого учителя	раз в квартал
организация и		апрель	МКУ ИМЦ /молодые

института наставничества	проведение форума молодых педагогов		педагоги
	организация работы наставников	в течение учебного года	МКУ образовательные организации/молодые педагоги ИМЦ,
	выявление лучших педагогических практик, реализуемых молодыми специалистами, обобщение и их тиражирование	август	МКУ ИМЦ /молодые педагоги
Организация методической помощи методическим объединениям образовательных организаций, в том числе развитие сетевого взаимодействия на уровне муниципалитета	проведение заседаний районного методического объединения, в том числе в сетевой форме	ноябрь, январь, март, август	МКУ образовательные организации ИМЦ
	проведение виртуальных консультаций	в течение года	МКУ образовательные организации ИМЦ
	организация работы виртуального методического кабинета	в течение года	МКУ ИМЦ /педагоги (количества посещений и скачиваний)
	организация и проведение ежемесячных методических семинаров для руководителей школьных методических объединений, в том числе в сетевой форме	в соответствии с графиком проведения	МКУ ИМЦ /руководители школьных методических объединений
	создание и контентное наполнение информационной платформы для	октябрь, в течение года	МКУ образовательные организации, педагоги ИМЦ

	обмена информации, общения, проведения вебинаров, семинаров и т.д.		
Проведение мероприятий, направленных на повышение качества методического сопровождения педагогических работников	создание муниципального реестр методических материалов	март	МКУ ИМЦ
	обобщение и распространение педагогического опыта	в течение года	МКУ ИМЦ, образовательные организации/педагогический работники
	организация работы стажировочных площадок	в течение года	МКУ ИМЦ, образовательные организации/педагогический работники
	организация работы муниципальных, краевых и федеральных инновационных площадок	в течение года	МКУ ИМЦ, образовательные организации/педагогический работники
	Создания муниципального банка лучших управленческих практик	в течение года	МКУ ИМЦ, образовательные организации/педагогический работники
Принятие мер, направленных на устранение кадровых дефицитов в ОО	разработка и реализация программы кадрового резерва	октябрь, в течение года	МКУ ИМЦ, образовательные организации/педагогический работники
	разработка и реализация школы кадрового резерва	октябрь, в течение года	МКУ ИМЦ, образовательные организации/педагогический работники
	участие в программе «Земский учитель»	июнь-август	МКУ ИМЦ, образовательные организации/педагогический работники

В документах по материалам проведенных мероприятий, указываются сроки проведения мероприятий, ответственные, количество участников.

В данном пункте могут быть размещены: приказ о создании муниципального УМО, утвержденные планы заседаний УМО, конкурсы на лучший урок, муниципальные положения по региональным конкурсам профессионального мастерства, стажерские практики, материалы постоянно действующих семинаров заместителей директоров, заместителей директоров, мастер-классов, проведения заседаний школ кадрового резерва, тьюторского сообщества, методических объединений, в том числе в форме сетевого взаимодействия, научно-практических конференций и т.д.

8. Управленческие решения

По итогам проведения анализа результатов мониторинга региональных показателей, проведенных мероприятий муниципалитеты принимают управленческие решения. Информация о принятии управленческих решений по результатам анализа с указанием сроков реализации и сведений об ответственных и участниках оценивается в 3 балла.

Если представленные документы и материалы об управленческих решениях содержат сведения о сроках реализации, об ответственных/участниках, соответствующие баллы выставляются по трем параметрам оценивания.

Если представленные документы и материалы об управленческих решениях не содержат сведения о сроках реализации, об ответственных/участниках, то баллы выставляются за их наличие и за тот параметр (сведения о сроках реализации/сведения об ответственных/участниках), который присутствует, а за отсутствующий параметр выставляется 0 баллов.

Если управленческие решения отсутствуют, то по всем трем параметрам выставляется 0 баллов.

Позиция оценивания	Наличие мер\мероприятий	Наличие сведений о сроках реализации	Наличие сведений об ответственных/участниках	всего
Управленческие решения	-	-	-	3
Принятие управленческих решений по результатам анализа	1	1	1	3

Управленческие решения по результатам анализа данных мониторингов, выявленных факторов, определяющих его результаты, оформляются через приказы, распоряжения, инструктивные письма.

Цель управленческого решения – обеспечить движение к поставленным перед организацией задачам. Наиболее эффективным организационным решением является выбор, который будет реализован и внесет наибольший вклад в достижение конечной цели повышения качества образования

Подготовка решений осуществляется на основании всей совокупности информации о ситуации, ее тщательного анализа и оценок. В процессе

принятия решений большое внимание уделяется использованию методов экспертного оценивания, а также ситуационному подходу.

Требования к управленческим решениям:

эффективность – решение должно наиболее полно обеспечивать достижение поставленной организацией цели;

экономичность – решение должно обеспечивать достижение поставленной цели с наименьшими затратами;

своевременность – своевременность не только в принятии решения, но и достижения целей;

реальность – нельзя принимать нереальные, абстрактные решения; принятое решение должно соответствовать силам и средствам коллектива, его выполняющего.

Примеры принятия управленческих решений в соответствии с направлениями мониторинга

№ п/п	Направление мониторинга	Мероприятие/мера	Сроки реализации	Ответственные\участники
1	Осуществление методической поддержки молодых педагогов/по реализации системы наставничества	разработка комплекса дополнительных мер по осуществлению методической поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества	комплекс мер подготовить до сентября нового учебного года, срок его реализации в течение года	МКУ ИМЦ, образовательные организации/молодые педагоги, педагоги-наставники
2	Развитие и/или поддержка методических объединений и/или профессиональных сообществ педагогов на муниципальном уровне	разработка программы поддержки методических объединений;	программу и план подготовить к сентябрю нового учебного года, срок реализации программы от 3 до 5 лет	МКУ ИМЦ, образовательные организации/школьные методические объединения, педагоги
		план работы профессиональных сообществ	план работы срок реализации в течение года	
3	Организация сетевые формы	разработка положения об	в течение учебного	МКУ ИМЦ, образовательные

	взаимодействия педагогов на муниципальном уровне	организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне, подготовка рекомендаций для его использования развития форм сетевого взаимодействия между образовательным и организациями и руководящими и педагогическими работками; создание различных сообществ в чатах, мессенджерах, социальных группах	года	организации/руководящие педагогические работники	и
4	Осуществление научно-методического сопровождения педагогических работников	организация и проведение научно-практической конференции по выявленным тенденциям развития данного направления, по итогам конференции направление в образовательные организации резолюции с целевыми индикаторами	сроки проведения конференции – август работа по целевым индикаторам, данным на конференции, срок – в течении учебного года	МКУ образовательные организации/руководящие педагогические работники	ИМЦ, и

В данном пункте, исходя из сложившейся системы методической работы в муниципальном образовании, могут быть размещены: по результатам проведенных исследований информационные письма в образовательные организации с рекомендациями по проведению мероприятий, направленных на

повышение профессиональной компетентности педагогов, на эффективность работы школьных методических объединений, о создании школьного методического совета с направлением примерного его положения, адресные рекомендации по методическому сопровождению педагогов для коллективов школ, разных категорий педагогов, адресные рекомендации по обобщению лучшего опыта работы педагогов школ в целях его распространения, рекомендации по расширению сетевого взаимодействия при проведении различных методических мероприятий и др.

9. Анализ эффективности принятых мер

По результатам принятия мер и управленческих решений муниципалитетами проводится анализ эффективности принятых мер, который оценивается в 3 балла.

Если представленные документы и материалы об анализе эффективности принятых мер/мероприятий содержат сведения о сроках его проведения и включают проблему, определенную по итогам проведенного анализа, соответствующие баллы выставляются по трем параметрам оценивания.

Если представленные документы и материалы об анализе эффективности принятых мер/мероприятий не содержат сведения о сроках его проведения или не включают проблему, определенную по итогам проведенного анализа, то баллы выставляются за наличие анализа и за тот параметр (сведения о сроках проведения анализа эффективности мер/мероприятия/определение проблемы по итогам проведенного анализа), который присутствует, а за отсутствующий параметр выставляется 0 баллов.

Если анализ эффективности принятых мер отсутствует, то по всем трем параметрам выставляется 0 баллов.

Позиция оценивания	Наличие анализа эффективности мер\мероприятий	Наличие сведений о сроках проведения анализа эффективности мер\мероприятий	Определение проблемы по итогам проведенного анализа	всего
Анализ эффективности принятых мер	-	-	-	3
Проведение анализа эффективности принятых мер	1	1	1	3

Анализ эффективности функционирования муниципальной системы проводится не реже 2 раз в год.

Ключевым показателем эффективности мер, принятых в процессе реализации муниципальной системы методической работы, являются:

- увеличение количества молодых педагогов;
- выявление лучших педагогических практик, реализуемых молодыми специалистами, обобщение и их тиражирование;

- адресное планирование работы с учетом выявленных профессиональных дефицитов молодых педагогов
- наличие нормативно-правовой базы, обеспечивающей как деятельность отдельных уровней субъектов принятия управленческих решений в системе образования, так и их взаимодействие друг с другом и с субъектами внешней среды
- наличие комплекса мероприятий по функционированию и развитию профессиональных сообществ (организация и проведение информационных совещаний, семинаров, круглых столов, дискуссионных площадок, конференций, в том числе с использованием дистанционных технологий)
- повышение уровня профессиональных компетенций педагогических работников;
- увеличение количества педагогических работников, образовательных организаций-участников сетевых форм взаимодействия;
- вовлечение всех участников образовательных отношений в социально-значимые проекты через сетевое взаимодействие (высокая практическая направленность и ценность проводимых исследований)
- уровень овладения педагогами новыми образовательными технологиями через сетевые сообщества
- увеличение количества творческих работ педагогов, представленных через сетевые формы взаимодействия;
- наличие механизма оценки уровня сформированности методических компетенций педагогов школ;
- доступность методической помощи: наличие соответствующего раздела/страницы на сайте; наличие библиотеки методических изданий; наличие канала оперативного информирования;
- выполнение дорожной карты (плана-графика): полнота и своевременность выполнения мероприятий по оказанию методической помощи;
- организация горизонтального обучения, наставничества организация работы творческих групп, педагогических лабораторий, тематических (проблемных) групп педагогических работников) и др.

***Анализ эффективности принятых мер
исходя из примеров принятия управленческих решений
в соответствии с направлениями мониторинга***

№ п/п	Принятые меры	Анализ эффективности мер	Сроки проведения анализа эффективности мер	Определение проблем по итогам проведения анализа
1	Разработка комплекса дополнительных мер по осуществлению методической поддержки молодых	отчет об исполнении комплекса дополнительных мер по	в конце учебного года, в котором реализовывался данный	на основе отчета определяются целевые показатели и направления

	педагогов и реализации системы наставничества	осуществлению методической поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества	комплекс мер	работы по осуществлению методической поддержки молодых педагогов и реализации системы наставничества на новый отчетный период
2	Разработка программы поддержки методических объединений	мониторинг исполнения программы поддержки методических объединений исходя из ее целей и задач	мониторинг может быть по годам исполнения программы и по окончанию ее действия	На основе анализа мониторинга программа может коррелироваться с учетом, выявленных тенденций мониторинга, а также при подведении итогов реализации программы выявляются проблемы, а исходя из них определяются задачи работы по данному направлению на новый период.
3	План работы профессиональных сообществ	отчет об исполнении плана работы	в конце учебного года	на основе отчета определяются целевых показатели и направления работы по поддержке профессиональных сообществ на новый отчетный период

4	Разработка положения об организации сетевых форм взаимодействия педагогов на муниципальном уровне, подготовка рекомендаций для его использования развития форм сетевого взаимодействия между образовательными организациями и руководящими и педагогическими работками	анализ реализации положения	в конце учебного года	на основе анализа выявления проблем и определение задач на новый учебный год
5	Создание различных сообществ в чатах, мессенджерах, социальных группах	анализ эффективности работы различных сообществ в чатах, мессенджерах, социальных группах	в конце учебного года	на основе анализа эффективности определяются задачи на новый учебный год
6	Организация и проведение научно-практической конференции по выявленным тенденциям развития данного направления, по итогам конференции направление в образовательные организации резолюции с целевыми индикаторами	анализ исполнения резолюции конференции	в соответствии с установленными сроками в резолюции	на основе анализа исполнения резолюции конференции определяются направления работы по осуществлению научно-методического сопровождения педагогов

Любой анализ выявляет как положительные, так и проблемные эффекты методической работы. Учитывая выявленное проблемное поле, формируются цели и задачи на новый период деятельности. Разрабатываются программы, дополнительные комплексы мероприятий, ведется работа по улучшения материально-технического обеспечения и т.д.

В данном пункте, исходя из сложившейся системы методической работы в муниципальном образовании, могут быть размещены: анализ эффективности принятых мер, приказы о создании профессиональных сообществ, о расширении методической службы, адресные программы повышения методической культуры специалистов ТМС (по предметам, по инновационным технологиям, по организации проектной деятельности и др.), создание информационных платформ для развития сетевого взаимодействия, проведения мониторингов, опросов, размещения методической информации, баз данных как открытых, так и закрытых и т.д.

Директор МКУ ИМЦ



А.А. Пацюк